

Ustawa
z dnia
– Kodeks pracy

Tytuł I
Przepisy ogólne

Dział I
Przepisy wstępne

Art. 1. § 1. Kodeks pracy, zwany dalej „Kodeksem”, reguluje prawa człowieka pozostające w związku z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz związane z tym obowiązki.

§ 2. Praca zarobkowa może być wykonywana jedynie w ramach stosunku pracy, zatrudnienia niepracowniczego lub w formie samozatrudnienia, chyba że ustawa stanowi inaczej.

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

Art. 3. § 1. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat, z zastrzeżeniem przepisu § 2.

§ 2. Na warunkach określonych w tytule IX pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.

Art. 4. § 1. 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.

§ 2. Za osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie czynności prawnych związanych z nawiązaniem stosunku pracy oraz czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku dokonuje opiekun, a jeżeli nie został on ustanowiony – rodzic albo rodzice takiej osoby. Osoba taka może dokonywać zwykłych czynności w toku pracy, jednakże gdyby dokonywanie tych czynności pociągało za sobą rażące

pokrzywdzenie tej osoby, opiekun, rodzic albo rodzice powinni niezwłocznie doprowadzić do zaprzestania ich wykonywania.

Art. 5. § 1. Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudnia pracowników.

§ 2. Osobę fizyczną uważa się za pracodawcę, jeżeli zatrudnia pracowników w ramach prowadzonego przez siebie przedsiębiorstwa.

Art. 6. § 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 osoby fizycznej, o której mowa w art. 5 § 2, jeżeli nie dokonuje ona osobiście czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Art. 7. § 1. Zatrudnionym niepracowniczo jest osoba wykonująca pracę w ramach struktur jednostki organizacyjnej zatrudniającego, jeżeli ustawa dopuszcza jej wykonywanie poza stosunkiem pracy.

§ 2. Do zatrudnienia niepracowniczego stosuje się przepisy art. 734 Kodeksu cywilnego, o ile nie są one sprzeczne z podstawowymi zasadami prawa pracy, a także przepisy o samozatrudnionych.

§ 3. Do zatrudnienia niepracowniczego przepisy art. 309 i 310 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Samozatrudnionym jest osoba wykonująca pracę w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej lub poza taką działalnością. Samozatrudniony wykonuje pracę w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, jeżeli ustawa tak stanowi.

Art. 8. Ilekroć w Kodeksie jest mowa o:

- 1) pracownikowi zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy – należy przez to rozumieć pracownika kierującego zakładem pracy oraz jego zastępcę lub zastępców;
- 2) pracownikowi autonomicznym – należy przez to rozumieć pracownika, którego wymiar czasu pracy z uwagi na charakter wykonywanej pracy nie może być dokładnie zmierzony lub z góry określony albo może być określony przez samego pracownika; pracownikiem autonomicznym jest także kierownik wyodrębnionej jednostki organizacyjnej i pracownik zatrudniony na wysokim stanowisku kierowniczym;

- 3) kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej – należy przez to rozumieć pracownika, który kieruje jednostką organizacyjną zlokalizowaną poza główną siedzibą zakładu pracy lub kieruje wyodrębnionym zespołem w ramach zakładu pracy, obejmującym co najmniej 30 pracowników, nawet jeżeli wykonuje pracę razem z osobami kierowanymi; układ zbiorowy pracy może określać inną liczbę pracowników;
- 4) pracownika zatrudnionym na wysokim stanowisku kierowniczym – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego w zakładzie pracy zatrudniającym co najmniej 100 pracowników, kierującego wyodrębnionym podstawowym działem zakładu pracy lub kluczowym projektem, jeżeli podlega on bezpośrednio osobom zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy;
- 5) pracownika mobilnym – należy przez to rozumieć pracownika wykonującego pracę, która z uwagi na jej charakter wymaga w dominującej części czasu pracy przemieszczania się po określonym terytorium;
- 6) dniach roboczych – należy przez to rozumieć dni od poniedziałku do soboty, z pominięciem dni wolnych od pracy, o których mowa w przepisach o dniach wolnych od pracy;
- 7) liczbie pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy – należy przez to rozumieć stan zatrudnienia na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym ma wystąpić skutek prawny związany ze stanem zatrudnienia z pominięciem pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej, umowy o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej zawartej na okres nie dłuższy niż 90 dni oraz nieetatowej umowy o pracę. Ustalając tę liczbę uwzględnia się pracowników zatrudnionych u kilku pracodawców, jeżeli pracownicy zatrudnieni są:
 - a) w jednostkach organizacyjnych działających w ramach tej samej osoby prawnej lub tego samego przedsiębiorstwa,
 - b) u pracodawców działających w formie spółek kapitałowych, jeżeli pomiędzy spółkami występuje stosunek zależności polegający na tym, że spółka dominująca dysponuje bezpośrednio lub pośrednio większością głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, a przychody spółki zależnej za ostatni okres obrachunkowy pochodzące od spółki dominującej lub spółek z nią powiązanych przekraczają 60%;
- 8) placówce zatrudnienia – należy przez to rozumieć przestrzeń, w której wykonywana jest praca, znajdującą się w dyspozycji pracodawcy.

Art. 9. Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy odrębne, Kodeks stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Art. 10. Nie można czynić ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Art. 11. Ilekroć w Kodeksie jest mowa o przepisach prawa pracy, należy przez to rozumieć przepisy prawa powszechnie obowiązującego w zakresie określonym w art. 1 § 1, a także określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy: postanowienia układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, jeżeli ustawa, która ich dotyczy, tak stanowi, oraz opartych na ustawie regulaminów, statutów i obwieszczeń.

Art. 12. § 1. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów, statutów i obwieszczeń nie mogą być mniej korzystne dla pracowników oraz innych osób nimi objętych niż przepisy Kodeksu i inne przepisy prawa powszechnie obowiązującego.

§ 2. Przepis § 1 nie ma zastosowania do układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, jeżeli przepisy ustawowe stanowią inaczej.

§ 3. Postanowienia porozumień zbiorowych nie mogą być mniej korzystne dla pracowników oraz innych osób nimi objętych od postanowień układów zbiorowych pracy.

§ 4. Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników oraz innych osób nimi objętych od postanowień układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

§ 5. W przypadkach, o których mowa w § 1, 3 i 4, postanowienia mniej korzystne nie obowiązują; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Art. 13. Postanowienia:

- 1) układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, opartych na ustawie regulaminów, statutów i obwieszczeń,
- 2) umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy,

naruszające przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu i zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu nie obowiązują. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie ich braku – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego.

Art. 14. W sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Art. 15. § 1. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wymagają formy pisemnej, jeżeli ustawa tak stanowi.

§ 2. Niezachowanie formy pisemnej powoduje nieważność czynności, jeżeli ustawa tak stanowi.

Art. 16. Do liczenia terminów określonych w Kodeksie stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

Art. 17. Ilekroć w Kodeksie jest mowa o:

- 1) przepisach szczególnych – należy przez to rozumieć odpowiednie przepisy tego Kodeksu lub aktów wykonawczych wydanych na jego podstawie;
- 2) przepisach odrębnych – należy przez to rozumieć przepisy innych ustaw niż Kodeks i aktów wykonawczych wydanych na ich podstawie;
- 3) Kodeksie zbiorowego prawa pracy – należy przez to rozumieć przepisy ustawy z dnia Kodeks zbiorowego prawa pracy (Dz. U. poz.);
- 4) zakładowym prawie pracy – należy przez to rozumieć postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminów, statutów i obwieszczeń.

Art. 18. Przy wykładni przepisów prawa pracy należy stosować w szczególności zasadę proporcjonalności, uwzględniając przede wszystkim prawo do pracy, wolność prowadzenia działalności gospodarczej, a także potrzebę realizacji celów społecznych.

Art. 19. § 1. Zabezpieczenie przyszłych roszczeń pracodawcy wobec pracownika jest niedopuszczalne.

§ 2. Niedopuszczalne jest zabezpieczenie wymagalnych roszczeń pracodawcy wobec pracownika poprzez wystawienie weksla.

Dział II

Podstawowe zasady prawa pracy

Art. 20. Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.

Art. 21. Stosunki społeczne w zakładzie pracy opierają się na zasadzie równości wobec prawa.

Art. 22. Pracownik i pracodawca mają obowiązek dbać o dobro zakładu pracy.

Art. 23. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Art. 24. Pracodawca jest obowiązany szanować dobra osobiste pracownika, w tym w szczególności godność, zdrowie i wolność pracy.

Art. 25. Pracownik ma prawo do godziwego i sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy.

Art. 26. Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy, urlopach wypoczynkowych i okresach wypoczynku.

Art. 27. Pracownik ma prawo do warunków pracy zapewniających ochronę zdrowia i życia.

Art. 28. Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Art. 29. § 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.

Dział III

Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

Art. 30. Kontrolę i nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy, a w zakresie określonym w przepisach odrębnych, także inne organy kontroli i nadzoru.

Dział IV

Równe traktowanie w zatrudnieniu, ochrona dóbr osobistych i przeciwdziałanie mobbingowi

Rozdział 1

Równe traktowanie w zatrudnieniu

Art. 31. Pracownicy oraz osoby ubiegające się o zatrudnienie mają równe prawa, jeżeli znajdują się w porównywalnej sytuacji faktycznej lub prawnej; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 32. § 1. Warunki pracy pracowników zatrudnionych na czas określony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy nie mogą być mniej korzystne niż warunki pracy porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony lub w pełnym wymiarze czasu pracy, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Przez porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, o którym mowa w § 1, rozumie się pracownika zatrudnionego w tym samym zakładzie pracy, w którym jest zatrudniony pracownik na czas określony, wykonującego taką samą lub podobną pracę, przy czym należy odpowiednio uwzględnić kwalifikacje zawodowe lub umiejętności.

§ 3. Przez porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, o którym mowa w § 1, rozumie się pracownika zatrudnionego w tym samym zakładzie pracy, w którym jest zatrudniony pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wykonującego taką samą lub podobną pracę, przy czym należy odpowiednio uwzględnić inne czynniki, mogące obejmować staż pracy, kwalifikacje zawodowe lub umiejętności.

§ 4. Jeżeli w tym samym zakładzie pracy nie jest zatrudniony porównywalny pracownik w rozumieniu przepisów § 2 lub 3, przy stosowaniu przepisu § 1 porównania warunków pracy dokonuje się uwzględniając postanowienia układu zbiorowego pracy obejmującego więcej niż jeden zakład pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, które powinny mieć zastosowanie do pracownika zatrudnionego na czas określony lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Art. 33. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednego lub kilku niedozwolonych kryteriów różnicowania, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w art. 38 § 1.

Art. 34. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter działalności wykonywanej przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także takie organizacje, powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania jego sytuacji; dotyczy to również wymagania od pracownika działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, której etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 35. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, w szczególności nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Art. 36. § 1. Pracownicy wykonujący taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, powinni być traktowani równo w zakresie wynagrodzenia.

§ 2. Przez wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, rozumie się wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pozostawaniem w stosunku pracy, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o takiej samej 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. 37. § 1. Przepisy art. 36 stosuje się odpowiednio do pracowników zatrudnionych:

- 1) w zakładach pracy działających w ramach tej samej osoby prawnej lub tego samego przedsiębiorstwa;
- 2) w zakładach pracy działających przy spółkach kapitałowych, jeżeli pomiędzy nimi występuje stosunek zależności polegający na tym, że spółka dominująca dysponuje bezpośrednio lub pośrednio większością głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, a przychody spółki zależnej za ostatni okres obrachunkowy pochodzące od spółki dominującej lub spółek z nią powiązanych przekraczają 60%.

§ 2. Pracodawcy zatrudniający pracowników, o których mowa w § 1, mają obowiązek udzielać sobie informacji niezbędnych do podjęcia działań mających na celu realizację zasady równego traktowania w sferze wynagradzania, z zachowaniem przepisów dotyczących ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa.

§ 3. Jeżeli z przyczyn obiektywnych realizacja zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania jest niemożliwa, w zakładach pracy, o których mowa w § 1, do pracowników mogą być stosowane zróżnicowane warunki wynagradzania przez okres nieprzekraczający 12 miesięcy.

§ 4. Ustalanie zasad wynagradzania w zakładach pracy, o których mowa w § 1, jest dokonywane pod rygorem nieważności w uzgodnieniu ze spółką dominującą, organem osoby prawnej lub osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą.

Rozdział 2

Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu

Art. 38. § 1. Pracownicy nie mogą być dyskryminowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

§ 2. Osoby ubiegające się o zatrudnienie nie mogą być dyskryminowane w zakresie dostępu do pracy.

Art. 39. § 1. Dyskryminacją jest nierówne traktowanie ze względu na cechy charakteryzujące pracownika lub osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub dokonywane przez nich życiowe wybory, lub z powodu cech lub wyborów życiowych dokonywanych przez osoby bliskie pracownikowi lub osobie ubiegającej się o zatrudnienie (niedozwolone kryteria różnicowania).

§ 2. Dyskryminacja bezpośrednia istnieje wtedy, gdy pracownik lub osoba ubiegająca się o zatrudnienie z jednego lub z kilku niedozwolonych kryteriów różnicowania byli, są lub mogliby być traktowani w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy lub osoby ubiegające się o zatrudnienie.

§ 3. Dyskryminacja pośrednia istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników lub osób ubiegających się o zatrudnienie znajdujących w porównywalnej sytuacji ze względu na jedno lub kilka niedozwolonych kryteriów różnicowania, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Art. 40. § 1. Jako dyskryminację traktuje się również:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

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

§ 3. Nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także poddanie się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu albo brak oporu przed molestowaniem lub molestowaniem seksualnym.

Art. 41. § 1. Nie stanowią dyskryminacji działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu osoby ubiegającej się o zatrudnienie z powodu jednej lub kilku cech powiązanych z jednym lub kilkoma niedozwolonymi kryteriami różnicowania, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że taka cecha lub takie cechy są rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 3) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Art. 42. § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji, poprzez podejmowanie adekwatnych i proporcjonalnych środków i rozwiązań, w szczególności uwzględniających wielkość zatrudnienia, sposób organizacji pracy oraz wcześniejsze doświadczenia.

§ 2. Pracownikowi, z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji, przysługują roszczenia określone w przepisach Kodeksu cywilnego.

§ 3. Pracownikowi:

- 1) z tytułu naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji z powodu płci, wieku, niepełnosprawności, sytuacji rodzinnej, rasy, religii, wyznania, narodowości, pochodzenia etnicznego, przekonań, orientacji seksualnej, przynależności związkowej pracownika lub osoby bliskiej pracownikowi,
- 2) z tytułu naruszenia przez pracodawcę zakazu molestowania z powodów, o których mowa w pkt 1, lub molestowania seksualnego pracownika,

3) z powodu zachęcania przez pracodawcę innej osoby do naruszenia wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazywania takiej osobie naruszenia tej zasady, z powodów, o których mowa w pkt 1 przysługuje zadośćuczynienie, którego wysokość nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie przepisów odrębnych.

§ 4. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za działania lub zaniechania przełożonych pracownika jak za działania własne.

§ 5. Jeżeli naruszenie lub zachowanie, o których mowa w § 3, są skutkiem działań lub zaniechań osób, o których mowa w art. 6, zadośćuczynienie, o którym mowa w § 3, powinno także spełniać funkcję prewencyjną.

§ 6. Przepis § 5 stosuje się odpowiednio w przypadku działań lub zaniechań innych osób, jeżeli pracodawca nie przeciwdziałał dyskryminacji w sposób określony w § 1.

§ 7. Przepisy § 2 – 6 stosuje się odpowiednio do osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Art. 43. § 1. Pracownik dochodzący przed sądem pracy zadośćuczynienia, o którym mowa w art. 42 § 3, uprawdopodobnia przyczyny naruszenia zakazu dyskryminacji przez pracodawcę. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności, jeżeli udowodni, że jego działanie lub zaniechanie, a także działanie lub zaniechanie przełożonych, nie naruszało zakazu dyskryminacji.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio w przypadku dochodzenia zadośćuczynienia, o którym mowa w art. 42 § 3, przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie.

Rozdział 3

Przeciwdziałanie i odpowiedzialność za nieprzeciwdziałanie mobbingowi

Art. 44. § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, poprzez podejmowanie adekwatnych i proporcjonalnych środków i rozwiązań, w szczególności uwzględniających wielkość zatrudnienia, sposób organizacji pracy oraz wcześniejsze doświadczenia.

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

§ 3. Z zastrzeżeniem § 5 i 6, pracownik, który wskutek mobbingu, rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości miesięcznego wynagrodzenia za pracę z tytułu rezygnacji z zatrudnienia, nie niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie przepisów odrębnych.

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

§ 5. Jeżeli sprawcą mobbingu jest osoba, o której mowa w art. 6, zadośćuczynienie, o którym mowa w § 3, może być wyższe i powinno spełniać funkcję prewencyjną.

§ 6. Przepis § 5 stosuje się odpowiednio w przypadku działań lub zaniechań innych osób, jeżeli pracodawca nie przeciwdziałał mobbingowi, zgodnie z § 1.

§ 7. Przepis § 3 nie ogranicza prawa pracownika do dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych polegających na mobbingu od sprawcy lub podmiotu ponoszącego odpowiedzialność za działania lub zaniechania sprawcy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.

§ 8. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych pracowników polegające na mobbingu, jeżeli wykáže, że przeciwdziałał mobbingowi, zgodnie z § 1.

§ 9. W przypadku, o którym mowa w § 8, przepisu art. 430 Kodeksu cywilnego nie stosuje się, z zastrzeżeniem § 10.

§ 10. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za skutki mobbingu polegające na rozstroju zdrowia pracownika, nawet jeżeli przeciwdziałał on mobbingowi, zgodnie z § 1.

Tytuł II **Stosunek pracy**

Dział I **Przepisy ogólne**

Art. 45. § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 2. Pracownicy pełniący funkcje członków zarządu osób prawnych nie podlegają kierownictwu pracodawcy; mają oni obowiązek wykonywania pracy kierując się dobrem osoby prawnej.

§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracowników pełniących samodzielne funkcje publiczne.

§ 4. Pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy na czas niezbędny do wyjaśnienia sprawy w związku z podejrzeniem naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych; za czas zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 46. Ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku pracy należy do wyłącznej właściwości sądu pracy.

Art. 47. § 1. Wykonywanie pracy w warunkach określonych w art. 45 § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. W szczególności praca wykonywana w strukturach jednostki organizacyjnej zatrudniającego jest pracą wykonywaną na podstawie umowy o pracę.

§ 2. Przez strukturę jednostki organizacyjnej rozumie się wszelkie powiązania organizacyjne i osobowe, które służą wykonywaniu przez daną jednostkę jej działalności.

Art. 48. § 1. Praca, o której mowa w art. 47 § 1 zdanie drugie, może być wykonywana według wyboru stron na podstawie umowy o pracę albo na podstawie umowy o zatrudnieniu niepracowniczym w przypadku:

- 1) pracy polegającej w dominującej części na przekazywaniu lub stosowaniu wiedzy specjalistycznej,
- 2) pracy osób zarządzających

– o ile osoby wykonujące te prace osiągają średnie dochody za godzinę pracy w wysokości co najmniej 5-krotności stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego na podstawie przepisów odrębnych.

§ 2. Praca, o której mowa w art. 47 § 1 zdanie drugie, może być wykonywana według wyboru stron na podstawie umowy o pracę albo na podstawie umowy o zatrudnieniu niepracowniczym także w przypadku:

- 1) pracy okazjonalnej wykonywanej w wymiarze do 32 godzin w miesiącu, nie będącej pracą szczególnie niebezpieczną w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 498;
- 2) pracy wykonywanej w ramach organów osoby prawnej.

§ 3. Każda umowa o zatrudnieniu niepracowniczym może być wypowiedziana z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące, chyba że w umowie ustalono okres krótszy. Prawo do

wypowiedzenia umowy przez zatrudnionego niepracowniczo nie może podlegać żadnym ograniczeniom.

§ 4. Przepis § 3 nie dotyczy umów, o których mowa w tym przepisie, zawartych na okres do 3 miesięcy.

Art. 49. Przepisów art. 47 § 1 nie stosuje się do:

- 1) osób kierujących pracą pracowników zatrudnionych u tego pracodawcy;
- 2) osób, które są wspólnikami spółek osobowych, oraz akcjonariuszami i udziałowcami spółek kapitałowych posiadającymi co najmniej połowę kapitału zakładowego spółek, w ramach których wykonywana jest praca;
- 3) osób wykonujących pracę z tytułu zatrudnienia u innego pracodawcy;
- 4) osób, które na podstawie przepisów odrębnych nie mogą pozostawać w stosunku pracy.

Art. 50. Istotne wątpliwości dotyczące ustalenia, czy praca jest wykonywana w formie zatrudnienia czy samozatrudnienia, sąd rozstrzyga na korzyść zatrudnienia. Pracodawca zaprzeczający istnieniu stosunku pracy ma obowiązek przeprowadzenia dowodu, że praca nie jest wykonywana pod jego kierownictwem.

Art. 51. Ustalając istnienie stosunku pracy sąd ustala, że został on nawiązany na podstawie rodzaju umowy o pracę, który najbardziej odpowiada celowi zatrudnienia.

Art. 52. W przypadku ustalenia, że osoba wykonująca pracę zarobkową, wykorzystująca do wykonywania tej pracy własne narzędzia pracy, jest pracownikiem, pracodawca pokrywa koszty wykorzystywania tych narzędzi, z uwzględnieniem ich wartości i stopnia zużycia.

Art. 53. W przypadku ustalenia, że osoba wykonująca pracę zarobkową jest pracownikiem, a dokonane przez strony uzgodnienia w zakresie czasu pracy nie odpowiadają systemom i rozkładom czasu pracy przewidzianym w Kodeksie, stosuje się do niej najbardziej zbliżone przepisy Kodeksu o czasie pracy, uwzględniając prawo wyboru przez strony możliwości zastosowania rozwiązań indywidualnych.

Art. 54. Ustalenie istnienia stosunku pracy może objąć okres nie dłuższy niż 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym wniesiono pozew o ustalenie.

Art. 55. W przypadku ustalenia, że osoba wykonująca pracę zarobkową jest pracownikiem, za pracę w godzinach nadliczbowych przed ustaleniem istnienia stosunku pracy przysługuje jej, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości 25% wynagrodzenia, niezależnie od tego, czy praca nadliczbowa była wynikiem przekroczenia dobowej czy przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy.

Art. 56. W przypadku ustalenia przez sąd pracy istnienia stosunku pracy, wypowiedzenie umowy zawartej przed tym ustaleniem nie może zostać uznane za wadliwe z powodu naruszenia przepisów Kodeksu, jeżeli dokonujący wypowiedzenia pozostawał w dobrej wierze co do charakteru prawnego umowy.

Dział II

Dane osobowe i kontrola

Art. 57 – 61. *Ochrona danych osobowych – zgodnie z projektem ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych*

Art. 62. § 1. Pracodawca może kontrolować wykonywanie pracy przez pracownika przy użyciu środków technicznych, z wyłączeniem środków, o stosowaniu których pracodawca nie poinformował pracownika (monitoring), z zastrzeżeniem przepisów § 2-7.

§ 2. Dla zapewnienia bezpieczeństwa osób lub ochrony mienia lub kontroli jakości produkcji lub wykonywanych usług lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca podejmuje decyzje o wprowadzeniu szczególnego nadzoru nad miejscem pracy lub wokół placówki zatrudnienia w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring wizyjny), Monitoring wizyjny nie może stanowić środka kontroli wykonywania pracy przez pracownika, chyba że wynika to z realizacji celów, o których mowa w zdaniu pierwszym.

§ 3. Monitoring wizyjny nie może obejmować pomieszczeń socjalnych, w szczególności higieniczno-sanitarnych, szatni oraz stołówek. Inne pomieszczenia nieprzeznaczone do wykonywania pracy mogą być objęte monitoringiem wizyjnym, jeżeli jego zastosowanie uzasadnia cel, o którym mowa w § 2, i nie narusza praw i wolności osób.

§ 4. Dane osobowe uzyskane w wyniku zastosowania monitoringu, o którym

mowa w § 1 i 2, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane i przechowuje przez okres niezbędny dla realizacji tych celów.

§ 5. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, o którym mowa w § 1 i 2, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 14 dni przed jego uruchomieniem. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy informuje go o stosowaniu monitoringu, o którym mowa w § 1 i 2.

Art. 63. Pracodawca może, w razie uzasadnionego podejrzenia stawienia się pracownika do pracy po użyciu alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych albo spożyciu alkoholu lub używania środków odurzających lub substancji psychotropowych w czasie pracy lub w miejscu pracy, żądać od pracownika poddania się badaniu w celu ustalenia stanu trzeźwości lub znajdowania się pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych. Przepis art. 62 § 4 stosuje się odpowiednio.

Art. 64. Pracodawca może wprowadzać rozwiązania mające na celu kontrolę rzeczy wnoszonych przez pracownika na teren placówki zatrudnienia i wynoszonych przez pracownika z tego terenu, jeżeli uzasadnia to charakter wykonywanej pracy, a środki kontroli są proporcjonalne do zagrożenia wyrządzenia przez pracownika szkody oraz nie powodują znacznej i nieuzasadnionej uciążliwości dla pracownika. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu takiej kontroli w regulaminie pracy albo w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Art. 65. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy zakres, sposób i warunki przeprowadzania badań oraz kontroli osób i rzeczy, o których mowa w art. 63 i 64.

Dział III

Przejęcie pracowników

Art. 66. § 1. W razie przejęcia przedsiębiorstwa lub jego części, przedsięwzięcia gospodarczego lub jego części – jeżeli jest zachowana ich tożsamość rozumiana jako zorganizowane połączenie zasobów, której celem jest prowadzenie działalności gospodarczej lub realizacja przedsięwzięcia gospodarczego, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza – przez

innego pracodawcę, staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów art. 67 (przejęcie pracowników).

§ 2. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejęciem pracowników, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

§ 3. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe w terminie 6 miesięcy po przejęciu pracowników, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie do wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika, przysługującego pracownikowi w dniu przejęcia.

§ 4. Nowy pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za zobowiązania powstałe przed przejęciem pracowników, jeżeli następuje ono w związku z postępowaniem upadłościowym lub likwidacyjnym.

§ 5. Dotychczasowy i nowy pracodawca przekazują sobie treść obowiązujących u nich przepisów zakładowego prawa pracy a także treść wprowadzonych do nich zmian.

§ 6. Dotychczasowy pracodawca przekazuje nowemu pracodawcy informacje o:

- 1) indywidualnych warunkach umów o pracę pracowników nieobjętych przepisami o wynagrodzeniach oraz pracowników, których umowy o pracę przewidują rozwiązania korzystniejsze niż wynikające z tych przepisów;
- 2) liczbie i stanowiskach pracy, na których pracownicy są zatrudnieni na innej podstawie niż umowa o pracę.

§ 7. Przekazanie informacji, o których mowa w § 6, powinno nastąpić najpóźniej w terminie 45 dni przed przejęciem pracowników, chyba, że dotychczasowy i nowy pracodawca ustalą inny termin.

§ 8. Czynności wprowadzające zmiany w umowach o pracę lub w przepisach zakładowego prawa pracy podjęte w stosunku do pracowników po przekazaniu informacji, o których mowa w § 6, a przed datą przejęcia pracowników, są nieważne od dnia przejęcia pracowników, chyba że nowy pracodawca wyrazi zgodę na takie zmiany.

§ 9. Dotychczasowy i nowy pracodawca informują swoich pracowników w sposób zapewniający efektywny dostęp pracowników do informacji, o przewidywanym terminie przejęcia pracowników, 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 przejęcia pracowników.

§ 10. Na wniosek nowego pracodawcy, dotychczasowy pracodawca ma obowiązek umożliwić mu bezpośredni kontakt z przejmowanymi pracownikami oraz ich przedstawicielstwem w rozumieniu przepisów Kodeksu zbiorowego prawa pracy.

§ 11. Jeżeli w związku z przejęciem pracowników nastąpiła istotna zmiana warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika, w terminie 2 miesięcy od dnia przejęcia pracownik może wypowiedzieć umowę o pracę; oświadczenie pracownika o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. W okresie po doręczeniu wypowiedzenia pracownik zachowuje prawo do warunków pracy i płacy obowiązujących w dniu przejęcia.

§ 12. Wypowiedzenie umowy o pracę w trybie, o którym mowa w § 11, powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika.

Art. 67. § 1. Z dniem przejęcia pracowników, stosunek pracy pracowników zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę przekształca się z mocy prawa w zatrudnienie na podstawie umowy o pracę.

§ 2. Jeżeli pracodawca, w terminie 14 dni od dnia przejęcia pracowników, nie zaproponuje pracownikowi, o którym mowa w § 1, nowych warunków pracy i płacy, pracownik zachowuje dotychczasowe warunki zatrudnienia w przekształconym stosunku pracy.

§ 3. Pracodawca może, w terminie 14 dni od dnia przejęcia pracowników, zaproponować pracownikowi, o którym mowa w § 1, nowe warunki pracy i płacy wskazując termin, nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni, do upływu którego pracownik składa oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

§ 4. W razie nieprzyjęcia przez pracownika warunków pracy i płacy zaproponowanych zgodnie z § 3, umowa o pracę rozwiązuje się z mocy prawa z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, w czasie którego pracownik zachowuje prawo do warunków pracy i płacy obowiązujących w dniu przejęcia. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika.

Art. 68. § 1. Przejęcie pracowników nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę.

§ 2. Pracodawca nie narusza przepisu § 1, jeżeli rozwiązuje z pracownikami umowę o pracę z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych powodujących zmiany w stanie zatrudnienia, jeżeli zwolnienia pracowników nie pozostają w bezpośrednim związku z przejęciem pracowników.

Art. 69. § 1. W okresie jednego roku od dnia przejęcia pracowników stosuje się do nich postanowienia układu zbiorowego pracy, którymi byli objęci przed tym dniem, chyba że Kodeks albo przepisy odrębne stanowią inaczej. Postanowienia układu zbiorowego pracy stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejęcia pracowników.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, postanowienia układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony stosuje się nie dłużej, niż przez czas jego obowiązywania.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 1, pracodawca może stosować do przejętych pracowników korzystniejsze warunki zatrudnienia.

§ 4. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do regulaminów wynagradzania, premiowania lub bonusów.

§ 5. Jeżeli pracownicy przed ich przejęciem byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, obowiązującym u nowego pracodawcy, przepisy § 1 – 3 stosuje się do ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Art. 70. Przepisy art. 66 – 69 stosuje się odpowiednio w razie przejęcia pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami przez pracodawcę będącego przedsiębiorcą.

Art. 71. W razie przejęcia pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami przez innego pracodawcę nie będącego przedsiębiorcą lub łączenia takich jednostek, nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przepisy art. 66 § 5 – 12 stosuje się odpowiednio.

Art. 72. § 1. Jeżeli po przejęciu pracowników, zgodnie z art. 66 – 71, pracownicy wykonują pracę w tej samej placówce zatrudnienia, w której wykonywali ją przed przejęciem lub w oparciu o te same składniki majątkowe, a praca jest w dominującej części wykonywana w celu zaspokojenia potrzeb tego samego podmiotu, na rzecz którego była wykonywana przed przejęciem, warunki wynagradzania i świadczeń pracowników nie mogą się zmienić na niekorzyść przez okres 24 miesięcy od dnia przejęcia.

§ 2. W przypadku, w którym warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą są ustalone w układzie zbiorowym pracy, okres, o którym mowa w § 1, wynosi, nie dłużej jednak niż okres obowiązywania układu zbiorowego pracy.

§ 3. Okres, o którym mowa w § 1, może być ustalony inaczej w układzie zbiorowym pracy zawartym po przejęciu pracowników.

Dział IV

Współdziałanie pracodawcy z przedstawicielstwem pracowników

Art. 73. § 1. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy pracownik może być reprezentowany przez organizację związkową, której jest członkiem albo przez organizację związkową, która na wniosek zainteresowanego pracownika wyraziła na to zgodę.

§ 2. Jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałania tylko z taką organizacją, która poinformowała pracodawcę o reprezentowaniu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy i wskazała pracodawcy dane kontaktowe, w tym adres poczty elektronicznej. Pracodawca informuje organizację związkową o danych kontaktowych, w tym o adresie poczty elektronicznej.

§ 3. Korespondencja między pracodawcą a organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy odbywa się za pomocą poczty elektronicznej, chyba że pracodawca i organizacja związkowa ustalą inaczej.

§ 4. Przyjmuje się, że dzień w którym został wysłany list elektroniczny jest dniem jego doręczenia. Dowód prawidłowego wysłania listu elektronicznego obciąża nadawcę.

Art. 74. Przepisy art. 73 stosuje się odpowiednio w innych sprawach niż określone w tych przepisach, jeżeli Kodeks przewiduje obowiązek współdziałania z organizacją związkową.

Art. 75. Jeżeli Kodeks przewiduje obowiązek współdziałania pracodawcy z innym niż organizacja związkowa przedstawicielstwem pracowników stosuje się przepisy Kodeksu zbiorowego prawa pracy, chyba że Kodeks stanowi inaczej.

Art. 76. § 1. Ilekroć w Kodeksie jest mowa o organizacji związkowej należy przez to rozumieć zakładowe przedstawicielstwo związkowe w rozumieniu przepisów Kodeksu zbiorowego prawa pracy.

§ 2. Ilekroć w Kodeksie jest mowa o organizacji związkowej należy także przez to rozumieć organizacje związkowe.

Dział V

Umowa o pracę

Rozdział 1

Zawarcie umowy o pracę

Art. 77. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonywania pracy dorywczej, na czas wykonywania pracy sezonowej oraz na czas wykonywania pracy na podstawie nieetatowej umowy o pracę.

Art. 78. § 1. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy, a także w celu sprawdzenia przez pracownika warunków pracy u pracodawcy.

§ 2. Okres próbny, o którym mowa w § 1, nie może przekraczać 182 dni.

§ 3. W przypadku zatrudniania pracowników, o których mowa w art. 8 pkt 1 i 4 lub zatrudniania pracowników na stanowiskach związanych z koniecznością posiadania szczególnych kwalifikacji zawodowych, okres próbny może wynosić do 273 dni.

§ 4. Czas trwania umowy o pracę na okres próbny, zachowując ograniczenia czasowe, o których mowa w § 2 i 3, można przedłużyć nie więcej niż 3 razy.

§ 5. Czas trwania umowy o pracę na okres próbny może zostać przedłużony, niezależnie od ograniczeń czasowych, o których mowa w § 2 i 3, na wniosek pracownika, który w okresie trwania umowy nie wykonywał pracy z przyczyn go dotyczących przez co najmniej 30 dni; w takim przypadku przedłużenie czasu trwania umowy może nastąpić na czas nie dłuższy niż okres niewykonywania pracy.

§ 6. Umowę o pracę na okres próbny, poprzedzający zawarcie umowy o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej, umowy o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej oraz nieetatowej umowy o pracę, zawiera się jednorazowo na okres nieprzekraczający 7 dni. Przepis § 5 nie stosuje się.

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

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy.

Art. 79. § 1. Umowa o pracę na czas określony może być zawarta:

- 1) jeżeli uzasadnia to niepewność zapotrzebowania na pracę lub
- 2) w przypadkach, o których mowa w § 8 i 9.

§ 2. Umowę o pracę na czas określony zawartą w innych przypadkach, niż określone w § 1, uważa się za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

§ 3. Czas trwania umowy o pracę zawartej na czas określony ustala się w jednostkach kalendarzowych lub poprzez wskazanie daty końcowej.

§ 4. Jeżeli przyczyną zawarcia umowy o pracę na czas określony jest niepewność zapotrzebowania na pracę, to okres zatrudnienia na podstawie takiej umowy lub łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 540 dni, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać 3, chyba że układ zbiorowy pracy stanowi inaczej, przy czym łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów nie może przekraczać 1080 dni.

§ 5. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony, o której mowa w § 1 pkt 1, dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie takiej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony, w rozumieniu przepisu § 4.

§ 6. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 4, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 4, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

§ 7. W przypadku zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony, gdy przyczyną zawarcia umowy jest niepewność zapotrzebowania na pracę, a zatrudnienie następuje:

- 1) w celu wykonywania innego rodzaju pracy, o ile nie jest możliwe dalsze wykonywanie pracy tego samego rodzaju;

2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy

– ograniczenia, o których mowa w § 4, liczone są ponownie.

§ 8. Umowę o pracę na czas określony można zawrzeć także:

1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

2) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,

3) jeżeli pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

– jeżeli zawarcie umowy w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

§ 9. Umowa o pracę na czas określony może być także zawarta, jeżeli uzasadnia to wyłączny interes pracownika.

§ 10. Przepisów § 4 - 6 nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, zgodnie z art. 390 § 3.

§ 11. Do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawartej w celu, o którym mowa w § 8 pkt 1 i 2, nie stosuje się szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę wynikającej z przepisów szczególnych, a także z przepisów odrębnych.

Art. 80. § 1. Umowę o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej zawiera się w celu wykonania prac nieregularnych lub wynikających z potrzeb krótkoterminowych.

§ 2. Umowa o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej może być zawarta między tymi samymi stronami stosunku pracy na okres nie dłuższy niż 30 dni w ciągu roku kalendarzowego a łączna liczba tych umów nie może być wyższa niż 6 w roku kalendarzowym.

§ 3. Przepisy art. 79 § 3 i 5 stosuje się odpowiednio.

Art. 81. § 1. Umowę o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej zawiera się w celu wykonywania prac związanych z okresowym zapotrzebowaniem na prace, ściśle związanym z warunkami atmosferycznymi, cyklami produkcji rolnej i ogrodniczej lub w związku z okresowym zapotrzebowaniem na produkty, wynikającym z pór roku lub tradycji.

§ 2. Umowa o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej może być zawarta między tymi samymi stronami stosunku pracy na okres nie dłuższy niż 150 dni w roku kalendarzowym, a łączna liczba tych umów nie może być wyższa niż 3 w roku kalendarzowym.

§ 3. Ponowne zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej, po łącznym okresie jej wykonywania, o którym mowa w § 2, u danego pracodawcy, jest możliwe po przerwie trwającej co najmniej 180 dni.

§ 4. Przepisy art. 79 § 3 i 5 stosuje się odpowiednio.

Art. 82. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, o której mowa w art. 80 albo art. 81, jest dłuższy niż okresy, o których mowa w tych przepisach, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów, o których mowa w tych przepisach, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie tych okresów, lub od dnia zawarcia odpowiednio 7 albo 4 umowy o pracę, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, o której mowa w art. 79 § 1 pkt 1. Przepis art. 79 § 6 stosuje się odpowiednio.

Art. 83. Łączny okres wykonywania pracy przez pracownika u danego pracodawcy na podstawie umów o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej i umów o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej nie może przekroczyć 180 dni w roku kalendarzowym.

Art. 84. § 1. Umowa o pracę, której przedmiotem jest praca nieprzekraczająca 20 godzin na tydzień, wykonywana przez pracownika będącego studentem do końca roku kalendarzowego, w którym kończy on 26 lat albo przez pracownika od początku roku kalendarzowego, w którym kończy on 60 lat, może być realizowana bez obowiązku zapewnienia pracownikowi minimalnej liczby godzin pracy oraz bez obowiązku stawienia się pracownika do pracy, dopóki pracownik i pracodawca nie dokonają takiego uzgodnienia (nieetatowa umowa o pracę).

§ 2. Pracownik ma obowiązek stawienia się do pracy a pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikowi pracy, jeżeli strony dokonały takiego uzgodnienia w terminie nie dłuższym niż 7 dni przed dniem rozpoczęcia wykonywania pracy. Nieetatowa umowa o pracę może określać krótszy termin.

§ 3. Pracownik i pracodawca nie mogą ponosić negatywnych konsekwencji odpowiednio niestawienia się do pracy lub niezapewnienia pracy, jeżeli uprzednio nie dokonali takiego uzgodnienia w terminie, o którym mowa w § 2.

§ 4. Nieetatową umowę o pracę zawiera się między tymi samymi stronami stosunku pracy na czas określony nie dłuższy niż 1 rok.

§ 5. Nieetatową umowę o pracę można zawierać wielokrotnie zachowując ograniczenie czasowe, o którym mowa w § 4.

Art. 85. Jeżeli w okresie tygodnia pracownik wykonywał pracę na podstawie nieetatowej umowy o pracę w wymiarze wyższym niż określony w art. 84 § 1, nieetatową umowę o pracę uważa się za umowę o pracę na czas nieokreślony zawartą w niepełnym wymiarze czasu pracy odpowiadającym liczbie godzin, pracy o których w art. 91 § 5, poczynając od pierwszego dnia następnego tygodnia jej obowiązywania.

Art. 86. Umowę o pracę zawartą na okres próbny, na czas wykonywania pracy dorywczej oraz na czas wykonywania pracy sezonowej uważa się za umowę o pracę zawartą na czas określony, o której mowa w art. 79 § 1 pkt 1, jeżeli jej zawarcia nie uzasadniały cele, o których mowa odpowiednio w art. 78, 80 i 81.

Art. 87. Do okresów zatrudnienia oraz liczby umów o pracę, o których mowa w art. 79 § 4, 80 § 2, 81 § 2 i 84 § 4, wlicza się pracownikowi odpowiednio liczbę umów o pracę lub okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 66 i 67, a także w innych przypadkach, gdy z mocy przepisów odrębnych nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Przepis art. 79 § 6 stosuje się odpowiednio.

Art. 88. Do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej, na czas wykonywania pracy sezonowej oraz na podstawie nieetatowej umowy o pracę nie stosuje się szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, wynikającej z przepisów szczególnych, a także przepisów odrębnych.

Art. 89. Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy.

Art. 90. § 1. Zawarcie umowy zobowiązującej do zawarcia umowy o pracę, jeżeli określa ona co najmniej rodzaj pracy, wynagrodzenie zasadnicze i termin zawarcia umowy przyrzeczonej, traktuje się jako zawarcie umowy o pracę; w takim przypadku stosunek pracy nawiązuje się z dniem wskazanym w umowie, jako termin zawarcia umowy przyrzeczonej.

§ 2. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przed powstaniem stosunku pracy przez którąkolwiek ze stron, drugiej stronie przysługuje rekompensata w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu zasadniczemu za okres 2 tygodni.

§ 3. Do stron umowy o pracę, o której mowa w § 1, przepisy dotyczące praw i obowiązków pracowniczych oraz art. 135 i 137 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 91. § 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. W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 79 § 1 i 8, oraz w przypadku zawarcia umów, o których mowa w art. 80, 81 i 84, w umowie o pracę pracodawca składa oświadczenie określające cele uzasadniające zawarcie takiej umowy.

§ 3. W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony z powodu realizacji wyłącznego interesu pracownika, w umowie o pracę pracownik składa oświadczenie określające okoliczności uzasadniające istnienie takiego interesu oraz ich związek z czasem trwania umowy.

§ 4. W umowie o pracę na okres próbny, określa się także przybliżone warunki umowy o pracę, w zakresie określonym w § 1, jaka zostanie zaoferowana po zakończeniu próby. Pracodawca nie ma obowiązku zaoferowania tych warunków umowy o pracę, jeżeli przebieg próby nie był zadowalający lub w czasie próby doszło do zmian w sytuacji ekonomicznej lub organizacyjnej po stronie pracodawcy.

§ 5. W nietatowej umowie o pracę nie określa się wymiaru czasu pracy, ale maksymalną liczbę godzin pracy, która może być zaoferowana pracownikowi w każdym tygodniu, a także zasady ustalania przez strony przekazywania przez pracodawcę informacji o zapotrzebowaniu na pracę oraz potwierdzania przez pracownika gotowości do wykonywania pracy.

§ 6. Oświadczenia, o których mowa w § 2 i 3, oraz ustalenie, o którym mowa w § 4, w przypadku zatrudnienia u pracodawców zatrudniających więcej niż 10 pracowników, powinny mieć formę pisemną pod rygorem nieważności.

§ 7. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron

umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków, a w przypadku zawarcia umowy o pracę na okres próbny – także przybliżone warunki umowy o pracę, jaka zostanie zaoferowana po zakończeniu próby.

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

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

- 1) długości normalnego dnia lub tygodnia 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.

§ 10. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 9 pkt 1-4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

§ 11. Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 9 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.

§ 12. Poinformowanie pracownika o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 9 pkt 1-4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

§ 13. Przepisów § 9 – 12 nie stosuje się do umów o pracę, których długość nie przekracza 1 miesiąca.

§ 14. Przepisy § 1 – 13 stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.

Art. 92. § 1. Umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy poza granicami kraju na okres przekraczający 1 miesiąc, niezależnie od warunków umowy i oświadczeń, o których mowa w art. 91 § 1 - 5, powinna określać:

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

§ 2. Przed skierowaniem pracownika do pracy pracodawca dodatkowo informuje pracownika na piśmie o:

1) świadczeniach przysługujących z tytułu skierowania do pracy poza granicami kraju, obejmujących zwrot kosztów przejazdu oraz zapewnienie zakwaterowania;

2) warunkach powrotu pracownika do kraju.

§ 3. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 2 pkt 1, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów.

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

§ 5. Poinformowanie pracownika o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 2 pkt 1, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów.

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

Rozdział 2

Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę

Art. 93. Jeżeli Kodeks określa termin do złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przyjmuje się, że jest on zachowany także w przypadku nadania w tym terminie w placówce pocztowej listu poleconego zawierającego takie oświadczenie.

Art. 94. § 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.

§ 2. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub wielokrotność tygodnia rozpoczyna się w pierwszą niedzielę po dniu doręczenia

wypowiedzenia, a kończy w sobotę. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący miesiąc lub wielokrotność miesiąca rozpoczyna się z pierwszym dniem miesiąca po dniu doręczenia wypowiedzenia, a kończy się 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 określony albo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazuje się przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5. W oświadczeniu pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazuje się przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

§ 6. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę albo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zawiera się pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie:

- 1) odwołania do sądu pracy, ze wskazaniem terminów na jego wniesienie lub
- 2) złożenia wniosku o wszczęcie postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą lub wniosku o przeprowadzenie mediacji przed skierowaniem sprawy na drogę sądową, jeżeli u pracodawcy powołano komisję pojednawczą lub wdrożono procedurę mediacyjną, a także pouczenia, o których mowa w art. 111 § 3.

§ 7. W oświadczeniu, o którym mowa w § 6, zawiera się informacje, o których mowa w art. 499 § 3 i 4.

§ 8. W oświadczeniu o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca zatrudniający nie więcej niż 50 pracowników poucza pracownika o możliwości wniesienia odwołania do pracodawcy, niezależnie od odwołania do sądu pracy, jednoznacznie wskazując, że odwołanie to nie przerywa biegu terminów, o których mowa w art. 525, i jest niezależne od możliwości odwołania do sądu pracy.

Art. 95. § 1. Pracodawca zatrudniający nie więcej niż 10 pracowników może wypowiedzieć umowę o pracę na czas nieokreślony lub określony bez wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. W takim przypadku pracownik ma prawo do rekompensaty z tytułu ustania stosunku pracy, w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;

- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

§ 2. Rekompensata, o której mowa w § 1, nie pozbawia pracownika prawa do odpraw i rekompensat z innych tytułów.

§ 3. Pracodawca wypłaca rekompensatę, o której mowa w § 1, w terminie wypłaty ostatniego wynagrodzenia za pracę.

Art. 96. § 1. Pracodawca, który nie ma obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, a także pracodawca, o którym mowa w art. 95 § 1, informuje pracownika, na jego wniosek złożony w terminie 30 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę, o przyczynie utraty zatrudnienia.

§ 2. Wskazanie lub brak wskazania przez pracodawcę informacji o przyczynie wypowiedzenia, nie stanowi podstawy dochodzenia roszczeń z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę.

Rozdział 3

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Art. 97. § 1. Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

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

Art. 98. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

- 1) 3 dni robocze, w przypadku umowy zawartej na okres nie dłuższy niż 14 dni;
- 2) 1 tydzień, w przypadku umowy zawartej na okres dłuższy niż 14 dni;
- 3) 2 tygodnie, w przypadku umowy zawartej na okres dłuższy niż 90 dni;
- 4) 3 tygodnie, w przypadku umowy zawartej na okres dłuższy niż 150 dni.

Art. 99. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas wykonywania pracy dorywczej wynosi 3 dni robocze.

Art. 100. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas wykonywania pracy sezonowej wynosi:

- 1) 3 dni robocze, w przypadku umowy zawartej na okres nie dłuższy niż 30 dni;

2) 1 tydzień, w przypadku umowy zawartej na okres dłuższy niż 30 dni.

Art. 101. Okres wypowiedzenia nieetatowej umowy o pracę wynosi:

- 1) 3 dni robocze, w przypadku umowy zawartej na okres nie dłuższy niż 30 dni;
- 2) 1 tydzień, w przypadku umowy zawartej na okres nie dłuższy niż 180 dni;
- 3) 2 tygodnie, w przypadku umowy zawartej na okres dłuższy niż 180 dni.

Art. 102. § 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony, z zastrzeżeniem § 2, 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.

§ 2. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z powodu ustania celów lub przyczyn, o których mowa w art. 79 § 1, wynosi 2 tygodnie.

§ 3. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, nie wlicza się okresów poprzedniego zatrudnienia u danego pracodawcy po przerwie trwającej co najmniej 12 miesięcy, a jeżeli przerwa w zatrudnieniu była spowodowana rozwiązaniem umowy o pracę z pracownikiem z przyczyn go nie dotyczących – po przerwie trwającej co najmniej 3 lata.

§ 4. 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. 66 i 67, 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.

§ 5. Okres wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed powstaniem stosunku pracy wynosi 2 tygodnie.

§ 6. 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.

§ 7. Jeżeli pracownik jest osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub jest zatrudniony na stanowisku istotnym dla zapewnienia sprawnego funkcjonowania zakładu pracy, strony mogą ustalić w umowie o pracę dłuższy okres wypowiedzenia, nie przekraczający jednak 6 miesięcy.

§ 8. 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. 103. § 1. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji przedsiębiorstwa, likwidacji innej jednostki organizacyjnej nie będącej przedsiębiorstwem, a także w związku z zaprzestaniem przez osobę fizyczną działalności gospodarczej 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 rekompensata w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

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

Art. 104. W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 105. § 1. W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę dokonany przez pracodawcę, w przypadkach, w których okres wypowiedzenia wynosi co najmniej 2 tygodnie, pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. Wymiar zwolnienia wynosi:

- 1) 2 dni robocze – w przypadku, gdy okres wypowiedzenia wynosi od 2 tygodni do 1 miesiąca;
- 2) 3 dni robocze – w przypadku, gdy okres wypowiedzenia jest dłuższy, niż określony w pkt 1, a także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 103 § 1.

Art. 106. § 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracodawcy, który zatrudnił pracownika w okresie krótszym niż 180 dni przed okresem, o którym mowa § 1, przez 360 dni od dnia powstania ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

§ 3. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracodawcy, który zatrudnił pracownika w okresie, o którym mowa § 1, przez 360 dni od dnia zatrudnienia.

§ 4. Przepisu § 1 nie stosuje się do wypowiedzenia umów, o których mowa w art. 78 § 1 i 5, 79 § 1, jeżeli przyczyną wypowiedzenia umowy jest ustanie celu lub przyczyn, dla którego umowa została zawarta, oraz do wypowiedzenia umów, o których mowa w art. 80, 81 i 84.

Art. 107. Przepisu art. 106 nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Art. 108. § 1. 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.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się w okresie 30 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 111 § 2.

§ 3. Przepisu § 1 nie stosuje się do wypowiedzenia umów, o których mowa w art. 78 § 1, 79 § 1, jeżeli przyczyną wypowiedzenia umowy jest ustanie celu lub przyczyn, dla którego umowa została zawarta, oraz do wypowiedzenia umów, o których mowa w art. 80, 81 i 84.

Art. 109. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji przedsiębiorstwa, likwidacji innej jednostki organizacyjnej niebędącej przedsiębiorstwem, w której zatrudniony jest pracownik, a także w związku z zaprzestaniem przez osobę fizyczną prowadzenia działalności gospodarczej, nie stosuje się przepisów art. 106, 108 i 110 - 117, ani przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Rozdział 4

Przepisy ogólne o konsultacjach społecznych i wysłuchaniu pracownika w przypadku wypowiedzenia pracownikom umów o pracę

Art. 110. § 1. Dopuszczalność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę może być uzależniona od zgody lub braku sprzeciwu organizacji związkowej albo innych podmiotów, jeżeli przepis szczególny lub przepis odrębny tak stanowią.

§ 2. Rozwiązywanie za wypowiedzeniem umów o pracę zawartych na okres próbny, umów o pracę zawartych na czas wykonywania pracy sezonowej, umów o pracę zawartych na czas wykonywania pracy dorywczej oraz nietatowych umów o pracę nie wymaga od pracodawcy przeprowadzania konsultacji ani wysłuchania pracownika, zgodnie z przepisami zawartymi w rozdziałach 5 – 7.

§ 3. Rozwiązywanie za wypowiedzeniem umów o pracę zawartych na czas określony oraz umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, przez pracodawcę zatrudniającego więcej niż 10 pracowników z przyczyn dotyczących pracownika, wymaga od pracodawcy przeprowadzania konsultacji lub wysłuchania pracownika, na zasadach określonych w rozdziale 5.

§ 4. Procedurę konsultacji w przypadku rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników w ramach zwolnień grupowych określają przepisy Kodeksu zbiorowego prawa pracy.

§ 5. Pracodawca nie ma obowiązku wysłuchania pracownika w przypadku:

1) zamiaru rozwiązania za wypowiedzeniem umów o pracę zawartych na czas określony oraz na czas nieokreślony z przyczyn nie dotyczących pracownika niezależnie od tego, czy są to zwolnienia grupowe w rozumieniu przepisów Kodeksu zbiorowego prawa pracy, czy też zwolnienia nie mające takiego charakteru;

2) zamiaru rozwiązania za wypowiedzeniem umów o pracę zawartych na czas określony oraz na czas nieokreślony, przez pracodawcę zatrudniającego nie więcej niż 10 pracowników, niezależnie od przyczyny wypowiedzenia umowy.

§ 6. Zasady współdziałania pracodawcy z organizacjami związkowymi w zakresie konsultacji przy wypowiedzeniu pracownikom umów o pracę określają przepisy art. 73, rozdziału 5 i 6, a także przepisy szczególne i przepisy odrębne.

Rozdział 5

Konsultacje społeczne i wysłuchanie pracownika w przypadku wypowiedzenia umów o pracę z przyczyn dotyczących pracownika

Art. 111. § 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony z przyczyn dotyczących pracownika, pracodawca zatrudniający więcej niż 10 pracowników zawiadamia pracownika w formie pisemnej lub za pośrednictwem poczty elektronicznej.

§ 2. Pracownik ma prawo do złożenia w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania zawiadomienia, o którym mowa w § 1, w formie pisemnej lub za pośrednictwem poczty elektronicznej lub w inny sposób, pracodawcy wniosku dotyczącego:

- 1) przeprowadzenia konsultacji z reprezentującą pracownika organizacją związkową, która objęła zakład pracy swoją działalnością;
- 2) przeprowadzenia wysłuchania, w takim przypadku pracownik może wskazać osobę, która będzie towarzyszyć przy wysłuchaniu, którą może być inny pracownik lub działacz związkowy.

§ 3. W zawiadomieniu, o którym mowa w § 1:

- 1) wskazuje się przyczynę uzasadniającą zamierzone wypowiedzenie umowy o pracę;
- 2) zawiera się pouczenie pracownika o prawie złożenia wniosku, o którym mowa w § 2;
- 3) zawiera się pouczenie pracownika, że warunkiem przeprowadzenia wysłuchania może być wskazanie numeru telefonu pracownika oraz osoby towarzyszącej przy wysłuchaniu;
- 4) zawiera się pouczenie, że w przypadku niezłożenia wniosku, zgodnie z § 2, pracodawca będzie mógł dokonać wypowiedzenia umowy o pracę bez przeprowadzenia konsultacji z organizacją związkową i bez wysłuchania pracownika.

§ 4. Zawiadomienie, o którym mowa w § 1, nie może być doręczone w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

§ 5. Do zachowania terminu przez pracownika, o którym mowa w § 2, stosuje się odpowiednio przepis art. 93.

Art. 112. § 1. Pracodawca zawiadamia reprezentującą pracownika organizację związkową w sprawie przeprowadzenia konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku, gdy pracownik złożył wniosek, zgodnie z art. 111 § 2 pkt 1.

§ 2. W zawiadomieniu, o którym mowa w § 1, wskazuje się przyczynę uzasadniającą zamierzone wypowiedzenie umowy o pracę. W zawiadomieniu pracodawca nie może wskazywać innych przyczyn uzasadniających zamierzone wypowiedzenie umowy o pracę, niż wskazane pracownikowi w zawiadomieniu, o którym mowa w art. 111 § 3 pkt 1.

§ 3. Jeżeli reprezentująca pracownika organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w terminie 5 dni roboczych od

dnia otrzymania zawiadomienia zgłosić pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

§ 4. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w terminie, o którym mowa w § 3, chyba, że pracownik zgłosił wniosek dotyczący przeprowadzenia wysłuchania.

§ 5. W przypadku, w którym pracownik złożył wniosek o przeprowadzenie konsultacji z reprezentującą go organizacją związkową oraz o przeprowadzenie wysłuchania, zgodnie z art. 111 § 2, wysłuchanie powinno nastąpić po zakończeniu konsultacji.

Art. 113. § 1. Pracodawca ma obowiązek wysłuchania pracownika przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli pracownik złożył taki wniosek zgodnie z art. 111 § 2 pkt 2.

§ 2. Wysłuchanie powinno się odbyć osobiście, chyba że jest to niemożliwe lub znacznie utrudnione z powodu znacznej odległości między siedzibą pracodawcy a miejscem pracy pracownika albo z powodu nieobecności pracownika w pracy. W takim przypadku wysłuchanie może mieć miejsce – według wyboru pracodawcy – drogą telefoniczną lub za pomocą innych środków porozumiewania się na odległość.

§ 3. W wysłuchaniu odbywającym się osobiście ma prawo uczestniczyć osoba wskazana przez pracownika, zgłoszona zgodnie z art. 111 § 2 pkt 2. Pracodawca nie może odmówić udziału w wysłuchaniu osoby zgłoszonej w terminie późniejszym, jeżeli nie stanowi to utrudnienia i nie opóźnia wysłuchania.

§ 4. Wysłuchanie przeprowadza się, w miarę możliwości, w godzinach pracy. Pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika i osobę przez niego wskazaną przez pracownika jako towarzyszącą przy wysłuchaniu z obowiązku wykonywania pracy na czas wysłuchania, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pracodawca może nie zwolnić od pracy osoby wskazanej przez pracownika jako towarzyszącej przy wysłuchaniu jeżeli stanowi to znaczne utrudnienie dla działania zakładu pracy.

§ 5. Odmowa udziału przy wysłuchaniu przez osobę wskazaną przez pracownika lub brak możliwości udziału takiej osoby w wysłuchaniu pracownika nie jest przeszkodą w przeprowadzeniu wysłuchania.

§ 6. Pracodawca nie ma obowiązku wysłuchania pracownika, jeżeli:

- 1) pracownik utrudnia przeprowadzenie wysłuchania;
- 2) pracownik nie przekazał pracodawcy swojego numeru telefonu;
- 3) próby nawiązania kontaktu z pracownikiem okazały się bezskuteczne;
- 4) jeżeli wysłuchanie jest znacznie utrudnione z innych obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracownika.

Art. 114. § 1. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę może zostać złożone pracownikowi:

- 1) nie wcześniej niż 1 dzień i nie później niż w terminie 7 dni od dnia zakończenia konsultacji przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę z reprezentującą pracownika organizacją związkową albo
- 2) nie wcześniej niż 1 dzień i nie później niż w terminie 7 dni od dnia zakończenia wysłuchania pracownika.

§ 2. Jeżeli pracownik nie wskazał reprezentującej go organizacji związkowej lub nie skorzystał z prawa wysłuchania, pracodawca może złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wcześniej niż po upływie 5 dni roboczych od dnia zawiadomienia pracownika, zgodnie z art. 111 § 3.

§ 3. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę może zostać złożone pracownikowi w terminie 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia, o którym mowa w art. 111 § 3, jeżeli:

- 1) pracownik utrudnia przeprowadzenie wysłuchania;
- 2) pracownik nie przekazał pracodawcy swojego numeru telefonu;
- 3) próby nawiązania kontaktu z pracownikiem okazały się bezskuteczne;
- 4) wysłuchanie jest znacznie utrudnione z innych obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracownika.

Art. 115. § 1. Przepisów art. 111-114 nie stosuje do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony, jeżeli zostało ono złożone przed powstaniem stosunku pracy.

§ 2. Przepisów art. 111-114 nie stosuje do umów, o których mowa w art. 79 § 8 pkt 1 i 2, jeżeli przyczyną wypowiedzenia umowy jest ustanie celu, dla którego została ona zawarta.

Rozdział 6

Konsultacje społeczne w przypadku wypowiedzenia umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika

Art. 116. § 1. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony i umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przyczyn nie dotyczących pracownika w przypadku nie zawarcia porozumienia, o którym mowa w przepisach Kodeksu zbiorowego prawa pracy, jak również w przypadku wypowiedzeń nie mających charakteru grupowego, jest dopuszczalne po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika organizacji związkowej.

§ 2. W związku z zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca ma obowiązek zasięgnąć u pracownika informacji dotyczącej reprezentującej go organizacji związkowej, jeżeli taka organizacja u niego działa. Pracownik może wskazać jedną reprezentującą go organizację związkową. Brak wskazania przez pracownika reprezentującej go organizacji związkowej zwalnia pracodawcę z obowiązku konsultacji z organizacją związkową.

§ 3. Ciężar dowodu na okoliczność zasięgnięcia informacji, o której mowa w § 1, oraz braku wskazania przez pracownika reprezentującej go organizacji związkowej spoczywa na pracodawcy.

§ 4. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę pracodawca zawiadamia reprezentującą pracownika organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy, jeżeli pracownik dokonał wskazania, o którym mowa w § 2.

§ 5. Jeżeli organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w terminie 5 dni od dnia otrzymania zawiadomienia, zgłosić pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

§ 6. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika organizacji związkowej, a także w razie nie zajęcia przez nią stanowiska w terminie, o którym mowa w § 5.

Rozdział 7

Konsultacje społeczne w przypadku wypowiedzania umów o pracę przez pracodawców zatrudniających nie więcej niż 10 pracowników

Art. 117. § 1. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub nieokreślony przez pracodawcę, który zgodnie z art. 95, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazuje przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, nie stosuje się konsultacji.

§ 2. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub nieokreślony przez pracodawcę, który w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazuje przyczyny uzasadniające wypowiedzenie, przepisy art. 116 § 2 – 6 stosuje się odpowiednio.

Rozdział 8

Rozwiązywanie z pracownikami umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników

Art. 118. § 1. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony z przyczyn nie dotyczących pracownika jest dopuszczalne w przypadku braku możliwości zatrudnienia pracownika na dotychczasowym stanowisku pracy oraz braku możliwości zaoferowania innej pracy, na którą pracodawca ma zapotrzebowanie, i do której pracownik posiada kwalifikacje lub może je z łatwością nabyć, a pracownik będzie w stanie wykonywać pracę w sposób zapewniający prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy, chyba że pracownik nie wyraża zgody na takie zatrudnienie.

§ 2. Przepis § 1, w zakresie wymogu zaoferowania innej pracy, nie dotyczy pracodawców zatrudniających nie więcej niż 10 pracowników.

Art. 119. § 1. Przy wypowiedzaniu umów o pracę w ramach grupowego zwolnienia, zgodnie z przepisami Kodeksu zbiorowego prawa pracy, nie stosuje się art. 108, z zastrzeżeniem § 2 i 3, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem § 4.

§ 2. Wypowiedzenie umów o pracę w sytuacjach, o których mowa w art. 108, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

§ 3. Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy lub płacy w sytuacjach, o których mowa w art. 108, jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

§ 4. W okresie objęcia pracowników szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy lub płacy pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę czas nieokreślony lub na podstawie umowy o pracę na czas określony, w przypadkach, o których mowa w art. 79 § 1:

- 1) o którym mowa w art. 106 i 390;
- 2) będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
- 3) będącemu pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie zgodnie z przepisami Kodeksu zbiorowego prawa pracy;
- 5) będącemu delegatem związkowym;
- 6) powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej;
- 7) będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550),

przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

§ 5. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy lub płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia pracownikom, o których mowa w § 4, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy.

Art. 120. § 1. Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 4 lata;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

§ 2. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, przepisy art. 102 § 3 i 4 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Odprawa pieniężna nie przysługuje:

- 1) pracownikom zatrudnionym na podstawie umów, o których mowa w art. 78, 80, 81 i 84;
- 2) pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony w przypadkach, o których mowa w art. 79 § 8 pkt 1 i 2, jeżeli przyczyną wypowiedzenia takiej umowy jest ustanie celu, dla którego została ona zawarta;
- 3) pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
- 4) pracownikom, których średniomiesięczne wynagrodzenie, w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, było wyższe niż 8-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów odrębnych, obowiązującego w dniu dokonania wypowiedzenia.

§ 4. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie przepisów odrębnych, obowiązującego w dniu rozwiązania umowy o pracę.

§ 5. Układ zbiorowy pracy może ustalać inne zasady nabywania prawa do odprawy pieniężnej.

Art. 121. § 1. W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał umowę o pracę w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik

zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim umowy o pracę.

§ 2. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, o którym mowa w § 1, w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim umowy o pracę w ramach grupowego zwolnienia.

Art. 122. § 1. Przepisy art. 119 § 2-5, art. 120 i 121 stosuje się odpowiednio w razie konieczności wypowiedzenia umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w przepisach Kodeksu zbiorowego prawa pracy.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, pracodawca może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikom, których stosunek pracy podlega z mocy przepisów odrębnych szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie umowy o pracę w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez reprezentującą pracownika organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Zgłoszenie sprzeciwu może nastąpić tylko w przypadku, gdy zachodzą szczególne przesłanki społeczne uzasadniające pozostawanie pracownika w stosunku pracy.

§ 3. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikom, o których mowa w § 2, jeżeli z przyczyn określonych w § 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy.

§ 4. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w okolicznościach, o których mowa w § 3, powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy. Prawo do dodatku wyrównawczego nie przysługuje pracownikom, których szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynika z art. 108.

Art. 123. § 1. W razie konieczności wypowiedzenia umów o pracę przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 20 pracowników z przyczyn nie dotyczących pracownika, nie stosuje się art. 108, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Przepisy art. 120 stosuje się odpowiednio.

§ 2. Wypowiedzenie umów o pracę w sytuacjach, o których mowa w art. 108, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

§ 3. Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy lub płacy w sytuacjach, o których mowa w art. 108, jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

§ 4. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy pracownikom, o których mowa w art. 119 § 4, jest dopuszczalne, jeżeli pracodawca wykaże brak możliwości zatrudnienia pracownika na zajmowanym lub na innym dostępnym stanowisku pracy, do którego pracownik ma kwalifikacje i po uzyskaniu zgody reprezentującej pracownika organizacji związkowej, a w przypadku, gdy pracownik nie wskaże takiej organizacji, po uzyskaniu zgody właściwego okręgowego inspektora pracy. Niewyrażenie zgody może nastąpić tylko w przypadku, gdy zachodzą szczególne przesłanki społeczne uzasadniające pozostawanie pracownika w stosunku pracy.

§ 5. Przepis art. 119 § 5 stosuje się odpowiednio, z tym, że dodatek wyrównawczy wypłacany jest przez okres 3 miesięcy, a w przypadku pracowników, o których mowa w art. 390 – do dnia ustania ochrony.

Rozdział 9

Zmiana warunków zatrudnienia

Art. 124. § 1. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z umowy.

§ 2. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W zakresie rodzaju pracy warunki te muszą odpowiadać kwalifikacjom pracownika, chyba że nie jest to obiektywnie możliwe, z zastrzeżeniem przepisu art. 118.

§ 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. Przepisów § 1 – 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej, umowy o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej oraz nietatowej umowy o pracę.

Art. 125. § 1. W przypadkach uzasadnionych potrzebami zakładu pracy pracodawca może zobowiązać pracownika do wykonywania innej pracy niż określona w umowie o pracę przez okres nieprzekraczający 60 dni roboczych w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

§ 2. W przypadkach uzasadnionych potrzebami zakładu pracy pracodawca może zobowiązać pracownika do wykonywania pracy poza miejscem pracy określonym w umowie o pracę przez okres nieprzekraczający 60 dni roboczych w roku kalendarzowym; w takim przypadku zobowiązanie może także dotyczyć wykonywania innej pracy, zgodnie z § 1.

§ 3. Okresy, o których mowa w § 1 i 2, mogą być przedłużone za zgodą pracownika.

§ 4. Polecenie wykonywania pracy, zgodnie z § 1 i 2, nie wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy i nie zmienia treści umowy o pracę.

Art. 126. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 106, 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.

Rozdział 10

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

Art. 127. Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w tytule XI.

Art. 128. § 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu takich 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 zadośćuczynieniu. Sąd pracy może przywrócić pracownika do innej odpowiedniej pracy i na innych warunkach, jeżeli brak jest możliwości przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, a pracownik wyrazi na to zgodę. Zadośćuczynienie przysługuje pracownikowi w wysokości wynagrodzenia za okres od 1 do 6 miesięcy.

§ 2. Wskazanie pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę części przyczyn, które zostały wskazane w zawiadomieniu, o którym mowa w art. 111 § 1, lub części przyczyn, które podlegały konsultacji z reprezentującą pracownika organizacją związkową, nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

§ 3. 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 zadośćuczynieniu w wysokości wynagrodzenia za okres od 1 do 6 miesięcy. Przywrócenie do pracy może być uznane za niecelowe także z powodu krótkiego czasu, jaki pozostał do rozwiązania umowy o pracę z powodu upływu czasu, na jaki umowa została zawarta.

§ 4. Sąd pracy nie uwzględnia żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli przywrócenie miałoby nastąpić po upływie terminu, do którego umowa o pracę na czas określony miała trwać.

§ 5. Sąd pracy nie uwzględnia żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli pracodawca zatrudniający w dniu doręczenia wypowiedzenia więcej niż 10 pracowników lecz nie więcej niż 50 pracowników, w odpowiedzi na pozew uzna roszczenie i zadeklaruje wypłatę zadośćuczynienia w wysokości odpowiadającej 9-krotności wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Sąd pracy zasądza zadośćuczynienie zobowiązując pracodawcę do jego zapłaty w terminie 14 dni oraz zryczałtowane koszty zastępstwa procesowego w wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę ustalonemu na podstawie przepisów odrębnych.

§ 6. Sąd pracy nie uwzględnia żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli pracodawca zatrudniający

w dniu doręczenia wypowiedzenia nie więcej niż 10 pracowników, w odpowiedzi na pozew uzna roszczenie i zadeklaruje wypłatę zadośćuczynienia w wysokości odpowiadającej 5-krotności wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Sąd pracy zasądza zadośćuczynienie zobowiązując pracodawcę do jego zapłaty w terminie 14 dni oraz zryczałtowane koszty zastępstwa procesowego w wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę ustalonemu na podstawie przepisów odrębnych.

§ 7. Sąd pracy nie uwzględnia żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli pracodawca zatrudniający w dniu doręczenia wypowiedzenia nie więcej niż 10 pracowników, do dnia złożenia pozwu wypłacił pracownikowi rekompensatę, o której mowa w art. 95 § 1. W takim przypadku sąd pracy orzeka o zadośćuczynieniu w wysokości wynagrodzenia za okres od 1 do 6 miesięcy.

§ 8. Przepisów § 3 – 7 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 106 i 390, oraz w przepisach odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 109; w takim przypadku sąd pracy zasądza zadośćuczynienie, o którym mowa w § 1.

Art. 129. 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 lub był dłuższy – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 106, albo z pracownicą, o której mowa w art. 390, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisów odrębnych.

Art. 130. Przywrócenie do pracy, zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę wypowiedzenia nie wyłącza możliwości dochodzenia przez pracownika odszkodowania w wysokości nieprzekraczającej 5-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów odrębnych, obowiązującego w dniu złożenia pozwu, oraz zadośćuczynienia i odszkodowania z innych tytułów prawnych.

Art. 131. § 1. Pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w terminie 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 3-dniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w terminie 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Art. 132. W razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Art. 133. § 1. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny, umowy o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej, umowy o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej lub nietatowej umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie zadośćuczynienie.

§ 2. Zadośćuczynienie przysługuje pracownikowi w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

§ 3. W przypadku nietatowej umowy o pracę zadośćuczynienie oblicza się w oparciu o średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika w okresie trwania umowy; wysokość zadośćuczynienia nie może być niższa niż wynagrodzenie za 16 godzin pracy.

§ 4. Przepis art. 130 stosuje się odpowiednio.

Art. 134. § 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 zadośćuczynienie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który je przyznano.

Rozdział 11

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Art. 135. § 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 dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po uprzednim wysłuchaniu pracownika, chyba że okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę są oczywiste.

§ 4. Wysłuchanie może się odbyć osobiście, drogą telefoniczną lub za pomocą innych środków porozumiewania się na odległość.

§ 5. Pracodawca nie ma obowiązku wysłuchania pracownika, jeżeli pracownik odmawia udziału w wysłuchaniu, utrudnia jego odbycie, nie podał pracodawcy numeru telefonu, jeżeli próby nawiązania komunikacji z pracownikiem okazały się bezskuteczne, lub jeżeli wysłuchanie jest znacznie utrudnione z innych przyczyn.

§ 6. Na żądanie zgłoszone przez pracownika w trakcie wysłuchania lub w terminie 5 dni od dnia otrzymania oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji z reprezentującą pracownika organizacją związkową, wskazaną przez pracownika. Przepis art. 112 stosuje się odpowiednio.

§ 7. Pracodawca, który uwzględni złożone w terminie stanowisko reprezentującej pracownika organizacji związkowej, może w terminie 5 dni od dnia jego otrzymania wycofać oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika bez zgody pracownika.

§ 8. Wycofane przez pracodawcę oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie wywołuje skutków prawnych,

a pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, obliczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Art. 136. § 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. 102 § 3 i 4 i art. 135 § 3 - 8 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. 137. § 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.

§ 2. 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 zadośćuczynienie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony

zadośćuczynienie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

§ 3. Przepis art. 135 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 2 pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Rozdział 12

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

Art. 138. § 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 zadośćuczynienie. O przywróceniu do pracy lub zadośćuczynieniu orzeka sąd pracy.

§ 2. Przepisy art. 128 § 3 - 6 i 8 oraz art. 130 stosuje się odpowiednio.

Art. 139. § 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. 106, 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 lub pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu odrębnego.

§ 3. Przepisy art. 131 i 134 § 1 stosuje się odpowiednio.

Art. 140. W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, oraz umów, o których mowa w art. 78, 80, 81 i 84, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie zadośćuczynienie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku zadośćuczynienie przysługuje w wysokości określonej w art. 141. W przypadku rozwiązania nieetatowej umowy o pracę zadośćuczynienie

oblicza się w oparciu o średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika w okresie trwania umowy; wysokość zadośćuczynienia nie może być niższa niż wynagrodzenie za 16 godzin pracy.

Art. 141. Zadośćuczynienie, o którym mowa w art. 138, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony zadośćuczynienie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Art. 142. Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie zadośćuczynienie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Art. 143. Do pracownika, któremu przyznano zadośćuczynienie na podstawie przepisów niniejszego rozdziału, stosuje się odpowiednio przepis art. 135 § 2.

Rozdział 13

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

Art. 144. § 1. W razie nieuzasadnionego lub dokonanego po terminie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 137 § 2, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

§ 2. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Art. 145. § 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 144, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

§ 2. W razie orzeczenia przez sąd pracy o odszkodowaniu, przepisu art. 137 § 4 nie stosuje się.

Rozdział 14

Wygaśnięcie umowy o pracę

Art. 146. Umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie oraz w przepisach odrębnych.

Art. 147. § 1. Z dniem śmierci pracownika umowa o pracę wygasa.

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

Art. 148. § 1. Z dniem śmierci osoby zatrudniającej pracowników do prac domowych umowy o pracę wygasają, z zastrzeżeniem przepisu § 3.

§ 2. Umowy o pracę wygasają w terminie 30 dni od dnia śmierci przedsiębiorcy zatrudniającego pracowników w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą, chyba, że w tym okresie:

- 1) dojdzie do przejęcia pracowników w rozumieniu art. 66;
- 2) tymczasowe kierownictwo zakładem pracy obejmie zarządca przedsiębiorstwa ustanowiony przez przedsiębiorcę lub spadkobierców;
- 3) tymczasowe kierownictwo zakładem pracy obejmie zarządca przedsiębiorstwa ustanowiony przez sąd gospodarczy na wniosek co najmniej jednej z osób, o których mowa w art. 931 Kodeksu cywilnego, organizacji związkowej lub co najmniej 10% pracowników.

§ 3. Tymczasowym zarządcą przedsiębiorstwa może być kurator spadku lub inna osoba jeżeli posiadają oni niezbędne doświadczenie w zarządzaniu zakładem pracy i prowadzeniu działalności gospodarczej.

§ 4. Ustalając tymczasowego zarządcę przedsiębiorstwa określa się zasady wynagradzania za zarządzanie.

§ 5. W razie nieobjęcia spadku, w skład którego wchodzi przedsiębiorstwo, przez spadkobierców w terminie 6 miesięcy od dnia śmierci przedsiębiorcy, umowy o pracę wygasają.

§ 6. Termin, o którym mowa w § 2, może być dłuższy, jeżeli przedsiębiorca ustanowił odpowiednie zabezpieczenie wynagrodzeń pracowników na taki okres.

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

Art. 149. Nieetatowa umowa o pracę wygasa z końcem roku kalendarzowego, w którym pracownik ukończył 26 lat, lub z dniem wykreślenia przedsiębiorcy z rejestru działalności gospodarczej.

Art. 150. § 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 zatrudniający więcej niż 50 pracowników, 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 terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Pracodawca zatrudniający nie więcej niż 50 pracowników powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika. Przepisy art. 131 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. 151. § 1. Od odmowy ponownego zatrudnienia pracownika zgodnie z art. 150 § 2 lub w razie odmowy zatrudnienia pracownika na skutek wadliwego stwierdzenia przez pracodawcę wygaśnięcia umowy o pracę, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału 6 niniejszego działu.

§ 2. Odmawiając zatrudnienia, pracodawca ma obowiązek pouczyć pracownika o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy. Brak pisemnej odpowiedzi pracodawcy w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku pracownika o dopuszczenie go do pracy traktuje się jak odmowę pracodawcy dopuszczenia pracownika do pracy.

Dział VI

Zatrudnianie pracowników w formie telepracy

Art. 152. § 1. Praca może być wykonywana regularnie poza stałym miejscem pracy, z wykorzystaniem urządzeń elektronicznych (telepraca).

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

pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Art. 153. § 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę, że praca będzie wykonywana w warunkach określonych w art. 152, może nastąpić:

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

§ 2. Jeżeli do uzgodnienia dotyczącego wykonywania pracy w formie telepracy dochodzi przy zawieraniu umowy o pracę, w umowie dodatkowo określa się warunki wykonywania pracy, zgodnie z art. 152.

§ 3. W trakcie zatrudnienia zmiana warunków wykonywania pracy, na określone zgodnie z art. 152, może nastąpić na mocy porozumienia stron. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy w formie telepracy.

§ 4. Nie jest dopuszczalne powierzenie wykonywania pracy w formie telepracy na podstawie art. 125.

Art. 154. § 1. Pracodawca uwzględnia wniosek pracownika, o którym mowa w art. 328 § 1 pkt 2 i 3, o wykonywanie pracy w formie telepracy, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 2. Przepisy § 1 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 328 § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.

Art. 155. § 1. W terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy, zgodnie z art. 153 § 1 pkt 2, każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

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

§ 3. Po upływie terminu określonego w § 1 przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić w trybie art. 124 § 1-3.

Art. 156. Brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy, w przypadku określonym w art. 153 § 3, a także zaprzestanie wykonywania

pracy w formie telepracy na zasadach określonych w art. 155, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

Art. 157. § 1. Jeżeli podjęcie pracy w formie telepracy następuje zgodnie z art. 153 § 1 pkt 1, informacja, o której mowa w art. 91 § 9, obejmuje dodatkowo co najmniej:

- 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy telepracownika;
- 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 6, odpowiedzialnych za współpracę z telepracownikiem oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w art. 153 § 1 pkt 2, pracodawca przekazuje telepracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, informacje określone w § 1 pkt 1 i 2, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy w formie telepracy.

Art. 158. § 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, spełniający wymagania określone w dziale IV tytułu XI;
- 2) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu;
- 3) zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu

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

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

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

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

Art. 159. § 1. Pracodawca określa zasady ochrony danych przekazywanych telepracownikowi oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

§ 2. Telepracownik potwierdza, w postaci papierowej lub elektronicznej, zapoznanie się z zasadami ochrony danych, o których mowa w § 1, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.

Art. 160. Telepracownik i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

Art. 161. § 1. Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w miejscu wykonywania pracy.

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

- 1) wykonywania pracy,
 - 2) w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji,
 - 3) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- po uprzednim powiadomieniu pracownika z tym, że kontrola nie może się odbyć wcześniej niż dnia następnego, chyba że pracownik wyrazi zgodę na kontrolę wcześniejszą.

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

§ 4. Pierwszą kontrolę, w zakresie określonym w § 2 pkt 3, przeprowadza się, na wniosek telepracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, przed rozpoczęciem przez niego wykonywania pracy.

§ 5. Pracodawca może cofnąć zgodę na wykonywanie pracy w formie telepracy w przypadku nieudzielenia przez pracownika zgody, o której mowa w § 2.

Art. 162. § 1. Telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy

w formie telepracy.

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

Art. 163. Pracodawca umożliwia telepracownikowi, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie placówki zatrudnienia, w której zatrudnieni są pracownicy, udział w życiu społeczności zakładowej, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

Art. 164. Jeżeli telepraca jest wykonywana w miejscu zamieszkania telepracownika lub w innym miejscu nie pozostającym w dyspozycji pracodawcy, pracodawca realizuje wobec telepracownika obowiązki określone w tytule dziesiątym w zakresie proporcjonalnym do ryzyk wynikających z rodzaju i warunków wykonywanej pracy. W każdym przypadku obowiązki te nie obejmują:

- 1) obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy, określonego w art. 453 pkt 4;
- 2) obowiązków określonych w dziale III tytułu XI;
- 3) obowiązku zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych, określonego w art. 475.

Dział VII

Praca na odległość

Art. 165. § 1. Praca może być wykonywana okazjonalnie poza stałym miejscem pracy z wykorzystaniem urządzeń elektronicznych (praca na odległość).

§ 2. Przez okazjonalność wykonywania pracy na odległość rozumie się jej wykonywanie nie częściej niż przeciętnie 1 dzień w tygodniu w okresie rozliczeniowym czasu pracy obowiązującym pracownika.

§ 3. Do pracy na odległość nie stosuje się przepisów art. 152 – 164.

§ 4. Wykonywanie pracy na odległość następuje na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. We wniosku pracownik określa okres, przez który praca miałaby być wykonywana, a także wymiar godzin takiej pracy, który może obejmować część dobowego wymiaru czasu pracy pracownika.

Art. 166. § 1. Pracownik, który zamierza zrezygnować z pracy na odległość, może podjąć pracę w stałym miejscu pracy za 3-dniowym uprzedzeniem, chyba że strony uzgodniły inny termin uprzedzenia. Za zgodą pracownika lub za zgodą pracodawcy, pracownik może podjąć pracę w stałym miejscu pracy w każdym czasie.

§ 2. Pracodawca może cofnąć zgodę na wykonywanie pracy na odległość za trzydniowym uprzedzeniem, chyba że strony uzgodniły inny termin uprzedzenia.

§ 3. W przypadku wystąpienia szczególnych potrzeb zakładu pracy pracodawca może w każdym czasie wezwać pracownika do wykonywania pracy w stałym miejscu pracy.

Art. 167. § 1. Pracodawca, przed wyrażeniem zgody na wykonywanie pracy na odległość przez pracownika, informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o podstawowych przepisach i zasadach bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy, z wykorzystaniem urządzeń elektronicznych, przy pomocy których taka praca ma być wykonywana.

§ 2. Pracodawca może udzielić zgody na wykonywanie pracy na odległość przez pracownika po złożeniu przez niego, w postaci papierowej lub elektronicznej, oświadczenia o zapoznaniu się z informacją, o której mowa w § 1. Oświadczenie powinno dodatkowo zawierać potwierdzenie pracownika, że miejsce, w którym praca domowa będzie wykonywana, spełnia wymogi określone w informacji oraz zobowiązanie pracownika, że będzie wykonywał taką pracę zgodnie z wymogami i zasadami wskazanymi w informacji.

Art. 168. Pracownik ma prawo żądać od pracodawcy dokonania kontroli miejsca, w którym będzie wykonywana praca, pod kątem spełnienia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wydania instrukcji dotyczącej możliwości oraz warunków wykonywania pracy na odległość w tym miejscu, w sposób zgodny z tymi przepisami i zasadami.

Dział VIII

Pracownicy domowi

Art. 169. § 1. Osoba wykonującą pracę w gospodarstwie domowym w celu zaspokojenia potrzeb osobistych zatrudniającego, potrzeb osobistych członków jego rodziny lub potrzeb związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego tych osób, w wymiarze co najmniej przeciętnie 20 godzin na tydzień

w miesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy – jest pracownikiem domowym.

§ 2. Osoba zatrudniająca pracownika domowego jest pracodawcą domowym.

Art. 170. § 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę pracownika niezależnie od rodzaju zawartej umowy wynosi:

- 1) 3 dni robocze – jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 90 dni;
- 2) 2 tygodnie – jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 90 dni;
- 3) 1 miesiąc – jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej rok.

§ 2. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także w razie utraty zaufania do pracownika.

§ 3. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia po upływie miesiąca usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Art. 171. § 1. Do pracowników nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia.

§ 2. Do pracowników nie stosuje się wymogów formalnych dotyczących wypowiedzenia umów o pracę, z wyjątkiem obowiązku zachowania formy pisemnej. Rozwiązanie umowy z pracownikiem nie wymaga uzasadnienia, chyba, że pracodawca zamierza wykazać, że wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika.

§ 3. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli okres zatrudnienia u danego pracodawcy trwał dłużej niż rok;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli okres zatrudnienia u danego pracodawcy trwał dłużej niż 3 lata;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli okres zatrudnienia u danego pracodawcy trwał dłużej niż 6 lat.

§ 4. W razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w ciąży odprawa, o której mowa w § 3, nie może być niższa niż dwumiesięczne wynagrodzenie.

Art. 172. § 1. Pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu, przysługuje wyłącznie zadośćuczynienie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

§ 2. Jeżeli pracodawca rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługuje wyłącznie zadośćuczynienie w wysokości nie mniejszej niż za 1 miesiąc i nie więcej niż za 3 miesiące.

§ 3. Zadośćuczynienie, o którym mowa w § 1 i 2, nie pozbawia pracownika prawa do odprawy, o której mowa w art. 171.

Art. 173. § 1. Wynagrodzenie pracownika domowego pozostającego we wspólnocie domowej z pracodawcą może być częściowo świadczone w naturze jako równowartość kosztów zakwaterowania lub wyżywienia.

§ 2. Wynagrodzenie w naturze nie może przekraczać 50 % pełnej wysokości należnego wynagrodzenia.

Art. 174. Czas pracy pracownika może być określony w umowie o pracę zadaniami pracownika. Umowa o pracę może określać ruchome godziny pracy lub przerwy w pracy wynikające z potrzeb pracodawcy lub osoby, której potrzeby są zaspokajane.

Art. 175. § 1. Praca pracownika zajmującego się opieką nad pracodawcą lub członkiem jego rodziny jest dopuszczalna także w niedzielę, święto, w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub w godzinach nadliczbowych, jeżeli istnieje taka konieczność.

§ 2. W zamian za pracę w dniu, o którym mowa w § 1, pracownikowi przysługuje inny dzień wolny w tygodniu poprzedzającym dzień wykonywania pracy lub następującym po nim. Jednakże co najmniej jeden dzień wolny w miesiącu powinien przypadać w niedzielę.

§ 3. Odpoczynek dobowy i tygodniowy pracowników, o których mowa w § 1, może być skrócony. Art. 309 § 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 176. W zakresie nieuregulowanym przepisami niniejszego działu stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu z uwzględnieniem specyfiki pracy domowej. W szczególności do pracowników nie mają zastosowania przepisy odnoszące się do zakładu pracy i przedsiębiorstwa. Pozostałe przepisy należy stosować z zastosowaniem zasady subsydiarności i proporcjonalności.

Dział IX

Samozatrudniony ekonomicznie zależny

Art. 177. § 1. Samozatrudnionym ekonomicznie zależnym staje się osoba zajmująca się świadczeniem usług, wykonująca je samodzielnie na rzecz konkretnego przedsiębiorcy, jednostki organizacyjnej nie będącej przedsiębiorcą lub gospodarstwa rolnego (kontrahent), w sposób bezpośredni, przeciętnie w wymiarze co najmniej 21 godzin na tydzień, przez okres co najmniej 182 dni.

§ 2. Osoba, o której mowa w art. 48 § 1 i § 2 pkt 2, świadcząca usługi jako samozatrudniona staje się samozatrudnionym ekonomicznie zależnym niezależnie od okresu wykonywania usług, jeżeli jest to praca okazjonalna, której wymiar jest dłuższy niż 32 godziny miesięcznie.

§ 3. Z zastrzeżeniem § 2, samozatrudniony staje się samozatrudnionym ekonomicznie zależnym po upływie okresu, o którym mowa w § 1, niezależnie od liczby umów zawartych między stronami. Samozatrudniony traci status samozatrudnionego ekonomicznie zależnego, po każdym okresie 91 dni, w którym liczba godzin świadczonych usług jest niższa od liczby, o której mowa w § 1.

§ 4. Samodzielnego charakteru świadczenia usługi przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego nie wyłącza zatrudnianie przez niego pracowników okazjonalnie i w ograniczonym zakresie.

Art. 178. § 1. Umowę o świadczenie usług przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego zawiera się na piśmie.

§ 2. Samozatrudnionemu ekonomicznie zależnemu przysługuje wynagrodzenie za wykonane usługi, które w przeliczeniu na godziny nie może być niższe niż 1/100 minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów odrębnych, bez uwzględnienia podatku VAT; wynagrodzenie jest wypłacane co najmniej raz w miesiącu w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia doręczenia dokumentu będącego postawą do zapłaty. Na wniosek samozatrudnionego ekonomicznie zależnego kontrahent jest obowiązany udzielić informacji potrzebnych do ustalenia, czy wysokość należnego mu wynagrodzenia została prawidłowo obliczona, a w szczególności udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało ono obliczone.

Art. 179. Okres wypowiedzenia umowy o świadczenie usług zawartej przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego nie może być krótszy niż 14 dni, w przypadku świadczenia usług przez okres do 182 dni oraz 30 dni – w pozostałych przypadkach. Przy ustalaniu okresu świadczenia usług okresy wynikające z kilku umów podlegają sumowaniu, jeżeli przerwa między nimi jest krótsza niż 30 dni. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy następuje na piśmie.

Art. 180. Samozatrudnionemu ekonomicznie zależnemu przysługuje w każdym tygodniu co najmniej 1 dzień wolny od świadczenia usług.

Art. 181. § 1. Samozatrudnionemu ekonomicznie zależnemu, po każdym okresie świadczenia usług przez 182 dni, przysługuje przerwa w świadczeniu usług nie krótsza niż 10 dni roboczych. Wykorzystanie przerwy następuje w okresie kolejnych 360 dni i w terminie uzgodnionym przez strony umowy o świadczenie usług albo w terminie wskazanym przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego – z zachowaniem co najmniej 30-dniowego uprzedzenia.

§ 2. W przypadku osób, o których mowa w art. 48 § 1 i § 2 pkt 2, przerwa, o której mowa w § 1, nie może być krótsza niż 2 dni za każde 30 dni obowiązywania umowy.

§ 3. Samozatrudniony ekonomicznie zależny ma prawo do wynagrodzenia urlopowego w wysokości 1/10 wynagrodzenia należnego za okres wykonywania usług, które jest wypłacane po zakończeniu każdego kwartału kalendarzowego. W przypadku zakończenia wykonywania usług w trakcie kwartału przepis zdania pierwszego stosuje się odpowiednio.

§ 4. W przypadku niewykorzystania przerwy w świadczeniu usług z powodu rozwiązania umowy o świadczenie usług lub utraty statusu samozatrudnionego ekonomicznie zależnego, takiej osobie przysługuje prawo do jednorazowej wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w § 3.

Art. 182. Na wniosek samozatrudnionego ekonomicznie zależnego kontrahent udostępnia ewidencję godzin świadczenia usług, chyba że strony umowy o świadczenie usług uzgodniły, że taką ewidencję prowadzi samozatrudniony ekonomicznie zależny.

Art. 183. Samozatrudnieni ekonomicznie zależni mogą być objęci układem zbiorowym pracy w zakresie ustalonym przez strony układu.

Art. 184. Na wniosek samozatrudnionego ekonomicznie zależnego kontrahent będący pracodawcą ma obowiązek informowania takiego samozatrudnionego o wolnych miejscach pracy. We wniosku wskazuje się rodzaj pracy, do której samozatrudniony ekonomicznie zależny ma kwalifikacje umożliwiające podjęcie zatrudnienia u kontrahenta.

Art. 185. § 1. Brak możliwości świadczenia usług przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego z powodu jego choroby, ciąży i w okresie 8 tygodni po

porodzie, nie może powodować dla samozatrudnionego ekonomicznie zależnego negatywnych skutków prawnych w zakresie odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie usługi.

§ 2. Brak możliwości świadczenia usług przez osobę, o której mowa w art. 48 § 1 i § 2 pkt 2, w okresie od początku ciąży do dnia, za który samozatrudnionemu przysługuje zasiłek macierzyński, nie może powodować dla samozatrudnionego ekonomicznie zależnego negatywnych skutków prawnych w zakresie odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie usługi.

§ 3. Do osób, o których mowa w § 2, zakazy dotyczące pracy kobiet stosuje się odpowiednio. Kontrahent ma obowiązek zaoferowania możliwości wykonywania innych usług, jeżeli takie są dostępne.

§ 4. W okresie, o którym mowa w § 2, wypowiedzenie umowy o świadczenie usług przez kontrahenta jest nieważne, chyba że istnieje obiektywna niemożność świadczenia usług w tym okresie.

Art. 186. § 1. Do samozatrudnionych, o których mowa w art. 48 § 1 i § 2 pkt 2, przepisy art. 38 – 43 stosuje się odpowiednio.

§ 2. Spory między samozatrudnionymi ekonomicznie zależnymi a kontrahentami w rozumieniu art. 177 rozstrzygają sądy pracy.

Dział X

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

Rozdział 1

Stosunek pracy na podstawie powołania

Art. 187. § 1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w przepisach odrębnych.

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

Art. 188. Powołanie może być poprzedzone konkursem, nawet jeżeli przepisy odrębne nie przewidywały wymogu wyłonienia kandydata na stanowisko wyłącznie w wyniku konkursu.

Art. 189. § 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 odrębne stanowią inaczej.

§ 2. Powołanie powinno być dokonane na piśmie.

Art. 190. Jeżeli pracownik powołany na stanowisko w wyniku konkursu pozostaje w stosunku pracy z innym pracodawcą i obowiązuje go 3-miesięczny okres wypowiedzenia, może on rozwiązać ten stosunek za 1-miesięcznym okresem wypowiedzenia. 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. 191. Jeżeli przepisy niniejszego rozdziału 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) o przywracaniu do pracy.

Art. 192. § 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 odrębnych został powołany na stanowisko na czas określony.

§ 2. Odwołanie powinno być dokonane na piśmie.

§ 3. Stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego rozdziału, chyba że przepisy odrębne stanowią inaczej.

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

§ 5. Odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 135 lub 136.

Art. 193. 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. 194. § 1. Jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Jeżeli jednak usprawiedliwiona nieobecność trwa dłużej niż okres przewidziany w art. 136 § 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.

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

Rozdział 2

Stosunek pracy na podstawie wyboru

Art. 195. § 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. 196. 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. Nietrzymanie tego warunku powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

Art. 197. Pracownikowi, który nie pozostawał w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym, przysługuje odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia.

Rozdział 3

Stosunek pracy na podstawie mianowania

Art. 198. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w przepisach odrębnych.

Rozdział 4

Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę

Art. 199. § 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.

Tytuł III

Wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia

Dział I

Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą

Art. 200. § 1. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania, zgodnie z przepisami Kodeksu zbiorowego prawa pracy, z zastrzeżeniem przepisów art. 201-203.

§ 2. Postanowienia regulaminu wynagradzania zmieniające na niekorzyść warunki wynagradzania za pracę lub przyznawania innych świadczeń związanych z pracą obowiązują nie wcześniej niż po upływie 90 dni od dnia ich wejścia w życie.

§ 3. Jeżeli postanowienia regulaminu wynagradzania zmieniające na niekorzyść warunki wynagradzania za pracę lub przyznawania innych świadczeń związanych z pracą zostały wprowadzone bez uzgodnienia z organizacją związkową, pracownik może w okresie, o którym mowa w § 2, złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, przy czym do upływu okresu wypowiedzenia mają do niego zastosowanie warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą obowiązujące przed dokonaniem zmiany; rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w tym

trybie powoduje skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Art. 201. § 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:

- 1) minister właściwy dla danej państwowej jednostki sfery budżetowej, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy albo
- 2) minister właściwy do spraw pracy, w przypadku braku ministra właściwego dla danej państwowej jednostki sfery budżetowej albo
- 3) minister właściwy do spraw pracy, w przypadku państwowych jednostek sfery budżetowej podległych lub nadzorowanych przez tego ministra.

§ 2. 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) 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.

§ 3. Z dniem wejścia w życie układu zbiorowego pracy do pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej objętych tym układem nie stosuje się przepisów rozporządzenia, o którym mowa w § 1.

Art. 202. § 1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy (podróż służbowa) przysługują należności na pokrycie kosztów z nią związanych.

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi,

zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju.

§ 3. Rozporządzenie, o którym mowa w § 2, powinno w szczególności określać wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży służbowej, a w przypadku podróży służbowej poza granicami kraju – walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.

Art. 203. § 1. Wysokość oraz warunki ustalania należności z tytułu podróży służbowej przysługujących pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy, niż określony w art. 202 § 2, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania, a jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania – w porozumieniu zawierającym z pracownikiem.

§ 2. Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania i porozumienia z pracownikiem, w zakresie wysokości diet, nie mogą być mniej korzystne dla pracowników, niż wynikające z przepisów, o których mowa w art. 202 § 2, jednakże wysokość diety za dobę podróży służbowej poza granicami kraju może być określona zgodnie z art. 204 i 205.

§ 3. W przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub porozumienie z pracownikiem nie zawiera postanowień, o których mowa w § 1, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w art. 202 § 2.

§ 4. Pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracownikom zatrudnionym na wysokich stanowiskach kierowniczych nie przysługuje dieta za czas podróży służbowej na terenie kraju, chyba że pracownik i pracodawca ustalą inaczej; nie dotyczy to pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej.

Art. 204. § 1. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania uzgodnionym z organizacją związkową, można ustalić, że dieta za dobę lub za część doby podróży służbowej poza granicami kraju przysługuje w wysokości niższej, niż określona w przepisach, o których mowa w art. 202 § 2.

§ 2. Każda ze stron układu zbiorowego pracy, a w przypadku regulaminu wynagradzania, pracodawca lub każda reprezentatywna organizacja związkowa – mogą wypowiedzieć układ zbiorowy pracy lub uzgodnienie w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania w części dotyczącej diety

za dobę lub za część doby podróży służbowej poza granicami kraju, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Art. 205. § 1. Pracodawca i pracownik mogą zawrzeć porozumienie, w którym ustalą, że dieta za dobę podróży służbowej poza granicami kraju przysługuje w wysokości niższej niż określona w przepisach, o których mowa w art. 202 § 2. Porozumienie zawiera się w formie pisemnej.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, wysokość diety za dobę podróży służbowej poza granicami kraju nie może być niższa, niż 50% wysokości diety za dobę takiej podróży, określonej w przepisach, o których mowa w art. 202 § 2.

§ 3. Pracownik i pracodawca mogą wypowiedzieć porozumienie, o którym mowa w § 1, z zachowaniem 2-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

§ 4. W przypadku ustalenia wysokości diety za dobę podróży służbowej poza granicami kraju w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania uzgodnionym z organizacją związkową porozumienie, o którym mowa w § 1, wygasa.

Art. 206. § 1. Układ zbiorowy pracy może przyznać pracownikom mobilnym świadczenia z tytułu zwiększonych kosztów wyżywienia oraz na pokrycie kosztów noclegów, na warunkach, które nie mogą być korzystniejsze, od określonych w przepisach, o których mowa w art. 202 § 2.

§ 2. Układ zbiorowy pracy może przyznać pracownikom wykonującym pracę wiążącą się z okresowymi zmianami rzeczywistego miejsca wykonywania pracy świadczenia z tytułu zwiększonych kosztów wyżywienia, na pokrycie kosztów noclegów oraz kosztów dojazdu, na warunkach, które nie mogą być korzystniejsze, od określonych w przepisach, o których mowa w art. 202 § 2.

Dział II

Wynagrodzenie za pracę

Art. 207. § 1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych 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. 200 i 201, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku (wynagrodzenie zasadnicze), a także innych składników

wynagrodzenia za pracę (dodatkowe składniki wynagrodzenia), jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

§ 3. Składniki wynagrodzenia za pracę nie mogą mieć charakteru uznaniowego z wyjątkiem nagrody, o której w art. 265.

Art. 208. Dodatkowe składniki wynagrodzenia za pracę uzależnione od osobistego zaangażowania i wyników indywidualnych pracownika (premia) mogą być stosowane pod warunkiem określenia możliwych do wykonania zadań i przyjęcia obiektywnych kryteriów oceny wyników pracy.

Art. 209. § 1. Pracodawca może przyznawać pracownikom świadczenia związane z pozostawaniem w stosunku pracy. Świadczenia mogą służyć zaspokajaniu potrzeb społecznych pracowników lub realizacji celów zakładowych (bonus).

§ 2. Bonusem jest każde świadczenie, które choć w części nie jest uzależnione od wykonywania i wyników pracy.

§ 3. Bonus może mieć charakter uznaniowy lub roszczeniowy.

§ 4. Wysokość bonusu przyznawanego okresowo, nie może być wyższa niż 25% wysokości wynagrodzenia za pracę wypłaconego za dany okres; nie dotyczy to pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników zatrudnionych na wysokich stanowiskach kierowniczych.

§ 5. Układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania uzgodniony z organizacją związkową mogą określić inną wysokość bonusu przyznawanego okresowo, niż określona w § 4.

§ 6. W przypadku zaoferowania przez pracodawcę wyższej wysokości bonusu przyznawanego okresowo, niż ustalona zgodnie z § 4 lub 5, nadwyżkę traktuje się jak premię.

§ 7. Uznaniowy charakter bonusów przyznawanych okresowo w wysokości określonej zgodnie z § 4 lub 5, lub bonusów przyznawanych nieokresowo nie podlega kontroli sądowej; nie narusza to uprawnień wynikających z zasady równego traktowania.

§ 8. Bonus podlega ochronie jak wynagrodzenie za pracę.

Art. 210. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Art. 211. § 1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy,

przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, określone stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli stawka takiego wynagrodzenia została określona w inny sposób – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie przepisów odrębnych.

§ 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 wykonywanie 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. 212. § 1. Za wadliwe wykonanie pracy z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 2. Wada może zostać usunięta przez pracownika, o którym mowa w § 1, na polecenie lub za zgodą pracodawcy.

§ 3. Czas pracy przy usuwaniu wady nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 4. Czas pracy przy usuwaniu wady nie może naruszać okresów odpoczynku, o których mowa w art. 309 i 310.

Art. 213. § 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 oraz z uwzględnieniem warunków psychofizycznych pracownika. Normy pracy mogą być zmieniane w miarę wdrażania technicznych i organizacyjnych usprawnień zapewniających wzrost wydajności pracy.

§ 3. Normy pracy ustala i zmienia pracodawca po zasięgnięciu opinii komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, a w razie jej braku – organizacji związkowej, a w razie jej braku – grupy pracowników, której dotyczą normy pracy.

Pracodawca, ustalając i zmieniając normy pracy, w każdym przypadku zasięga opinii lekarza medycyny pracy, które dołącza do norm pracy.

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

§ 5. O wprowadzeniu i zmianie norm pracy zawiadamia się pracowników co najmniej na 2 tygodnie przed ich wprowadzeniem lub zmianą, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, zapewniający możliwość zapoznania się z tą informacją przez każdego pracownika, którego dotyczy wprowadzenie lub zmiana norm pracy.

§ 6. Pracodawca weryfikuje normy pracy na wniosek zakładowej organizacji związkowej, jednak nie częściej niż raz w roku; w przypadku braku wniosku takiej organizacji – pracodawca z własnej inicjatywy weryfikuje normy pracy co 3 lata. Przepisy § 3 stosuje się odpowiednio.

Dział III

Ochrona wynagrodzenia za pracę

Art. 214. § 1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia za pracę ani przenieść tego prawa na inną osobę, z zastrzeżeniem § 2 i 3.

§ 2. Pracownik może zrzec się prawa do części należnego a niewypłaconego wynagrodzenia za pracę przekraczającego kwotę stanowiącą 60-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie przepisów odrębnych.

§ 3. W przypadku zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia za pracę na podstawie ugody sądowej lub zawartej w toku mediacji w ramach postępowania sądowego, ograniczenia, o którym mowa w § 2, nie stosuje się. Sąd pracy nie dopuści do zawarcia ugody, jeżeli byłaby ona sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

§ 4. W przypadku zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia za pracę na podstawie ugody zawartej przed komisją pojednawczą, w toku postępowania arbitrażowego, w obecności mediatora lub w obecności wskazanego przez pracownika przedstawiciela reprezentującej pracownika organizacji związkowej, ograniczenia, o którym mowa w § 2, nie stosuje się.

§ 5. Ugoda, której częścią jest zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę, staje się nieważna, jeżeli w terminie 14 dni od dnia jej zawarcia którakolwiek ze stron złoży na piśmie drugiej stronie oświadczenie o wycofaniu się z ugody. Prawo do wycofania się z ugody nie podlega zrzeczeniu.

Art. 215. § 1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

§ 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. Układ zbiorowy pracy może określić późniejszy termin wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia za pracę.

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

§ 5. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

§ 6. Pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, udostępnia pracownikowi do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie za pracę.

Art. 216. Pracodawca wypłaca wynagrodzenie za pracę w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

Art. 217. § 1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się w formie pieniężnej. Częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna (deputat) jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

§ 2. Wartość deputatu należnego w danym miesiącu nie może stanowić więcej niż 10% wysokości wynagrodzenia za pracę wypłaconego w tym miesiącu. Wartość deputatu należnego rzadziej niż raz w miesiącu nie może stanowić więcej niż 10% wysokości wynagrodzenia za pracę wypłaconego za okres, za który przysługuje taki deputat.

Art. 218. § 1. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. W przypadku zmiany numeru rachunku płatniczego, pracownik ma obowiązek przekazać pracodawcy nowy numer rachunku płatniczego nie później niż na 10 dni przed terminem wypłaty wynagrodzenia za pracę.

§ 2. Pracownik może zrezygnować z wypłaty wynagrodzenia za pracę na rachunek płatniczy, z zachowaniem 20-dniowego uprzedzenia.

§ 3. Pracownik dokonuje czynności, o których mowa w § 1 i 2, w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 4. W układzie zbiorowym pracy można ustalić, że wynagrodzenie za pracę jest wypłacane wyłącznie na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy. Takie ustalenie może być także zawarte w regulaminie pracy uzgodnionym z organizacją związkową.

Art. 219. § 1. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne 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. 266.

§ 2. Potrąceń dokonuje się w kolejności wskazanej 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 potrącenia 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. 266.

§ 5. Jeżeli kwota wynagrodzenia pozostała pracownikowi po potrąceniach dokonanych zgodnie z § 4 przekracza trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie przepisów odrębnych, to nadwyżka ponad tę kwotę może podlegać egzekucji w pełnej wysokości. Dłużnik może wystąpić do sądu rodzinnego w trybie nieprocesowym o ustalenie wyższej kwoty wolnej od potrąceń, nie wyższej jednak niż wynikająca z § 4; przy ustalaniu wyższej kwoty wolnej od potrąceń bierze się pod uwagę sytuację rodzinną i osobistą dłużnika.

§ 6. Składniki wynagrodzenia oraz bonusy należne za okresy co najmniej 12 miesięcy oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej mogą podlegać egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.

§ 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. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, nakłady poniesione przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem podlegające zwrotowi zgodnie z art. 242.

§ 9. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się także w pełnej wysokości kwoty niebudzących wątpliwości nadpłat wynagrodzenia za pracę, pod warunkiem uprzedzenia o tym pracownika na co najmniej 7 dni przed datą wypłaty obniżonego wynagrodzenia za pracę. Odliczenie nadpłaty po upływie 3 miesięcy od wypłacenia wynagrodzenia w zawyżonej wysokości może nastąpić tylko za zgodą pracownika.

§ 10. Uprzedzenie i zgoda, o których mowa w § 9, wymagają zachowania formy pisemnej.

§ 11. 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. 220. § 1. Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- 1) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie przepisów odrębnych, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne 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. 266.

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

Art. 221. § 1. Przy zachowaniu zasad określonych w art. 219 potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych pracodawca dokonuje również bez postępowania egzekucyjnego, z wyjątkiem przypadków gdy:

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

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

Art. 222. W sprawach nieunormowanych w art. 219 - 221 stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego i przepisy o egzekucji administracyjnej świadczeń pieniężnych.

Art. 223. § 1. Należności inne niż wymienione w art. 219 § 1, 7, 8 i 9 mogą być potrącane i odliczane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną w formie pisemnej. Zgoda pracownika powinna obejmować co najmniej określenie maksymalnej wysokości potrącenia lub sposób jego obliczania.

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

- 1) określonej w art. 220 § 1 pkt 1 – przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy;
- 2) 80% kwoty określonej w art. 220 § 1 pkt 1 – przy potrącaniu innych należności niż określone w pkt 1.

Dział IV

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy

Art. 224. § 1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 7 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. W przypadku pracodawców zatrudniających do 5 pracowników okresy, za które pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia wynoszą odpowiednio 5 i 3 dni;

2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresach wskazanych 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 okresach wskazanych w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

§ 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. Przepis § 1 pkt 1 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczy niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

§ 5. W przypadku umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, o którym mowa w § 1 pkt 1, za okres, za który pracodawca nie wypłacił w danym roku takiego wynagrodzenia zastępowanemu pracownikowi. Przepis stosuje się odpowiednio do zastępowanego pracownika powracającego do pracy.

§ 6. W przypadku umowy o pracę zawartej na czas wykonywania pracy sezonowej pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, o której mowa w § 1 pkt 1, trwającej:

1) do 3 dni w roku kalendarzowym – w przypadku umowy zawartej na okres nie dłuższy niż 30 dni;

2) do 5 dni w roku kalendarzowym – w przypadku umowy zawartej na okres dłuższy niż 30 dni, a nie dłuższy niż 90 dni;

3) do 7 dni w roku kalendarzowym – w przypadku umowy zawartej na okres dłuższy niż 90 dni.

§ 7. W przypadku umów o pracę zawartych na czas wykonywania pracy dorywczej oraz nietatowych umów o pracę pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, o którym mowa w § 1 pkt 1.

Dział V

Odprawa rentowa lub emerytalna

Art. 225. § 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.

Dział VI

Odprawa pośmiertna

Art. 226. § 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, członkom rodziny 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. Przepisy art. 102 § 3 i 4 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

- 1) małżonkowi;
- 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej zgodnie z przepisami 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.

Art. 227. § 1. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w art. 226 § 4 pkt 2, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z art. 226 § 2 i 6.

§ 2. Przez ubezpieczenie pracownika na życie rozumie się także ubezpieczenia współfinansowane przez pracownika, o ile opłaca on nie więcej niż 50% składki. Każdy z członków rodziny jest z mocy prawa uprawniony do wypłaty odszkodowania do wysokości należnej mu części odprawy pośmiertnej, lub do kwoty proporcjonalnie niższej, jeśli kwota odszkodowania jest niewystarczająca. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

Tytuł IV

Obowiązki pracodawcy i pracownika

Dział I

Obowiązki pracodawcy

Art. 228. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami, zwłaszcza pracowników podejmujących pracę po raz pierwszy;
- 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;
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
- 4) realizować przepisy o równym traktowaniu i przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu;
- 5) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 6) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
- 7) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;

- 8) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- 9) zaspokajać w miarę posiadanych środków, w granicach określonych w przepisach prawa zakładowego lub przyjętej praktyki, potrzeby społeczne pracowników;
- 10) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
- 11) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza);
- 12) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej;
- 13) 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;
- 14) informować pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej, umowy o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej lub nietatowej umowy o pracę o wolnych miejscach pracy;
- 15) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego;
- 16) udostępniać pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewniać pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy;
- 17) w miarę racjonalnych ekonomicznie i organizacyjnie możliwości, eliminować lub ograniczać stres w pracy.

Art. 229. § 1. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników informuje pracownika na piśmie.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony

dotyczący zatrudnienia go na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przepis § 1 zdanie drugie stosuje się.

§ 3. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej lub umowy o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej dotyczący zatrudnienia go na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony.

Art. 230. Jeżeli przechowywana dokumentacja pracownicza może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca:

1) jest stroną tego postępowania – przechowuje dokumentację pracowniczą do czasu jego prawomocnego zakończenia, nie krócej jednak niż do upływu okresu, o którym mowa w art. 228 pkt 12; art. 233 stosuje się odpowiednio;

2) powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania – okres przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 228 pkt 12, przedłuża się o 12 miesięcy, po upływie których pracodawca zawiadamia, w postaci papierowej lub elektronicznej, byłego pracownika o możliwości odbioru tej dokumentacji w terminie 30 dni od dnia otrzymania zawiadomienia oraz, w przypadku jej nieodebrania, o zniszczeniu dokumentacji pracowniczej; art. 233 stosuje się odpowiednio.

Art. 231. § 1. W przypadku ponownego nawiązania stosunku pracy z tym samym pracownikiem w okresie, o którym mowa w art. 228 pkt 12, pracodawca kontynuuje prowadzenie dla tego pracownika dotychczasowej dokumentacji pracowniczej.

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

Art. 232. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracodawca wraz ze świadectwem pracy wydaje pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej informację o:

1) okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 228 pkt 12 lub w art. 231 § 2;

2) możliwości odbioru przez pracownika dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 228 pkt 12 lub w art. 231 § 2;

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

Art. 233. § 1. Pracodawca niszczy dokumentację pracowniczą w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści, w terminie do 12 miesięcy po upływie okresu przeznaczonego na odbiór dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 232 pkt 2.

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

Art. 234. § 1. Pracodawca może zmieniać postać, w której prowadzi i przechowuje dokumentację pracowniczą.

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

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

Art. 235. § 1. Pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:

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

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

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

- 1) dzieciom własnym, dzieciom drugiego małżonka oraz dzieciom przysposobionym;
- 2) przyjętym na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnukom, rodzeństwu i innym dzieciom, z wyłączeniem dzieci przyjętych na

wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka;

3) małżonkowi (wdowie i wdowcowi);

4) rodzicom, w tym ojczymowi i macosze oraz osobom przysposabiającym.

Art. 236. W przypadku nieodebrania poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej zgodnie z art. 235, pracodawca może zniszczyć poprzednią postać takiej dokumentacji.

Art. 237. Dokumentacja pracownicza prowadzona i przechowywana w postaci elektronicznej jest równoważna z dokumentacją pracowniczą prowadzoną i przechowywaną w postaci papierowej.

Art. 238. Pracodawca wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej na wniosek:

1) pracownika lub byłego pracownika albo

2) osób, o których mowa w art. 235 § 3, w przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika

– złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 239. § 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca niezwłocznie wydaje pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w terminie 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

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

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2, pracodawca wydaje pracownikowi świadectwo pracy w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku.

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

§ 5. 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 zgodnie z przepisami o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy podaje się także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

§ 6. Pracownik może w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. Pracodawca zawiadamia pracownika – w postaci papierowej lub elektronicznej – o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w terminie 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy.

§ 7. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w terminie 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, a w przypadku braku zawiadomienia o stanowisku pracodawcy, w terminie 21 dni od dnia złożenia wniosku o sprostowanie, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

§ 8. W razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie.

§ 9. 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 zamieszcza w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

§ 10. W przypadku, w którym stosunek pracy wygasa w związku ze śmiercią przedsiębiorcy lub pracodawcy, jak również w przypadku istotnej trudności w ustaleniu osoby, o której mowa w art. 6, świadectwo pracy wydaje właściwy okręgowy inspektor pracy. Podmiot prowadzący lub przechowujący dokumentację pracowniczą wydaje ją niezwłocznie, na żądanie inspektora pracy. Przepisy § 6–8 stosuje się odpowiednio.

§ 11. W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 137 § 2, pracownik, w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie, przedkłada pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy.

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

Art. 240. § 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. Orzeczenie o odszkodowaniu w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy stanowi podstawę do wydania nowego świadectwa pracy.

Dział II

Obowiązki pracownika

Art. 241. § 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 przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 2) przestrzegać czasu pracy oraz uprzedzać pracodawcę o przewidywanej nieobecności;
- 3) przestrzegać porządku ustalonego w zakładzie pracy;
- 4) przestrzegać regulaminu pracy;
- 5) chronić mienie zakładu pracy;
- 6) zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić na szkodę przedsiębiorcę, nie będącą przedsiębiorcą osobę prawną lub jednostkę organizacyjną, przy której występuje zakład pracy;
- 7) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 8) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Art. 242. § 1. Pracownik jest obowiązany do zwrotu pracodawcy nakładów poniesionych w związku z zatrudnieniem, jeżeli z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych:

- 1) przepracował u tego pracodawcy przed ustaniem stosunku pracy, niezależnie od sposobu rozwiązania umowy o pracę, mniej niż 20 dni pracy;
- 2) nie przepracował u tego pracodawcy co najmniej 1 dnia pracy, jeżeli umowa o pracę została zawarta na okres krótszy niż 20 dni.

§ 2. Wysokość nakładów poniesionych w związku z zatrudnieniem podlegających zwrotowi nie może być wyższa niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie przepisów odrębnych, obowiązującego w dniu zawarcia umowy o pracę. Nakłady podlegające zwrotowi obejmują wydatki wynikające z przepisów prawa oraz inne wydatki pozostające w bezpośrednim związku z zatrudnieniem pracownika.

§ 3. Na wniosek pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie pracodawca przekazuje co najmniej przybliżoną informację o nakładach poniesionych w związku z zatrudnieniem.

Art. 243. § 1. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej wykonywanie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, zasady i tryb usprawiedliwiania nieobecności w pracy, z uwzględnieniem potrzeby zapewnienia prawidłowej organizacji pracy oraz sytuacji osobistej pracownika.

Dział III

Zakaz konkurencji

Art. 244. Pracodawca może zastrzec obowiązek powstrzymania się przez pracownika od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec przedsiębiorcy, przy którym działa zakład pracy, w którym jest zatrudniony, jak też od świadczenia pracy na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji), pod warunkiem określenia jego zakresu i zachowania zasady proporcjonalności.

Art. 245. § 1. W zakresie określonym w odrębnej umowie zawartej z pracodawcą zatrudniającym pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy, pracownik nie może prowadzić innej działalności gospodarczej ani też podejmować innej pracy zarobkowej, w zamian za określone w umowie

dotatkowe miesięczne wynagrodzenie nie wyższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie przepisów odrębnych.

§ 2. Dodatkowe wynagrodzenie jest wypłacane w terminach wypłaty wynagrodzenia za pracę.

§ 3. Umowa może przewidywać karę umowną z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonywania umowy, nie wyższą niż 3-krotność wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 4. Odmowa podpisania umowy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę ani jej rozwiązania bez wypowiedzenia.

§ 5. Zawarcie umowy, o której mowa w § 1, nie może naruszać zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji.

Art. 246. § 1. Przedsiębiorca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji przedsiębiorstwa, których ujawnienie mogłoby narazić przedsiębiorcę na szkodę, mogą zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w zakresie określonym w art. 244.

§ 2. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy określa:

- 1) okres obowiązywania umowy, nie dłuższy niż 3 lata;
- 2) wysokość rekompensaty należnej pracownikowi od przedsiębiorcy;
- 3) warunki rozwiązywania umowy.

§ 3. Umowa o zakazie konkurencji wygasa przed upływem terminu, na jaki została zawarta, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz; w takim przypadku wygaśnięcie następuje w terminie 30 dni od dnia pisemnego poinformowania pracownika o wygaśnięciu umowy, chyba że umowa określa dłuższy termin.

§ 4. Umowa o zakazie konkurencji wygasa w przypadku gdy przedsiębiorca nie wywiązuje się z obowiązku wypłaty rekompensaty, w terminie 30 dni od dnia doręczenia pisemnego wezwania do zapłaty, o ile w tym terminie nie zostanie dokonana zaległa wypłata rekompensaty.

§ 5. Umowa o zakazie konkurencji wygasa, jeżeli pracownik staje się pracownikiem w zakładzie pracy działającym u przedsiębiorcy konkurencyjnego na skutek zmiany zatrudnienia w trybie art. 66, z wyjątkiem sytuacji, w której przejęcie pracownika jest skutkiem sukcesji generalnej.

§ 6. Rekompensata, nie może być niższa od 25% wynagrodzenia należnego pracownikowi przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy niż okres obowiązywania zakazu, rekompensata nie może być niższa niż iloczyn 25% wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy na dzień ustania stosunku pracy i okresu obowiązywania zakazu konkurencji.

Proporcjonalna część rekompensaty powinna być wypłacana co najmniej raz na 3 miesiące.

§ 7. Spory dotyczące umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia rozstrzyga sąd pracy.

§ 8. Przepisy § 1 - 7 stosuje się odpowiednio do jednostek organizacyjnych nieprowadzących działalności gospodarczej, jeżeli pracownik posiada dostęp do informacji, których wykorzystanie mogłoby wyrządzić negatywne skutki w zakresie realizacji celów takiego podmiotu lub wywołać negatywne skutki społeczne dla jego pracowników.

Art. 247. Umowy, o których mowa w art. 245 § 1 i art. 246 § 1, zawiera się w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

Art. 248. Przepisy niniejszego działu nie naruszają zakazów konkurencji przewidzianych w przepisach odrębnych, ani obowiązków wynikających z dbałości o dobro zakładu pracy oraz ograniczeń w zakresie czasu pracy wynikających z ochrony życia i zdrowia.

Dział IV

Unikanie konfliktu interesów

Art. 249. § 1. Przedsiębiorca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji przedsiębiorstwa, których ujawnienie może narazić istotne interesy przedsiębiorcy na szkodę, mogą zawrzeć umowę o unikaniu konfliktu interesów po ustaniu stosunku pracy.

§ 2. Umowa o unikaniu konfliktu interesów określa:

- 1) rodzaje zachowań i aktywności pracownika, które mogą narazić istotne interesy przedsiębiorcy na szkodę i których pracownik powinien unikać po ustaniu stosunku pracy;
- 2) okoliczności, które pracownik powinien zgłaszać przedsiębiorcy;
- 3) okres obowiązywania umowy, nie dłuższy niż 3 lata;
- 4) wysokość rekompensaty należnej pracownikowi od przedsiębiorcy za cały okres obowiązywania umowy;
- 5) warunki rozwiązywania umowy.

§ 3. Jeżeli umowa o unikaniu konfliktu interesów przewiduje ograniczenie w zakresie wolności zatrudnienia lub prowadzenia działalności zarobkowej, w tym inwestycyjnej, rekompensata, o której mowa w § 2 pkt 4, nie może być niższa od 50% wynagrodzenia należnego pracownikowi przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu

konkurencji. Jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy niż okres obowiązywania zakazu, rekompensata nie może być niższa niż iloczyn 50% wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy na dzień ustania stosunku pracy i okresu obowiązywania zakazu. Proporcjonalna część rekompensaty powinna być wypłacana co najmniej raz na 3 miesiące.

§ 4. Umowa o unikaniu konfliktu interesów może także określać karę umowną z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonywania umowy, nie wyższą niż sześciokrotność rekompensaty.

§ 5. W przypadku, w którym konflikt interesów może być pochodną stosunków rodzinnych pracownika, umowa może go jedynie zobowiązywać do informowania przedsiębiorcy o mogącym powstać ryzyku konfliktu.

§ 6. Umowa o unikaniu konfliktu interesów wygasa przed upływem terminu, na jaki została zawarta w razie ustania przyczyn uzasadniających cel umowy. W takim przypadku umowa wygasa w terminie 30 dni od dnia pisemnego poinformowania pracownika o ustaniu tych celów, chyba że umowa określa dłuższy termin na jej wygaśnięcie.

§ 7. Umowa o unikaniu konfliktu interesów wygasa także w przypadku, gdy przedsiębiorca nie wywiązuje się z obowiązku wypłaty rekompensaty, w terminie 30 dni od dnia doręczenia przedsiębiorcy pisemnego wezwania do zapłaty, jeżeli przedsiębiorca w tym terminie nie wypłacił rekompensaty.

§ 8. Umowa o unikaniu konfliktu interesu wygasa także, jeżeli pracownik staje się, zgodnie z art. 66, pracownikiem w podmiocie, w którym nie mógł podejmować zachowań i aktywności określonych w umowie, z wyjątkiem sytuacji, w której przejęcie pracownika jest skutkiem sukcesji generalnej.

Art. 250. Spory dotyczące umowy o unikaniu konfliktu interesów po ustaniu stosunku pracy rozstrzyga sąd pracy.

Art. 251. Umowę, o której mowa 249 § 1, zawiera się w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

Dział V

Kwalifikacje zawodowe pracowników

Art. 252. Kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalane w przepisach prawa pracy przewidzianych w art. 200 i 201, w zakresie nieuregulowanym w przepisach odrębnych.

Art. 253. § 1. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą.

§ 2. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych może być również organizowane przez pracodawcę.

§ 3. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługują:

- 1) urlop szkoleniowy;
- 2) zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.

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

Art. 254. § 1. Urlop szkoleniowy, o którym mowa w art. 253 § 3 pkt 1, przysługuje w wymiarze:

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

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

Art. 255. Pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie.

Art. 256. § 1. Pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Umowę zawiera się na piśmie.

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

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

§ 4. W umowie, o której mowa w § 1, dopuszczalne jest wydłużenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę obowiązującego pracownika wypowiedzającego umowę o pracę – do 6 miesięcy. Wydłużony okres wypowiedzenia obowiązuje

w okresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz przez 12 miesięcy po jego zakończeniu. Jeżeli upływ okresu wypowiedzenia przypada na okres późniejszy, umowa rozwiązuje się najpóźniej z końcem miesiąca przypadającego po upływie tego okresu.

Art. 257. Pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe:

- 1) który bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji,
- 2) z którym pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w umowie, o której mowa w art. 256, nie dłuższym niż 3 lata,
- 3) który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 44,
- 4) który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 44 lub art. 137, mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach,
- 5) z którym rozwiązano umowę o pracę na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracownika, chyba, że porozumienie stanowi inaczej – jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń oraz wynagrodzenia za czas urlopu szkoleniowego i zwolnienia z całości lub części dnia pracy, o których mowa w art. 253 § 3, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a jeżeli umowa przewidywała jedynie obowiązek pozostawania w zatrudnieniu w okresie podnoszenia kwalifikacji – proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

Art. 258. Pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę i umiejętności na zasadach innych, niż określone w art. 253 – 257, mogą być przyznane:

- 1) zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia,
- 2) urlop bezpłatny
– w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i pracownikiem.

Art. 259. § 1. Za czas udziału w szkoleniach odbywających się poza godzinami pracy, wynikającymi z harmonogramu czasu pracy pracownika, do udziału w których pracownik został zobowiązany przez pracodawcę, za czas przekraczający 2 godziny w miesiącu kalendarzowym, pracownikowi przysługuje, zgodnie z wyborem pracodawcy, wynagrodzenie w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego albo czas wolny od pracy, udzielany do końca okresu rozliczeniowego, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, chyba że układ zbiorowy pracy stanowi inaczej.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do szkoleń przewidzianych przepisami odrębnymi, które nie mogą być zorganizowane w godzinach pracy, wynikających z harmonogramu czasu pracy pracownika.

§ 3. Czas szkoleń, o których mowa w § 1, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 309 i 310.

Art. 260. § 1. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników, z wyjątkiem pracowników młodocianych, może mieć miejsce poprzez wykonywanie pracy pod nadzorem osób szkolących.

§ 2. Pracodawca i pracownik mogą zawrzeć umowę dotyczącą podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez wykonywanie pracy. Przepisy art. 253 § 3 pkt 2, art. 255 i 256 stosuje się odpowiednio.

§ 3. W przypadku zawarcia umowy, o której mowa w art. 256, określa się wysokość nakładów pracodawcy ponoszonych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych obejmujących w szczególności koszty wynagrodzenia osób szkolących lub nadzorujących w zakresie, w jakim są ściśle związane z wykonywaniem umowy, oraz uwzględniające liczbę osób szkolonych lub nadzorowanych.

§ 4. W przypadku zawarcia umowy, o której mowa w art. 256, przepis art. 257 stosuje się odpowiednio z tym, że pracownik może być zobowiązany wyłącznie do zwrotu nakładów, o których mowa w § 3, oraz świadczeń dodatkowych, o których mowa w art. 255.

§ 5. Okres obowiązkowych zajęć nie polegających na wykonywaniu pracy, wykraczający poza harmonogramowe godziny pracy, nie jest czasem pracy. Art. 309 i 310 stosuje się odpowiednio.

Art. 261. § 1. Pracownika, który na skutek podnoszenia kwalifikacji zawodowych finansowanych przez pracodawcę uzyskuje dostęp do wiedzy lub umiejętności wysokospecjalistycznych i unikalnych dla funkcjonowania danego przedsiębiorstwa, pod warunkiem uprzedniego poinformowania pracownika

przez pracodawcę o skutkach takiego podnoszenia kwalifikacji, obowiązuje zakaz konkurencji, o którym mowa w art. 244.

§ 2. Przed rozpoczęciem podnoszenia kwalifikacji zawodowych, pracodawca informuje pracownika o charakterze podnoszenia kwalifikacji, o którym mowa w § 1, o związanych z tym nakładach oraz o zakazie konkurencji i skutkach z nim związanych, w tym o okresie jego obowiązywania i kosztach, jakie poniesie pracownik w przypadku jego naruszenia.

§ 3. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, obowiązuje przez okres 12 miesięcy od zakończenia podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika, chyba że stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika.

§ 4. Pracownik, który naruszył zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, jest obowiązany do zwrotu nakładów poniesionych przez pracodawcę na podnoszenie przez pracownika kwalifikacji zawodowych, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Dział VI

Regulamin pracy

Art. 262. § 1. Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. W zakresie warunków przebywania na terenie placówki zatrudnienia oraz obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej regulamin pracy dotyczy wszystkich osób w niej przebywających.

§ 2. Tryb wprowadzania regulaminu pracy określają przepisy Kodeksu zbiorowego prawa pracy.

Art. 263. § 1. Regulamin pracy powinien ustalać w szczególności:

- 1) organizację pracy, warunki przebywania na terenie placówki zatrudnienia 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;
- 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. 266 z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników.

Art. 264. § 1. Pracodawca zapoznaje pracownika z treścią regulaminu pracy przed dopuszczeniem go do pracy.

§ 2. Pracodawca zapoznaje osoby nie będące pracownikami z wyciągiem z regulaminu pracy dotyczącym warunków przebywania na terenie placówki zatrudnienia oraz obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, przed dopuszczeniem takiej osoby do przebywania na terenie placówki zatrudnienia, który nie jest normalnie dostępny dla osób niepracujących, albo zapewnić takiej osobie asystę.

Dział VII

Nagrody i wyróżnienia

Art. 265. 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.

Dział VIII

Odpowiedzialność porządkowa pracowników

Art. 266. § 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przez

pracownika 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 pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, a także spożywanie alkoholu w czasie pracy lub zażywanie w czasie pracy środków odurzających lub substancji psychotropowych – pracodawca może również stosować karę pieniężną.

§ 3. W układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy można przewidzieć karę, o której mowa w § 2, także za nieprzestrzeganie przez pracownika zakazu palenia wyrobów tytoniowych na terenie placówki zatrudnienia poza miejscem do tego wyznaczonym.

§ 4. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 219 § 1 pkt 1-3.

§ 5. Wpływy z kar pieniężnych przeznaczają się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 267. § 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 21 dni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. W razie naruszenia przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych kara nie może być zastosowana po upływie 21 dni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 6 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

§ 3. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim umożliwieniu pracownikowi wyrażenia swojego stanowiska osobiście lub za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej lub telefonicznie.

§ 4. Jeżeli z powodu nieobecności w pracy pracownik nie może wyrazić swojego stanowiska, bieg 21-dniowego terminu przewidzianego w § 1 i 2 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

Art. 268. § 1. Przez zastosowanie kary rozumie się doręczenie pracownikowi pisemnego zawiadomienia o jej wymierzeniu, wskazującego na rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia.

§ 2. Zawiadomienie, o którym mowa w § 1, powinno zawierać informację o prawie pracownika do zgłoszenia sprzeciwu, wskazania w sprzeciwie reprezentującej pracownika organizacji związkowej oraz prawie odwołania do sądu pracy, a także terminach na zgłoszenie sprzeciwu i wniesienie odwołania. Odpis zawiadomienia o ukaraniu składa się do akt osobowych pracownika.

Art. 269. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Art. 270. § 1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może, w terminie 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu, wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika organizacji związkowej; organizacja związkowa może przedstawić swoje stanowisko w terminie 5 dni od otrzymania informacji w tej sprawie od pracodawcy. Nieodrzućenie sprzeciwu przez pracodawcę w terminie 14 dni od dnia jego wniesienia przez pracownika jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

§ 2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w terminie 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę, 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. 271. § 1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku od zastosowania kary. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika 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.

Tytuł V

Odpowiedzialność materialna pracowników

Dział I

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną w mieniu zakładu pracy

Art. 272. § 1. Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził szkodę w mieniu zakładu pracy, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego działu.

§ 2. Przez mienie zakładu pracy rozumie się mienie przeznaczone do realizacji celów zakładu pracy.

§ 3. W sprawach z zakresu odpowiedzialności materialnej właściciel lub podmiot uprawniony do praw podmiotowych reprezentowany jest przez pracodawcę.

Art. 273. Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w mieniu zakładu pracy w granicach rzeczywistej straty i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

Art. 274. Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody.

Art. 275. § 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 odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

Art. 276. 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. 277. § 1. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty 3-miesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

§ 2. Pracownik, który w związku z pełnioną funkcją lub ze względu na zajmowane stanowisko, ma szczególny obowiązek dbałości o mienie zakładu pracy, ponosi odpowiedzialność do wysokości 6-krotnego wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1, pod warunkiem dokonania takiego ustalenia w umowie o pracę.

§ 3. Ustalając wysokość odszkodowania pracownika, o której mowa w § 1 i 2, uwzględnia się stopień przyczynienia pracodawcy, stopień zawinienia pracownika, treść wydawanych pracownikowi poleceń oraz warunki wykonywania pracy.

Art. 278. § 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, jego stosunku do obowiązków pracowniczych oraz rodzaju ich naruszenia.

§ 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. 279. § 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. 280. Jeżeli pracownik wyrządził szkodę umyślnie, ponosi odpowiedzialność na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.

Dział II

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

Art. 281. § 1. Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

- 1) pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
 - 2) narzędzia i instrumenty lub inne przedmioty potrzebne do wykonywania pracy, 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, o której mowa w § 1 i 2, pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn nie związanych z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

§ 4. W przypadku zwrotu powierzonego mienia w stanie uszkodzonym, pracownik odpowiada za szkodę na zasadach przewidzianych w dziale I; przepis art. 277 § 2 stosuje się.

Art. 282. § 1. Na zasadach określonych w art. 281 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się.

§ 2. Podstawą łącznego powierzenia mienia z obowiązkiem wyliczenia się jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracodawcę z pracownikami przyjmującymi wspólną odpowiedzialność materialną za takie mienie, zwana dalej „umową o łącznym powierzeniu mienia”.

§ 3. Umowę o łącznym powierzeniu mienia zawiera się w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

Art. 283. § 1. Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się odpowiadają w częściach określonych w umowie o łącznym powierzeniu mienia. Jednakże w razie ustalenia, że szkoda w mieniu została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody.

§ 2. W razie wypowiedzenia przez pracownika umowy o łącznym powierzeniu mienia albo odstąpienia od takiej umowy przez pracownika lub rozwiązania umowy o łącznym powierzeniu mienia przez pracodawcę, pracownik ponosi wspólną odpowiedzialność materialną za szkodę w mieniu, której powstanie stwierdzono do dnia zakończenia inwentaryzacji, na zasadach określonych w umowie o łącznym powierzeniu mienia, jeżeli inwentaryzacja została rozpoczęta w wymaganym terminie. W razie bezskutecznego upływu wymaganego terminu rozpoczęcia inwentaryzacji pracownik jest wolny od odpowiedzialności na zasadach określonych w umowie o łącznym powierzeniu mienia od dnia, w którym taka umowa przestała go wiązać.

§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio w razie rozwiązania albo wygaśnięcia umowy o pracę pracownika objętego umową o łącznym powierzeniu mienia.

§ 4. W przypadkach, o których mowa w § 2 i 3, do dnia zawarcia nowej umowy o łącznym powierzeniu mienia pracownicy objęci dotychczasową umową nie ponoszą odpowiedzialności materialnej za część szkody w mieniu powstałą w czasie obowiązywania takiej umowy, za którą odpowiadałby pracownik, którego dotychczasowa umowa o łącznym powierzeniu mienia przestała wiązać; ta część szkody obciąża pracodawcę.

Art. 284. § 1. Umowa o łącznym powierzeniu mienia może być zawarta, jeżeli na przyjęcie wspólnej odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone łącznie z obowiązkiem wyliczenia się wyrażają zgodę wszyscy pracownicy zatrudnieni u danego pracodawcy albo wszyscy pracownicy wykonujący pracę w określonym przez pracodawcę miejscu pracy, w którym znajduje się mienie będące przedmiotem łącznego powierzenia z obowiązkiem wyliczenia się (miejsce powierzenia mienia).

§ 2. Przed zawarciem umowy pracodawca przeprowadza inwentaryzację mienia, które ma być powierzone pracownikom łącznie z obowiązkiem wyliczenia się.

§ 3. W inwentaryzacji, o której mowa w § 2, biorą udział wszyscy pracownicy, którym ma być powierzone mienie. Pracodawca zapewnia takim pracownikom możliwość zgłaszania uwag związanych z przebiegiem inwentaryzacji oraz jej wynikami.

§ 4. Z inwentaryzacji, o której mowa w § 2, sporządza się pisemny protokół.

Art. 285. § 1. Umowa o łącznym powierzeniu mienia określa:

- 1) strony umowy;
- 2) mienie powierzane łącznie z obowiązkiem wyliczenia się;
- 3) miejsce powierzenia mienia;
- 4) części, w jakich pracownicy ponoszą wspólną odpowiedzialność materialną;
- 5) długość okresu nieobecności pracownika w pracy, która nie wpływa na części, w jakich pracownicy ponoszą wspólną odpowiedzialność materialną.

§ 2. Umowa o łącznym powierzeniu mienia zawiera zgodę wszystkich pracowników przyjmujących wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się, na wykonywanie przez innych pracowników lub inne osoby, danego rodzaju pracy lub określonych czynności w miejscu powierzenia mienia; w umowie wymienia się takich

pracowników lub takie osoby i określa rodzaj wykonywanej pracy lub czynności.

Art. 286. Pracownik objęty umową o łącznym powierzeniu mienia ma prawo:

- 1) uczestniczenia w inwentaryzacji oraz zgłaszania uwag związanych z przebiegiem inwentaryzacji i jej wynikami;
- 2) wglądu w księgi rachunkowe pracodawcy w zakresie dotyczącym rozliczania powierzonego mienia, a także uczestniczenia w przyjmowaniu i wydawaniu mienia;
- 3) sprawowania nadzoru nad powierzonym mieniem przez swobodny do niego dostęp, także w czasie wykonywania pracy lub czynności przez pracowników lub osoby, o których mowa w art. 285 § 2;
- 4) cofnięcia zgody, o której mowa w art. 285 § 2, po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy, w formie pisemnej, o zarzutach uzasadniających utratę przez niego zaufania do pracownika lub osoby, określonych w tym przepisie;
- 5) zgłoszenia pracodawcy żądania przeprowadzenia inwentaryzacji w razie stwierdzenia nieprawidłowego wykonywania przez pracowników obowiązków związanych z pieczęcią nad mieniem objętym umową o łącznym powierzeniu mienia.

Art. 287. Pracownik objęty umową o łącznym powierzeniu mienia może:

- 1) wypowiedzieć umowę, z zachowaniem 14-dniowego okresu wypowiedzenia;
- 2) odstąpić od umowy, w terminie 3 dni ze skutkiem na przyszłość, jeżeli:
 - a) rozliczenie mienia wykaże niedobór,
 - b) pracodawca nie przystępuje w terminie do przeprowadzenia inwentaryzacji w przypadku, o którym mowa w art. 286 pkt 5,
 - c) pracodawca nie uwzględnił skutków cofnięcia przez pracownika zgody, o której mowa w art. 285 § 2.

Art. 288. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o łącznym powierzeniu mienia w każdym czasie i w terminie przez siebie wskazanym.

Art. 289. § 1. Pracodawca przystępuje do przeprowadzenia inwentaryzacji:

- 1) w przypadku wypowiedzenia umowy o łącznym powierzeniu mienia przez pracownika, przed upływem okresu wypowiedzenia tej umowy;

- 2) w przypadku odstąpienia od umowy o łącznym powierzeniu mienia przez pracodawcę, niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 dni od odstąpienia od umowy;
- 3) jeżeli nieobecność pracownika w pracy trwa dłużej, niż okres określony w umowie o łącznym powierzeniu mienia, nie później niż w terminie 7 dni od dnia upływu tego okresu;
- 4) w przypadku zawiadomienia, o którym mowa w art. 286 pkt 4, nie później niż w terminie 7 dni od otrzymania zawiadomienia;
- 5) w razie odstąpienia od umowy o łącznym powierzeniu mienia przez pracownika w przypadku, o którym mowa w art. 287 pkt 2 lit. a, nie później niż w terminie 7 dni od odstąpienia pracownika od tej umowy;
- 6) w przypadku żądania, o którym mowa w art. 286 pkt 5, nie później niż w terminie 7 dni od otrzymania żądania;
- 7) w razie wypowiedzenia umowy o pracę albo jej rozwiązania na mocy porozumienia stron, w terminie umożliwiającym zakończenie inwentaryzacji do dnia ustania stosunku pracy;
- 8) w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia albo wygaśnięcia umowy o pracę, niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni od dnia rozwiązania albo wygaśnięcia umowy o pracę;
- 9) w innych przypadkach zmiany w składzie pracowników objętych umową o łącznym powierzeniu mienia, niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 dni od nastąpienia takiej zmiany.

§ 2. W inwentaryzacji, o której mowa w § 1, biorą udział pracownicy objęci umową o łącznym powierzeniu mienia, a także byli pracownicy objęci taką umową; pracownik lub były pracownik może upoważnić, w formie pisemnej, innego pracownika lub inną osobę do wzięcia za niego udziału w inwentaryzacji.

§ 3. Inwentaryzację, o której mowa w § 1, przeprowadza komisja, w skład której mają prawo wejść wszyscy pracownicy objęci umową o łącznym powierzeniu mienia. Komisja nie może liczyć mniej niż 3 osoby.

§ 4. Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracowników o możliwości udziału w inwentaryzacji. Udział pracownika w inwentaryzacji może wynikać z zakresu obowiązków lub z polecenia pracodawcy.

§ 5. Z inwentaryzacji sporządza się pisemny protokół.

Art. 290. Pracownik objęty umową o łącznym powierzeniu mienia, który powraca do pracy po zakończeniu inwentaryzacji przeprowadzanej w przypadku, o którym mowa w art. 289 § 1 pkt 3, w związku z jego nieobecnością w pracy przez okres dłuższy, niż określony w umowie, jest

związany umową o łącznym powierzeniu mienia do dnia zakończenia inwentaryzacji. Jeżeli w dniu powrotu do pracy umowa o łącznym powierzeniu mienia oraz skład osób nią objętych nie uległy zmianie, pracownik jest ponownie związany umową.

Art. 291. Do odpowiedzialności określonej w art. 281-290 stosuje się odpowiednio przepisy art. 275, 278 - 280.

Dział III

Odpowiedzialność pracownika za naruszenie dóbr osobistych na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych

Art. 292. § 1. W razie naruszenia przez pracownika na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych z winy nieumyślnej dóbr osobistych przedsiębiorcy lub osoby prawnej nie będącej przedsiębiorcą, przy których funkcjonuje zakład pracy, pracownik ponosi odpowiedzialność z tytułu odszkodowania lub zadośćuczynienia do łącznej maksymalnej wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu naruszenia prawa, a w przypadku czynu ciągłego w ostatnim ustalonym dniu naruszenia.

§ 2. Pracownik, który z uwagi na pełnioną funkcję lub zajmowane stanowisko ma szczególny obowiązek dbałości o dobra osobiste podmiotów, o których mowa w § 1, ponosi odpowiedzialność do łącznej maksymalnej wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1, pod warunkiem poinformowania o objęciu taką odpowiedzialnością. Poinformowanie pracownika następuje w formie pisemnej.

§ 3. Ustalając wysokość odpowiedzialności pracownika, o której mowa w § 1 i 2, uwzględnia się stopień przyczynienia pracodawcy, a w szczególności treść wydawanych poleceń oraz warunki wykonywania pracy.

§ 4. Podmiot, którego dobra zostały naruszone, może dochodzić także innych roszczeń niż odszkodowanie i zadośćuczynienie, w zakresie i na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym.

§ 5. W sprawach o roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych, o których mowa w § 1 i 2, podmiot, którego dobra zostały naruszone, jest reprezentowany przez pracodawcę.

Art. 293. Do ugód zawieranych w związku z odpowiedzialnością pracownika na podstawie przepisów niniejszego działu przepisy art. 278 i 279 stosuje się odpowiednio.

Art. 294. Przepisy art. 274 - 276 i 280 stosuje się odpowiednio.

Dział IV

Odpowiedzialność pracownika wobec osoby trzeciej

Art. 295. § 1. W razie wyrządzenia przez pracownika z winy nieumyślnej przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do jej naprawienia jest przedsiębiorca lub osoba prawna nie będąca przedsiębiorcą, przy której funkcjonuje zakład pracy (podmiot odpowiedzialny). Osoba trzecia może dochodzić odszkodowania od pracownika wyłącznie w przypadku, w którym podmiot odpowiedzialny znajduje się w upadłości lub likwidacji, szkoda powstała przed upadłością lub likwidacją, a egzekucja z majątku podmiotu odpowiedzialnego jest niemożliwa lub znacznie utrudniona.

§ 2. Wobec podmiotu odpowiedzialnego, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w art. 273-277. W sporach z pracownikiem podmiot odpowiedzialny jest reprezentowany przez pracodawcę. W sporach z byłym pracownikiem podmiot odpowiedzialny może być reprezentowany przez pracodawcę.

Art. 296. W razie naruszenia przez pracownika z winy nieumyślnej przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych dóbr osobistych osoby trzeciej art. 277 stosuje się odpowiednio, z zastrzeżeniem przepisów art. 297.

Art. 297. § 1. Wobec podmiotu odpowiedzialnego, który naprawił szkodę lub krzywdę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność do wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu naruszenia prawa, a w przypadku czynu ciągłego, w ostatnim ustalonym dniu naruszenia.

§ 2. Jeżeli sprawcą naruszenia prawa jest przełożony w stosunku do podwładnych, pracownik ponosi odpowiedzialność do wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1. Ustalając wysokość odpowiedzialności pracownika uwzględnia się stopień przyczynienia pracodawcy, a w szczególności treść wydawanych poleceń, warunki

wykonywania pracy oraz akceptowany przez przełożonych sprawcy stan naruszania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy.

§ 3. Zakres odpowiedzialności podmiotu odpowiedzialnego za akty naruszenia dóbr osobistych pracowników polegające na dyskryminacji lub mobbingu określają art. 42 i 44.

Art. 298. Do ugód zawieranych w związku z odpowiedzialnością pracownika na podstawie przepisów niniejszego działu przepisy art. 278 i 279 stosuje się odpowiednio.

Art. 299. Przepisy art. 274, 276 i 280 stosuje się odpowiednio.

Tytuł VI Czas pracy

Dział I Przepisy ogólne

Art. 300. § 1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

§ 2. Ilekroć w przepisach niniejszego tytułu jest mowa o pracy zmianowej – należy przez to rozumieć każdą formę organizacji pracy, zgodnie z którą pracownicy zmieniają się na tych samych stanowiskach pracy lub po okresie równoległego wykonywania pracy kontynuują pracę wykonywaną przez innego pracownika według określonego rozkładu czasu pracy, łącznie z systemem następowania po sobie, który może mieć charakter nieprzerwany lub przerywany.

§ 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;
- 3) przez dzień wolny od pracy wynikający z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy – należy rozumieć dzień kalendarzowy, a w przypadku pracy zmianowej – kolejne 24 godziny liczone od zakończenia pracy przez pracownika.

§ 4. Porozumienia zawarte przez pracodawcę i pracownika dotyczące czasu pracy mogą być wypowiedziane także, jeżeli zostały zawarte na czas określony. Okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc i kończy się w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, chyba że strony porozumienia ustaliły krótszą jego długość.

Dział II

Normy i ogólny wymiar czasu pracy

Art. 301. § 1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2, art. 303 § 1, 305, 312-317, 322 i 323.

§ 2. W każdym systemie czasu pracy, z wyjątkiem systemu czasu pracy, o którym mowa w art. 317, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy czasu pracy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

§ 3. Okresy rozliczeniowe czasu pracy mogą być przedłużane lub skracane w trakcie ich trwania w trybie przewidzianym dla ich wprowadzania.

Art. 302. § 1. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy.

§ 2. Ograniczenie przewidziane w § 1 nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, pracowników, do których stosuje się art. 303 oraz okresów, o których mowa w art. 305 § 2 pkt 3 i 4.

Art. 303. § 1. Przeciętny tygodniowy czas pracy pracowników, o których mowa w art. 313 § 1, może być przedłużony do 60 godzin w okresie rozliczeniowym czasu pracy nieprzekraczającym 2 miesięcy, na podstawie pisemnej zgody pracownika, o ile nie zagraża to bezpieczeństwu lub zdrowiu pracowników. W takim przypadku:

- 1) pracownikowi przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, za każdą godzinę pracy powyżej przeciętnie 40 godzin na tydzień;
- 2) pracownikowi przysługuje co najmniej jeden dzień wolny od pracy w każdym tygodniu;

3) wykonywanie pracy w przedłużonym przeciętnym tygodniowym czasie pracy jest dopuszczalne przez okres nieprzekraczający 2 miesięcy w roku kalendarzowym; dotyczy to także przypadku pozostawania pracownika w 2 lub większej liczbie kolejnych stosunków pracy w roku kalendarzowym.

§ 2. Pracodawca informuje właściwego okręgowego inspektora pracy o liczbie pracowników, którzy wyrazili zgodę na wykonywanie pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy, a także o okresie zatrudnienia w tym wymiarze.

§ 3. Właściwy okręgowy inspektor pracy może, z powodów związanych z bezpieczeństwem lub zdrowiem pracowników, zakazać lub ograniczyć możliwość przedłużenia przeciętnego tygodniowego czasu pracy.

§ 4. Pracownik może cofnąć zgodę na pracę w wymiarze przekraczającym przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy, informując o tym pracodawcę na piśmie, z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia.

§ 5. Do wynagrodzenia za pracę w wymiarze przekraczającym przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy stosuje się odpowiednio art. 333 § 1 pkt 2.

§ 6. Pracownik, który nie wyraził zgody, o której mowa w § 1, nie może ponosić negatywnych konsekwencji z tego tytułu.

Art. 304. Przepisu art. 303 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 319 § 1.

Art. 305. § 1. Okres przejazdu w trakcie podróży służbowej przypadający w godzinach pracy, wynikających z harmonogramu czasu pracy pracownika, oraz poza tymi godzinami, jest czasem pracy. Okres przejazdu w trakcie podróży służbowej nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 309 i 310.

§ 2. Przez okres przejazdu w trakcie podróży służbowej należy rozumieć czas przemieszczania się w celu wykonania zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy; okres przejazdu obejmuje:

- 1) czas korzystania ze środków komunikacji indywidualnej lub zbiorowej w sposób określony przez pracodawcę oraz niezbędny czas oczekiwania na takie środki komunikacji;

- 2) w przypadku korzystania ze środków komunikacji zbiorowej – także czas niezbędny na dojazd i powrót do punktu rozpoczęcia podróży służbowej i jej zakończenia, wskazanego przez pracodawcę;
- 3) w przypadku rozpoczęcia podróży służbowej po godzinach pracy – także czas od rozpoczęcia podróży z miejsca zamieszkania pracownika lub z miejsca noclegu w trakcie podróży służbowej, chyba że pracownik zdecyduje o rozpoczęciu podróży służbowej z miejsca bliższego niż miejsce zamieszkania lub z miejsca noclegu;
- 4) w przypadku zakończenia podróży służbowej po godzinach pracy – także czas do zakończenia podróży w miejscu zamieszkania pracownika lub w miejscu noclegu w trakcie podróży służbowej, chyba że pracownik zdecyduje o zakończeniu podróży służbowej z miejsca bliższego niż miejsce zamieszkania lub z miejsca noclegu.

§ 3. Za okres przejazdu w trakcie podróży służbowej, o którym mowa w § 1, nie dłuższy niż przeciętnie 8 godzin w okresie rozliczeniowym czasu pracy, pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie, chyba że układ zbiorowy pracy stanowi inaczej.

§ 4. Za okres przejazdu w trakcie podróży służbowej, o którym mowa w § 1, dłuższy niż przeciętnie 8 godzin w okresie rozliczeniowym czasu pracy, pracownikowi przysługuje połowa wynagrodzenia zasadniczego; nie dotyczy to pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, pracowników zatrudnionych na wysokich stanowiskach kierowniczych.

§ 5. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 4, może być określone ryczałtem za każdą podróż służbową, a dla pracowników często podróżujących – ryczałtem za określone jednostki czasu.

§ 6. Pracodawca może zrekompensować pracownikowi okres przejazdu w trakcie podróży służbowej czasem wolnym od pracy udzielanym w terminie nie przekraczającym 14 dni od dnia zakończenia podróży służbowej. Pracownik za czas wolny zachowuje prawo do wynagrodzenia; w takim przypadku pracownikowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia, o którym mowa w § 4.

Art. 306. § 1. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy, ustalany zgodnie z art. 301 § 1, oblicza się:

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

§ 2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

§ 3. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym czasu pracy, ustalony zgodnie z art. 301 § 1, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym harmonogramem czasu pracy.

Art. 307. § 1. Pracodawca sporządza dla pracownika harmonogram czasu pracy – w postaci papierowej lub elektronicznej – na przyjęty okres rozliczeniowy czasu pracy. Pracodawca przekazuje pracownikowi harmonogram czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został on sporządzony.

§ 2. Harmonogram czasu pracy pracownika może być sporządzony na okres krótszy niż cały okres rozliczeniowy czasu pracy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc.

§ 3. Przekazanie harmonogramów czasu pracy pracownikom wykonującym pracę w zespołach pracowniczych, może być dokonane poprzez informację zbiorową, w sposób określony w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub przyjęty u danego pracodawcy.

§ 4. Pracodawca zatrudniający nie więcej niż 10 pracowników może ustalać i przekazywać harmonogramy czasu pracy w sposób przyjęty u danego pracodawcy, na okresy, o których mowa w § 1 i 2.

§ 5. Na wniosek pracownika zatrudnionego u pracodawcy, o którym mowa w § 4, pracodawca ustala dla niego harmonogram czasu pracy w postaci papierowej lub elektronicznej; pracownik składa wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 6. Harmonogram czasu pracy dla pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej przez okres nie dłuższy niż 90 dni może być przekazany pracownikowi z co najmniej 3-dniowym uprzedzeniem, a dla pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej – z co najmniej 2-dniowym uprzedzeniem.

§ 7. W razie wystąpienia istotnych okoliczności nieprzewidzianych w dniu przekazania pracownikowi harmonogramu czasu pracy, może nastąpić jego zmiana z zachowaniem co najmniej 5-dniowego uprzedzenia. Nie dotyczy to pracowników, o których mowa w § 6; w takim przypadku zmiana harmonogramu czasu pracy może nastąpić w terminach określonych w tym przepisie.

§ 8. Pracodawca zatrudniający nie więcej niż 50 pracowników może za 3-dniowym uprzedzeniem zmienić godziny pracy na odmienne od określonych

w harmonogramie czasu pracy pracownika; zmiana godzin pracy może dotyczyć nie więcej niż 20 dni pracy w ciągu roku kalendarzowego.

§ 9. Pracodawca uwzględnia wnioski pracownika o odstąpienie od zmiany harmonogramu czasu pracy w przypadku, o którym mowa w § 8, jeżeli wniosek jest uzasadniony:

- 1) ważnymi wydarzeniami z życia prywatnego pracownika lub
- 2) innymi ważnymi powodami, jeżeli istnieją możliwości organizacyjne do jego uwzględnienia.

§ 10. Za zgodą pracownika lub na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, harmonogram czasu pracy pracownika może ulec zmianie w każdym czasie. U pracodawcy zatrudniającego nie więcej niż 10 pracowników pracownik może złożyć wniosek w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

§ 11. Układy zbiorowe pracy lub porozumienia zbiorowe mogą określać inne zasady przekazywania harmonogramów czasu pracy pracownikom oraz dokonywania zmian w tych harmonogramach, a także ustalać świadczenia z tytułu rekompensaty negatywnych skutków zmiany harmonogramu czasu pracy dla życia prywatnego pracownika.

Art. 308. Pracodawca nie sporządza harmonogramu czasu pracy:

- 1) jeżeli harmonogram czasu pracy pracownika wynika z przepisów prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 331 § 1, albo z umowy o pracę;
- 2) w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 319;
- 3) w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie nieetatowej umowy o pracę;
- 4) w stosunku do pracowników autonomicznych oraz pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
- 5) jeżeli na wniosek pracownika stosuje do niego organizację czasu pracy, o której mowa w art. 321;
- 6) w stosunku do pracowników, o których mowa w art. 326 i 348.

Dział III

Okresy odpoczynku

Art. 309. § 1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 2 i 3 oraz art. 314 § 2, art. 315 i 316.

§ 2. Przepis § 1 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
- 2) pracowników autonomicznych;
- 3) pracowników, o których mowa w art. 339 § 10;
- 4) wypełniania przez pracowników obowiązków podczas ceremonii religijnych w kościołach oraz wspólnotach wyznaniowych;
- 5) podróży służbowej, która łącznie z pracą trwa nie dłużej niż 16 godzin, jeżeli pracownikowi zostaną zapewnione warunki podróży, pozwalające na wypoczynek, adekwatne do czasu podróży;
- 6) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia zakładu pracy lub środowiska albo usunięcia awarii lub skutków wypadków.

§ 3. W przypadkach określonych w § 2 pkt 5 pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku, udzielany niezwłocznie po zakończeniu pracy lub podróży służbowej, odpowiadający liczbie godzin, przez którą pracownik nie korzystał z odpoczynku, o którym mowa w § 1.

§ 4. W przypadku braku możliwości udzielenia równoważnego okresu odpoczynku z powodu konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia zakładu pracy lub środowiska albo usunięcia awarii lub skutków wypadków, równoważny okres odpoczynku powinien być udzielony w terminie 7 dni po zakończeniu tych zdarzeń.

§ 5. Udzielenie równoważnego okresu odpoczynku nie może spowodować obniżenia wysokości wynagrodzenia pracownika za pełny obowiązujący go wymiar czasu pracy.

Art. 310. § 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. 309 § 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. 311. § 1. 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.

§ 2. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin, pracownikowi przysługuje, po 9 godzinie pracy, dodatkowa przerwa trwająca co najmniej 15 minut (druga przerwa), wliczana do czasu pracy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin, pracownikowi przysługuje, po 16 godzinie pracy, kolejna przerwa trwająca co najmniej 15 minut (trzecia przerwa), wliczana do czasu pracy.

§ 3. W układzie zbiorowym pracy można określić inny wymiar czasu pracy i czas trwania przerw, niż określone w § 2.

Dział IV

Systemy, rozkłady i okresy rozliczeniowe czasu pracy

Art. 312. § 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 czasu pracy nieprzekraczającym 3 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

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

Art. 313. § 1. Czas pracy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej przez okres nie dłuższy niż 90 dni w roku kalendarzowym oraz pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej nie może przekraczać 12 godzin na dobę, w okresie rozliczeniowym czasu pracy nieprzekraczającym 2 miesięcy. Przepis art. 312 § 1 zdanie drugie stosuje się.

§ 2. Czas pracy pracowników zatrudnionych na podstawie nietatowych umów o pracę nie może przekraczać 12 godzin na dobę. Przepis art. 312 § 1 zdanie drugie stosuje się.

Art. 314. § 1. Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym czasu pracy nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepis art. 312 § 1 zdanie drugie stosuje się.

§ 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. 310.

Art. 315. 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 czasu pracy nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 312 § 1 zdanie drugie i art. 314 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 316. § 1. Do pracowników zatrudnionych przy pracach o charakterze twórczym, badawczym i rozwojowym, w tym związanych z rozwojem nowych technologii, w których występują dające się z góry przewidzieć okresy zwiększonego zapotrzebowania na pracę, jeżeli zastosowanie do tego typu prac pracy zmianowej jest ekonomicznie lub organizacyjnie nieuzasadnione, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin w okresie rozliczeniowym czasu pracy. Przepisy art. 312 § 1 zdanie drugie i art. 314 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 2. System czasu pracy, o którym mowa w § 1, oraz długość okresu rozliczeniowego ustala się w układzie zbiorowym pracy.

Art. 317. § 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 czasu pracy nieprzekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach 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, oprócz normalnego

wynagrodzenia, dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 333 § 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 czasu pracy, z wyłączeniem niedziel i 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. 306 § 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 318. § 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

§ 2. Systemu przerywanego czasu pracy nie stosuje się do pracownika objętego systemem czasu pracy, o którym mowa w art. 312 – 317, 322 i 323.

§ 3. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa taka organizacja – w porozumieniu z przedstawicielstwem pracowników, z zastrzeżeniem § 4.

§ 4. U pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa 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. 319. § 1. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy, może być stosowany system zadaniowego czasu pracy, polegający na tym, że pracownik we własnym zakresie organizuje

czas pracy, z uwzględnieniem w szczególności potrzeb zakładu pracy, efektywnego wykorzystania czasu pracy oraz prawa do odpoczynku, o którym mowa w art. 309 i 310.

§ 2. Pracodawca, po konsultacji z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 301 § 1. Na pisemny wniosek pracownika, pracodawca dokonuje ponownej analizy ustaleń dotyczących czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań.

Art. 320. § 1. Pracodawca i pracownik mogą uzgodnić – w formie pisemnej pod rygorem nieważności – że pracownikowi wykonującemu pracę w systemie zadaniowego czasu pracy przysługuje przerwa lub przerwy w pracy, trwające łącznie nie dłużej niż 60 minut. O czasie przerwy lub przerw decyduje pracownik, uwzględniając potrzeby zakładu pracy.

§ 2. Czasu przerwy lub przerw nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas ich trwania pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia zasadniczego.

§ 3. Układ zbiorowy pracy może określić inne długości przerwy lub przerw oraz inną wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w § 2.

Art. 321. § 1. Harmonogram czasu pracy może przewidywać organizację czasu pracy polegającą na ustalaniu różnych godzin rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym harmonogramem są dla pracowników dniami pracy.

§ 2. Harmonogram czasu pracy może przewidywać organizację czasu pracy polegającą na ustaleniu przedziału czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym harmonogramem jest dla pracownika dniem pracy.

§ 3. Wykonywanie pracy zgodnie z harmonogramami czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 309 i 310.

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

§ 5. Organizację czasu pracy, o której mowa w § 1 i 2, ustala się:

1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z organizacjami związkowymi albo

2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielstwem pracowników – jeżeli u pracodawcy nie działa organizacja związkowa.

§ 6. Organizacja czasu pracy, o której mowa w § 1 i 2, może być także stosowana za zgodą pracownika albo na jego wniosek, niezależnie od ustalenia dopuszczalności stosowania takiej organizacji czasu pracy w trybie określonym w § 5 – złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 7. Do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej przez okres nie dłuższy niż 90 dni w roku kalendarzowym oraz do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej – pracodawca może stosować organizację czasu pracy, o której mowa w § 1, na podstawie regulaminu pracy albo obwieszczenia, o którym mowa art. 331 § 1.

Art. 322. Po porozumieniu pracownika i pracodawcy, pracownik może wykonywać pracę w systemie skróconego tygodnia pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy nie więcej jednak niż do 12 godzin i wykonywanie pracy przez mniej niż 5 dni w tygodniu, w okresie rozliczeniowym czasu pracy nieprzekraczającym 2 miesięcy.

Art. 323. Po porozumieniu pracownika i pracodawcy, pracownik może wykonywać pracę w systemie 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 czasu pracy nieprzekraczającym 2 miesięcy. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego w tym systemie czasu pracy wynosi 130% wynagrodzenia zasadniczego porównywalnego pracownika w rozumieniu art. 32, zatrudnionego w innym systemie czasu pracy.

Art. 324. § 1. Skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 301 § 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. 493 i 496 oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Art. 325. Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.

Art. 326. W systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 303, 312 – 317, 322 i 323, 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. 327. § 1. Na podstawie porozumienia pracownika i pracodawcy zawartego w postaci papierowej lub elektronicznej, można ustalić pracownikowi indywidualny rozkład czasu pracy.

§ 2. Pracodawca zatrudniający nie więcej niż 10 pracowników może ustalić rozkład, o którym mowa w § 1, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, na wniosek pracownika złożony w taki sam sposób.

Art. 328. § 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek:

- 1) pracownika-małżonka albo pracownika-rodzica dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej,
- 2) pracownika-rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. poz. 1860),
- 3) pracownika-rodzica dziecka:
 - a) legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
 - b) posiadającego opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59, 949 i 2203)

– o wykonywanie pracy w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 318, lub rozkładzie czasu pracy, o którym mowa w art. 321 albo w art. 327, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

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

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

Art. 329. § 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 pisemnym porozumieniu z pracownikiem, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie ustalił regulaminu pracy.

Art. 330. § 1. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Ewidencja jest prowadzona w postaci papierowej lub elektronicznej. Pracodawca udostępnia pracownikowi ewidencję czasu pracy, w zakresie dla niego prowadzonym, na jego wniosek.

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

§ 3. Pracodawca zatrudniający nie więcej niż 10 pracowników nie ewidencjonuje godzin pracy, jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę w formie pisemnej; pracownik może cofnąć zgodę w każdym czasie.

§ 4. Pracodawca zatrudniający pracowników, o których mowa w art. 303, prowadzi ewidencję czasu pracy takich pracowników w pełnym zakresie.

§ 5. Jeżeli w razie sporu pracownik uprawdopodobni pracę w godzinach nadliczbowych, to pracodawca który nie ewidencjonuje godzin pracy, jest obowiązany udowodnić, że praca taka nie wystąpiła.

Art. 331. § 1. Pracodawca zatrudniający nie więcej niż 20 pracowników, który nie ustalił regulaminu pracy, ustala systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy w obwieszczeniu.

§ 2. Jeżeli dla systemu czasu pracy, w którym dobowy wymiar czasu pracy nie przekracza 8 godzin, nie ustalono okresów rozliczeniowych czasu pracy, przyjmuje się, że obowiązują 4-miesięczne okresy rozliczeniowe czasu pracy liczone od stycznia, a dla pozostałych systemów czasu pracy, 1-miesięczne okresy rozliczeniowe, z zastrzeżeniem art. 317 § 1.

§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, zgodnie z art. 301 § 2, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu przepisów Kodeksu zbiorowego prawa pracy.

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

Dział V

Praca w godzinach nadliczbowych

Art. 332. § 1. Praca wykonywana na polecenie pracodawcy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także 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 zakładu pracy lub środowiska albo usunięcia awarii lub skutków wypadków;
- 2) szczególnych potrzeb zakładu pracy.

§ 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. Pracodawca, który zamierza polecić pracownikowi wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, z przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 2, niezwłocznie informuje o tym pracownika; może to nastąpić także wraz z przekazaniem pracownikowi harmonogramu czasu pracy.

§ 4. Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 387.

§ 5. Przepis § 4 stosuje się odpowiednio do pracowników, którzy za zgodą pracodawcy, w czasie innym niż przerwy, o których mowa w art. 311, 320 § 1 i 329 § 1, poświęcają część czasu pracy na sprawy niezawodowe. Pracownik i pracodawca mogą ustalić zryczałtowany czas odpracowania tego czasu.

§ 6. Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas podróży służbowej w okresie, w którym w jej trakcie, praca nie była wykonywana.

§ 7. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z przyczynami, o których mowa w § 1 pkt 2, nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym, z zastrzeżeniem § 8; dotyczy to także przypadku pozostawania pracownika w 2 lub większej liczbie kolejnych stosunków pracy w roku kalendarzowym.

§ 8. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie ustalił regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym, niż określona w § 7.

§ 9. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 333 § 1. W razie nieustalenia tej liczby, dodatek do wynagrodzenia przysługuje pracownikowi za każdą godzinę pracy ponad wymiar czasu pracy, wynikający z umowy o pracę.

Art. 333. § 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy lub przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy, wynikającego z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, 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 harmonogramem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go harmonogramem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1 i poza porą nocną.

§ 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 czasu pracy, 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 zasadnicze określone stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli stawka takiego wynagrodzenia została określona w inny sposób – 60% wynagrodzenia.

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

§ 5. Regulamin wynagradzania lub układ zbiorowy pracy mogą ustalić pojęcie normalnego wynagrodzenia pod warunkiem, że obejmuje ono co najmniej wynagrodzenie zasadnicze i przewidziane przepisami prawa pracy dodatki funkcyjne i dodatki wyrównawcze.

§ 6. Układ zbiorowy pracy może ustalić wysokość normalnego wynagrodzenia w stałej wysokości oraz podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, niezależną od wymiaru czasu pracy w danym miesiącu i okresie rozliczeniowym czasu pracy, inną wysokość dodatków, o których mowa w § 1, lub ich wysokość określoną kwotowo.

§ 7. Układ zbiorowy pracy może określać termin wypłaty normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych przekraczających przeciętną tygodniową normę czasu pracy, przed zakończeniem okresu rozliczeniowego.

Art. 334. § 1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy lub przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy, wynikającego z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, pracodawca, na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, może udzielić mu do końca okresu rozliczeniowego czasu pracy i w terminie uzgodnionym z pracownikiem – czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przepracowanej liczbie godzin nadliczbowych.

§ 2. Czas wolny może być także udzielony z inicjatywy pracodawcy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin

nadliczbowych, najpóźniej do końca miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 3. W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, a normalne wynagrodzenie jest wypłacane w miesiącu, w którym udzielono czasu wolnego. W przypadku udzielenia czasu wolnego z inicjatywy pracodawcy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas wolny.

§ 4. W przypadku, w którym pracownik nie skorzystał z czasu wolnego zgodnie z § 1 lub 2, pracodawca wypłaca normalne wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik miał korzystać z czasu wolnego; wysokość wynagrodzenia i dodatku ustala się uwzględniając miesiąc, w którym praca nadliczbowa była wykonana.

§ 5. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, pracodawca, na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, może udzielić mu do końca kolejnego okresu rozliczeniowego czasu pracy czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przepracowanej liczbie godzin nadliczbowych i w terminie uzgodnionym z pracownikiem. Przepisy § 3 i 4 stosuje się odpowiednio.

Art. 335. § 1. W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego czasu pracy pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w art. 333 § 1 pkt 2, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego czasu pracy do dnia ustania stosunku pracy wykonywał pracę w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy,

o których mowa w art. 301 § 1.

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

Art. 336. § 1. Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 332 § 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 czasu pracy, w terminie z nim uzgodnionym.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie z pracownikiem terminu udzielenia innego dnia wolnego od pracy, pracodawca udziela pracownikowi takiego dnia do końca okresu rozliczeniowego czasu pracy.

§ 3. Jeżeli ze względu na szczególne potrzeby zakładu pracy nie jest możliwe udzielenie innego dnia wolnego od pracy, zgodnie z § 1 i 2, pracownikowi – niezależnie od normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych – przysługuje dodatek do wynagrodzenia za pracę w wysokości 50% wynagrodzenia, za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

§ 4. W przypadku, o którym mowa w § 3, wynagrodzenie i dodatki są wypłacane najpóźniej w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę w miesiącu, w którym według wiedzy pracodawcy nie ma możliwości udzielenia dnia wolnego, nie później jednak niż wraz z wynagrodzeniem za ostatni miesiąc okresu rozliczeniowego czasu pracy.

Art. 337. § 1. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracownicy autonomiczni wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2 i 3.

§ 2. Pracownikom autonomicznym za czas pracy przekraczający dobowy wymiar czasu pracy w dni pracy wynikające z harmonogramu czasu pracy, który powoduje przekroczenie przeciętnie 42 godzin w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy, przysługuje prawo do normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 50% wynagrodzenia.

§ 3. Kierownikom wyodrębnionych jednostek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadającą w niedziele i święta oraz w dni wolne od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, przysługuje prawo do normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 333 § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Przepis art. 336 § 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 338. § 1. W układzie zbiorowym pracy można wprowadzić indywidualne konta wynagrodzeń za godziny nadliczbowe dla pracowników.

§ 2. Konta wynagrodzeń polegają na zawieszaniu wypłaty normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za taką pracę na zasadach określonych w Kodeksie i układzie zbiorowym pracy w przypadkach, o których mowa w § 1.

§ 3. W układzie zbiorowym pracy określa się w szczególności:

- 1) liczbę godzin nadliczbowych, za które wypłata normalnego wynagrodzenia oraz dodatku może być zawieszona;
- 2) sposób informowania pracowników o wysokości środków zgromadzonych na koncie wynagrodzeń;
- 3) zasady i koszty ubezpieczenia kont, które ponosi pracodawca;
- 4) warunki wypłaty normalnego wynagrodzenia oraz dodatku, jeżeli są inne niż określone w Kodeksie.

§ 4. Układ zbiorowy pracy może określać także zasady i wysokość dopłat do konta wynagrodzeń dokonywanych przez pracodawcę.

§ 5. Wynagrodzenie z konta wynagrodzeń jest wypłacane pracownikowi:

- 1) w przypadku ustania stosunku pracy;
- 2) w związku z zakończeniem okresu obowiązywania układu zbiorowego pracy;
- 3) w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy, jeżeli pracownik o to wnosi;
- 4) w przypadku uwzględnienia przez pracodawcę wniosku pracownika o zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy w celu regeneracji sił, jeżeli pracownik o to wnosi;
- 5) w przypadkach określonych w § 9.

§ 6. W okresie obniżenia wymiaru czasu pracy na wniosek pracownika, pracodawca wypłaca pracownikowi z konta wynagrodzeń wynagrodzenie w wysokości uzupełniającej wynagrodzenie za pracę pracownika do wysokości wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymywałby, gdyby w tym czasie wykonywał pracę w wymiarze czasu pracy, wynikającym z umowy o pracę, chyba że pracownik wnosi o niższą wypłatę.

§ 7. W okresie zwolnienia pracownika z obowiązku wykonywania pracy, w celu regeneracji sił, pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymywałby, gdyby w tym czasie wykonywał pracę, chyba że pracownik wnosi o niższą wypłatę.

§ 8. W przypadku, gdy umowa o pracę z pracownikiem objętym kontem wynagrodzeń wygasła z powodu śmierci pracownika, wynagrodzenie z konta wynagrodzeń jest wypłacane osobom uprawnionym do odprawy pośmiertnej. Przepisy art. 226 § 4 i 5 stosuje się odpowiednio.

§ 9. W przypadku zaistnienia szczególnych sytuacji organizacyjnych, załamania popytu albo negatywnych skutków sezonowości zapotrzebowania na pracę, pracodawca za zgodą związków zawodowych może dokonać okresowego jednostronnego obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników lub zwolnić pracowników z obowiązku wykonywania pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia. Jednostronne obniżenie wymiaru czasu pracy lub zwolnienie

z obowiązku wykonywania pracy może dotyczyć wyłącznie okresu, za który pracownik otrzyma wynagrodzenie z konta wynagrodzeń za godziny nadliczbowe.

Dział VI

Dyżury pracownicze

Art. 339. § 1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawiania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w placówce zatrudnienia lub w innym miejscu przez niego wyznaczonym (dyżur) lub bez wskazania takiego miejsca (dyżur elastyczny). Miejscem wyznaczonym do pełnienia dyżuru może być miejsce zamieszkania pracownika.

§ 2. Czas dyżuru jest czasem pracy.

§ 3. Czas dyżuru może wykraczać poza normę czasu pracy określoną w art. 301, jednakże nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy. Do pracy wykonywanej w czasie dyżuru stosuje się art. 333.

§ 4. Za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie łączny czas pracy i dyżuru nie może przekraczać przeciętnie 60 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy; przepisy art. 303 § 2-4 i 6 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Za czas dyżuru pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze odpowiadającym czasowi dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli stawka takiego wynagrodzenia została określona w inny sposób – 60% wynagrodzenia. W razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego za czas dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stanowiące 20% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 6. Czasu dyżuru elastycznego nie wlicza się do czasu pracy, chyba że podczas dyżuru pracownik wykonywał pracę. Do pracy wykonywanej w czasie dyżuru stosuje się art. 333.

§ 7. Czas dojazdu pracownika pełniącego dyżur lub dyżur elastyczny do miejsca wskazanego przez pracodawcę jako miejsce wykonywania pracy – nie dłuższy niż czas przejazdu pracownika z miejsca zamieszkania do miejsca wykonywania pracy – jest czasem pracy, a pracownikowi za ten czas przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.

§ 8. Przepis § 7 stosuje się odpowiednio do czasu powrotu z miejsca wykonywania pracy.

§ 9. Czas pełnienia dyżuru łącznie z czasem pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 309 i 310.

§ 10. Pracodawca i pracownik autonomiczny, którego wiedza i doświadczenie jest kluczowe dla funkcjonowania zakładu pracy, mogą w odrębnej umowie ustalić, że pracownik będzie pełnił dyżur elastyczny, który łącznie z czasem pracy będzie przekraczał 13 godzin na dobę, za wynagrodzeniem nie niższym niż 30% wynagrodzenia zasadniczego. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odpoczynek adekwatny do uciążliwości dyżuru.

§ 11. W przypadku, o którym mowa w § 10, umowa nie może przewidywać pełnienia dyżuru elastycznego w dniach, w których pracownik wykonywał pracę w wymiarze wyższym niż 8 godzin i częściej niż 3 dni w tygodniu.

§ 12. Układ zbiorowy pracy może określić inną liczbę dni pełnienia dyżuru elastycznego niż określona w § 11.

§ 13. Pracownik nie może ponosić negatywnych konsekwencji z tytułu odmowy zawarcia umowy, o której mowa w § 10.

§ 14. Przepisów § 5 i 9 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, pracowników zatrudnionych na wysokich stanowiskach kierowniczych, a także do innych pracowników, określonych w układzie zbiorowym pracy.

Dział VII

Praca w porze nocnej

Art. 340. § 1. Pora nocna obejmuje kolejnych 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00.

§ 2. Pora nocna może być ustalona odmiennie dla różnych grup pracowników.

§ 3. 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 czasu pracy przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

§ 4. 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.

§ 5. Wykaz prac, o których mowa w § 4, określa pracodawca w porozumieniu z organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa 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.

§ 6. Przepis § 4 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 zakładu pracy lub środowiska albo usunięcia awarii lub skutków wypadków.

§ 7. Na żądanie właściwego okręgowego inspektora pracy lub na pisemny wniosek pracownika, o którym mowa w § 3, pracodawca przekazuje takiemu inspektorowi wykaz pracowników pracujących w nocy.

Art. 341. § 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 jego wynagrodzenia zasadniczego określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli stawka takiego wynagrodzenia została określona w inny sposób – w wysokości 20% stawki godzinowej z 60% wynagrodzenia.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz do pracowników zatrudnionych na wysokich stanowiskach kierowniczych.

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

Dział VIII

Praca w niedziele i święta

Art. 342. § 1. Dniami ustawowo wolnymi od pracy dla pracowników są niedziele i święta określone jako dni wolne od pracy w przepisach o dniach wolnych od pracy.

§ 2. Za pracę w niedzielę i święto w przypadkach, o których mowa w art. 344, 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. Ustalenie to może być odmienne dla różnych grup pracowników lub dla indywidualnych pracowników po warunkiem, że obejmuje co najmniej 18 godzin dnia ustawowo wolnego od pracy.

Art. 343. Ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy określają przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Art. 344. § 1. 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 lub skutków wypadków;
- 2) w ruchu ciągłym;
- 3) przy pracy zmianowej, jeżeli praca jest wykonywana w tych dniach przez co najmniej 16 godzin na dobę;
- 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) zakładach świadczących usługi dla ludności,
 - b) gastronomii,
 - c) zakładach hotelarskich,
 - d) jednostkach gospodarki komunalnej,
 - e) zakładach podmiotów leczniczych i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,
 - f) jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę,
 - g) 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 i dni ustawowo wolne od pracy;
- 11) w stosunku do pracowników zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy oraz pracowników zatrudnionych na wysokich stanowiskach kierowniczych;

12) przy wykonywaniu prac:

a) dorywczych,

b) polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcę usługi, dni, o których mowa w art. 342 § 1, są u niego dniami pracy,

c) zapewniających możliwość świadczenia usług, o których mowa w lit. b.

§ 2. Praca w niedziele jest dozwolona z powodu szczególnych potrzeb zakładu pracy, także w innych przypadkach, niż określone w § 1, jeżeli pracownik wyraził na to zgodę w postaci papierowej lub elektronicznej, nie więcej jednak niż 6 razy w roku kalendarzowym. Dotyczy to także przypadku pozostawiania pracownika w 2 lub większej liczbie kolejnych stosunków pracy w roku kalendarzowym.

§ 3. Pracodawca zatrudniający nie więcej niż 50 pracowników może polecić wykonywanie pracy w niedzielę z powodu szczególnych potrzeb zakładu pracy w innych przypadkach, niż określone w § 1, bez zgody pracownika, nie więcej jednak niż 3 razy w roku kalendarzowym. Przepis § 2 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

§ 4. Układ zbiorowy pracy może określać inne przypadki pracy dopuszczalnej w dni ustawowo wolne od pracy.

Art. 345. § 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta w przypadkach, o których mowa w art. 344 pkt 1-9, 11 i 12 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 343, 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 75% wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy w niedzielę, niezależnie od wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 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 75% wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy w takim dniu, niezależnie od wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

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

Art. 346. W układzie zbiorowym pracy można ustalić inną wysokość dodatków, o których mowa w art. 336 § 3 i art. 345 § 2 i 3.

Art. 347. 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. 323.

Dział IX

Nietypowe formy organizacji czasu pracy

Art. 348. § 1. Na podstawie odrębnej umowy z pracodawcą, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mogą wykonywać pracę w systemie podziału tego samego stanowiska pracy.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, pracownicy decydują o swoim rozkładzie czasu pracy przy wykonywaniu pracy na danym stanowisku pracy, stosując dopuszczalny na tym stanowisku system czasu pracy i wynikające z niego rozkłady czasu pracy, zapewniając stałe wykonywanie pracy na danym stanowisku. Pracownicy informują pracodawcę o dniach i godzinach pracy z tygodniowym uprzedzeniem na co najmniej kolejnych 5 dni pracy.

§ 3. Pracownicy, o których mowa w § 1, mogą wykonywać pracę powyżej wymiaru czasu pracy wynikającego z umowy o pracę wyłącznie na polecenie pracodawcy lub za jego zgodą. Przepis art. 321 § 1 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Za zgodą pracodawcy pracownicy mogą dokonywać zmian w zakresie dni i godzin pracy, w każdym czasie.

§ 5. W przypadku nieprzekazania informacji, zgodnie z § 2 zdanie drugie, harmonogram czasu pracy pracowników sporządza pracodawca.

§ 6. Jeżeli pracownik doznał przeszkód w świadczeniu pracy zgodnie z informacją, o której mowa w § 2 albo harmonogramem czasu pracy, a pozostali pracownicy nie ustalili sposobu jego zastępowania, decyzję co do potrzeby zastępstwa oraz pracownika zastępującego podejmuje pracodawca.

Art. 349. § 1. Pracodawca i pracownik autonomiczny, pracownik mobilny, pracownik zatrudniony w systemie zadaniowego czasu pracy lub zatrudniony

w organizacji czasu pracy, o której mowa w art. 321 § 2, mogą ustalić w porozumieniu, że pracownik we własnym zakresie organizuje czas pracy, z uwzględnieniem przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, o której mowa w art. 301 § 1, okresów odpoczynku, o których mowa w art. 309 i 310, przeciętnej pięciodniowego tygodnia pracy, przerw, o których mowa w art. 311, a także przepisów o wykonywaniu pracy w niedziele i święta.

§ 2. W porozumieniu, o którym mowa w § 1, określa się sposób przekazywania pracodawcy przez pracownika informacji niezbędnych do rozliczenia czasu pracy, do celów ustalenia jego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, jeżeli pracodawca tego zażąda.

Art. 350. § 1. W umowie, zawartej w formie pisemnej, z zespołem pracowników nie większym niż 15 pracowników obsługujących wspólnie wyodrębnione placówki, jednostki organizacyjne oraz dla zespołów pracowniczych pracujących przy wspólnych projektach lub badaniach można ustalić szczególne zasady stosowania organizacji czasu pracy (zespołowa organizacja pracy), z zastrzeżeniem § 5.

§ 2. Umowę, o której mowa w § 1, podpisuje każdy z pracowników. Pracownik, z którym stosunek pracy został nawiązany po podpisaniu umowy, może złożyć pisemne oświadczenie o przystąpieniu do takiej umowy.

§ 3. Pracownik może zrezygnować z wykonywania pracy w zespołowej organizacji pracy w każdym czasie, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego upływ następuje z końcem miesiąca. W przypadku pracownicy w ciąży, pracownika opiekującego się dzieckiem w wieku do 4 lat oraz pracownika niepełnosprawnego okres wypowiedzenia wynosi 7 dni.

§ 4. Pracownik, który nie podpisał umowy o wykonywaniu pracy w zespołowej organizacji pracy lub zrezygnował z wykonywania takiej pracy nie może ponosić negatywnych konsekwencji z tego tytułu.

§ 5. Stosowanie zespołowej organizacji pracy jest dopuszczalne w stosunku do części zespołu pracowników, jeżeli nie powoduje to nierównego traktowania pracowników, do których taka umowa nie ma zastosowania.

§ 6. Zespołowa organizacja pracy może być stosowana na podstawie układu zbiorowego pracy, do zespołu pracowników, większego niż określony w § 1.

§ 7. W zakresie uzasadnionym potrzebami zespołowej organizacji pracy, umowa może określać prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy w zakresie czasu pracy i trybu udzielania urlopów wypoczynkowych, z uwzględnieniem odstępstw od przepisów prawa pracy, jeżeli wynika to z potrzeb obsługiwanej jednostki lub wykonywanego projektu, jednak w granicach określonych w Dyrektywie 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada

2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, i z uwzględnieniem:

- 1) czas pracy nie może przekraczać 10 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy, nie przekraczającym 2 miesięcy;
- 2) przepisów Kodeksu o ochronie pracy młodocianych;
- 3) uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem;
- 4) ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

§ 8. Wprowadzenie zespołowej organizacji pracy może nastąpić po uzyskaniu opinii organizacji związkowej, jeżeli taka organizacja działa u danego pracodawcy; organizacja związkowa wyraża opinię w terminie 14 dni od otrzymania projektu umowy, o której mowa w § 1.

§ 9. Wprowadzenie zespołowej organizacji pracy może nastąpić w terminie 30 dni, po dokonaniu zgłoszenia umowy, o której mowa w § 1, wraz z opinią organizacji związkowej właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

§ 10. Właściwy okręgowy inspektor pracy może nakazać niestosowanie zespołowej organizacji pracy w każdym czasie, w razie stwierdzenia jej niezgodności z przepisami prawa pracy.

§ 11. W zakresie nieuregulowanym w umowie lub w układzie zbiorowym pracy, stosuje się przepisy Kodeksu.

Art. 351. Układ zbiorowy pracy może regulować zasady organizacji czasu pracy w sposób odmienny od zawartych w Kodeksie w stosunku do innych pracowników, niż określony w art. 350. W takim przypadku regulacje dotyczące zespołowej organizacji pracy stosuje się odpowiednio, z wyjątkiem spraw uregulowanych w art. 350 § 7 pkt 1.

Tytuł VII

Urlopy pracownicze i zwolnienia okolicznościowe

Dział I

Urlopy wypoczynkowe

Art. 352. § 1. Pracownikowi przysługuje w każdym roku kalendarzowym prawo do corocznego, płatnego urlopu, zwanego dalej „urlopem wypoczynkowym”.

§ 2. Urlop wypoczynkowy służy wypoczynkowi co nie wyklucza realizacji przez pracownika w tym czasie innych praw i wolności; sposób korzystania

przez pracownika z urlopu wypoczynkowego nie może naruszać jego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

§ 3. Zrzeczenie się prawa do urlopu wypoczynkowego jest nieważne.

Art. 353. Urlop wypoczynkowy oraz dni wolne od pracy nie będące urlopem wypoczynkowym, objęte decyzją o udzieleniu urlopu wypoczynkowego, stanowią okres wypoczynku.

Art. 354. § 1. Wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi 26 dni.

§ 2. Wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę, biorąc za podstawę wymiar urlopu wypoczynkowego określony w § 1 lub w innych przepisach prawa pracy.

§ 3. W przypadku zmiany wymiaru czasu pracy w trakcie roku kalendarzowego, wymiar urlopu wypoczynkowego ustala się proporcjonalnie do okresów zatrudnienia w poszczególnych wymiarach czasu pracy.

§ 4. W przypadku zmiany wymiaru czasu pracy w trakcie miesiąca, wymiar urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wyższego wymiaru czasu pracy.

§ 5. Wymiar urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym, ustalony na podstawie § 2 i 3, nie może przekroczyć wymiaru określonego w § 1 lub w innych przepisach prawa pracy.

Art. 355. § 1. Dla pracownika, którego dobową normą czasu pracy wynosi 8 godzin, zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego, o którym mowa w art. 354 § 1, określony w wartości godzinowej wynosi 208 godzin.

§ 2. Dla pracownika, którego dobową normą czasu pracy wynikającą z odrębnych przepisów jest niższa niż 8 godzin, zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego, o którym mowa w art. 354 § 1, określony w wartości godzinowej i minutowej, ustala się z uwzględnieniem niższej normy czasu pracy.

Art. 356. Przepisy art. 355 stosuje się odpowiednio dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, którego wymiar urlopu wypoczynkowego ustala się zgodnie z art. 354 § 2.

Art. 357. § 1. Wymiar urlopu wypoczynkowego za 1 dzień pozostawania w zatrudnieniu w przypadku, o którym mowa w art. 355 § 1, wynosi 34 minuty.

§ 2. Wymiar urlopu wypoczynkowego za 1 dzień pozostawania w zatrudnieniu w przypadku, o którym mowa w art. 355 § 2, ustala się z uwzględnieniem niższej normy czasu pracy, zaokrąglając go do pełnej minuty w górę.

Art. 358. Wymiar urlopu wypoczynkowego ustalony na podstawie art. 354 - 357 określa się w godzinach, przy czym niepełną godzinę zaokrągla się w górę do godziny.

Art. 359. § 1. Urlopu wypoczynkowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Z zastrzeżeniem przepisu § 2, urlopu udziela się na pełne dni pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.

§ 2. Udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne:

- 1) w przypadku, gdy część urlopu wypoczynkowego pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony taki urlop;
- 2) jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub porozumienie zbiorowe zawarte z przedstawicielstwem załogi.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2 pkt 2, udzielenie urlopu w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest możliwe jedynie na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej i pod warunkiem, że nie narusza to prawa pracownika do minimalnych okresów wypoczynku, o których mowa w art. 362.

Art. 360. § 1. W roku kalendarzowym, w którym następuje nawiązanie lub ustanie stosunku pracy, pracownikowi przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy; łączny wymiar urlopu wypoczynkowego nie może przekroczyć wymiaru określonego w art. 354.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy do ustania stosunku pracy i nawiązania kolejnego stosunku pracy dochodzi u tego samego pracodawcy.

Art. 361. § 1. Przy ustalaniu wymiaru urlopu wypoczynkowego nie uwzględnia się okresu zatrudnienia obejmującego:

- 1) urlop bezpłatny;

- 2) urlop wychowawczy;
- 3) odbywanie czynnej służby wojskowej;
- 4) tymczasowe aresztowanie;
- 5) odbywanie kary pozbawienia wolności;
- 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się w przypadku wykorzystywania po urlopie wychowawczym urlopu wypoczynkowego, do którego pracownik nabył prawo przed urlopem wychowawczym.

Art. 362. § 1. Pracownikowi, którego wymiar urlopu wypoczynkowego u danego pracodawcy w danym roku kalendarzowym wynosi nie więcej niż 12 dni, urlopu wypoczynkowego udziela się wyłącznie w jednej części.

§ 2. Jeżeli wymiar urlopu wypoczynkowego u danego pracodawcy w danym roku kalendarzowym wynosi więcej niż 12 dni, urlop wypoczynkowy może być podzielony najwyżej na dwie części, z których jedna powinna obejmować co najmniej 14-dniowy okres wypoczynku.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, urlop wypoczynkowy może być podzielony na większą liczbę części, z tym że jedna z nich powinna obejmować co najmniej 14-dniowy okres wypoczynku.

Art. 363. § 1. Urlopy wypoczynkowe powinny być udzielane zgodnie z indywidualnymi lub grupowymi planami urlopów, chyba że strony uzgodniły termin udzielenia urlopu.

§ 2. Termin urlopu ustalony w planie urlopów może być zmieniony w każdym czasie za porozumieniem stron.

Art. 364. § 1. Pracodawca ustala indywidualny plan urlopów dla pracownika po rozpatrzeniu jego wniosku. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić termin urlopu wskazany we wniosku pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

§ 2. Jeżeli pracodawca nie mógł uwzględnić wniosku pracownika, o którym mowa w § 1, albo taki wniosek nie został złożony, pracodawca podaje do wiadomości pracownika ustalony dla niego indywidualny plan urlopów z wyprzedzeniem co najmniej 60 dni przed planowanym terminem udzielenia urlopu; w przypadku pracownika zatrudnionego na okres krótszy niż 3 miesiące wyprzedzenie to wynosi co najmniej 14 dni.

§ 3. Pracownik może wyrazić zgodę, na udzielenie mu urlopu wypoczynkowego bez zachowania okresów wyprzedzenia, o których mowa w § 2.

§ 4. Pracownikowi zatrudnionemu na okres obejmujący nie więcej niż 1 miesiąc, urlopu udziela się wyłącznie w terminie uzgodnionym z tym pracownikiem.

Art. 365. § 1. Pracodawca ustala grupowy plan urlopów, jeżeli zamierza udzielić wszystkim pracownikom lub grupie pracowników urlopu wypoczynkowego w tym samym terminie.

§ 2. Pracodawca ustala grupowy plan urlopów po zasięgnięciu opinii organizacji związkowej.

§ 3. Przepis art. 364 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 366. § 1. Zmiana terminu urlopu wypoczynkowego może nastąpić na wniosek lub za zgodą pracownika.

§ 2. Zmiana terminu urlopu wypoczynkowego jest także dopuszczalna z powodu szczególnych potrzeb zakładu pracy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy; w takim przypadku nie jest wymagana zgoda pracownika.

§ 3. Przepis art. 369 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 367. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć korzystania z urlopu wypoczynkowego w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

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

pracodawca przesuwa urlop wypoczynkowy na termin późniejszy.

Art. 368. Część urlopu wypoczynkowego niewykorzystaną z powodu:

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

pracodawca udziela w terminie późniejszym.

Art. 369. § 1. Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają ważne okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu wypoczynkowego.

§ 2. Pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, pokrywa koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu wypoczynkowego. Na wniosek pracodawcy złożony przed podjęciem decyzji o odwołaniu pracownika z urlopu wypoczynkowego, pracownik przedstawia oszacowanie kosztów związanych z odwołaniem go z urlopu wypoczynkowego; pracodawca składa wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 370. Na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, udziela się mu urlopu wypoczynkowego zaległego i bieżącego, bezpośrednio po:

- 1) urlopie macierzyńskim;
- 2) urlopie rodzicielskim, jeżeli taki urlop wykorzystywano bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

Art. 371. § 1. Pracodawca udziela pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie między dniem 1 stycznia roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył do niego prawo, a dniem 31 stycznia kolejnego roku kalendarzowego.

§ 2. W przypadku, w którym stosunek pracy pracownika został nawiązany po dniu 30 września danego roku kalendarzowego, pracodawca udziela urlopu wypoczynkowego w okresie do dnia 31 marca kolejnego roku kalendarzowego.

§ 3. W przypadku odwołania pracownika z urlopu udzielonego w terminie o którym mowa w § 1 lub 2 z powodów, o których mowa w art. 369 § 1, urlopu udziela się w okresie do dnia 30 września roku kalendarzowego następującego po roku, w którym pracownik nabył prawo do urlopu.

Art. 372. § 1. Urlopu wypoczynkowego niezaplanowanego, nieudzielonego lub niewykorzystanego z powodu usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy uniemożliwiającej wykorzystanie urlopu udziela się najpóźniej do 31 marca roku kalendarzowego następującego po kolejnym roku, w którym pracownik nabył do niego prawo.

§ 2. Urlopu wypoczynkowego nie udzielonego pracownikowi, do którego nabył on prawo przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego, pracodawca udziela bezpośrednio po zakończeniu urlopu wychowawczego.

Art. 373. § 1. W razie nieudzielenia urlopu w terminie, o którym mowa w art. 371 lub art. 372 § 1 prawo do urlopu wygasa, a pracownikowi przysługuje zadośćuczynienie w wysokości 2-krotności wynagrodzenia urlopowego, jakie przysługiwałoby pracownikowi, w razie udzielenia tego urlopu w ostatnim możliwym terminie.

§ 2. Zadośćuczynienie, o którym mowa w § 1, nie przysługuje, jeżeli pracodawca nie mógł udzielić pracownikowi urlopu z przyczyn dotyczących pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje rekompensata pieniężna w wysokości wynagrodzenia urlopowego, jakie przysługiwałoby pracownikowi w razie udzielenia tego urlopu w ostatnim możliwym terminie, chyba że na wniosek pracownika złożony do upływu okresu na udzielenie urlopu, o którym mowa w art. 372 § 1, pracodawca udzieli pracownikowi urlopu w terminie kolejnych 6 miesięcy, po ustaniu przyczyn uniemożliwiających wykorzystanie urlopu.

Art. 374. § 1. W przypadkach, o których mowa w art. 366 - 369 pracodawca udziela urlopu wypoczynkowego w terminie wskazanym przez pracownika we wniosku złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w art. 366 § 1, wniosek pracownika o zmianę terminu urlopu wypoczynkowego powinien być złożony, w postaci papierowej lub elektronicznej, najpóźniej do dnia 30 października tego roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył prawo do urlopu wypoczynkowego.

§ 3. Pracodawca może odmówić udzielenia urlopu wypoczynkowego w terminie wskazanym we wniosku, jeżeli korzystanie przez pracownika z urlopu w tym terminie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W tym przypadku przepisy art. 372 stosuje się odpowiednio.

Art. 375. Prawo do zadośćuczynienia, o którym mowa w art. 373 § 1, albo otrzymania rekompensaty pieniężnej, zgodnie z art. 373 § 2, wygasa w terminie 3 lat od zakończenia roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył prawo do urlopu.

Art. 376. § 1. Pracownik pełniący funkcję członka zarządu spółki kapitałowej samodzielnie ustala termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego, uwzględniając obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy oraz zapewniając na czas urlopu odpowiednie zastępstwo.

§ 2. Pracownik, o którym mowa w § 1, może podzielić urlop wypoczynkowy na części, według swojego wyboru. Urlop powinien być wykorzystany najpóźniej do dnia 31 marca kolejnego roku kalendarzowego; po upływie tego terminu prawo do urlopu wypoczynkowego wygasa, z zastrzeżeniem § 3.

§ 3. Do pracownika, o którym mowa w § 1, nie stosuje się art. 373.

Art. 377. W przypadku odwołania pracownika, o którym mowa w art. 376, z funkcji członka zarządu spółki kapitałowej, urlop wypoczynkowy powinien być udzielony z zastosowaniem zasad określonych w niniejszym dziale, z tym, że urlop zaległy może być udzielony do dnia 30 września kolejnego roku kalendarzowego po dniu odwołania. Po upływie tego terminu prawo do urlopu wygasa; przepis art. 374 stosuje się odpowiednio.

Art. 378. § 1. Pracownik ma prawo w każdym roku kalendarzowym do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w łącznym wymiarze 4 dni, nie więcej jednak niż 32 godziny, w terminie przez niego wskazanym.

§ 2. Skorzystanie przez pracownika z urlopu wymaga zgody pracodawcy, jeżeli pracownik wskaże pracodawcy termin wykorzystania urlopu, krótszy niż 24 godziny przed godziną rozpoczęcia pracy zgodnie z harmonogramem czasu pracy pracownika.

§ 3. Pracodawca może odmówić zgody, o której mowa w § 2, jeżeli jest to uzasadnione nadzwyczajnymi potrzebami zakładu pracy.

§ 4. Urlop wypoczynkowy niewykorzystany przez pracownika w danym roku kalendarzowym zwiększa wymiar urlopu w kolejnym roku kalendarzowym.

§ 5. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej i umowy o pracę na czas wykonywania pracy sezonowej.

Art. 379. § 1. Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, zwane dalej „wynagrodzeniem urlopowym”.

§ 2. Wynagrodzenie urlopowe ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

- 1) wypłat jednorazowych lub nieperiodycznych;
- 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju;
- 3) 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, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku, nadwyżce bilansowej lub zależnych wyłącznie od osiągnięcia przez przedsiębiorstwo wyników ekonomicznych;
- 9) bonusów;
- 10) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych.

§ 3. Ustalając wynagrodzenie urlopowe:

- 1) składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości przysługującej pracownikowi w okresie wykorzystywania urlopu wypoczynkowego;
- 2) składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, określone w innej stawce niż stawka miesięczna w stałej wysokości, uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w średniej wysokości z okresu 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających bezpośrednio miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadku znacznego wahania wysokości tych składników okres ten może być przedłużony w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy kalendarzowych.

§ 4. Składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy dłuższe niż 1 miesiąc nie uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym. Takie składniki wynagrodzenia wypłaca się w przyjętych terminach wypłaty tych składników.

Art. 380. § 1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny, chyba że taki urlop zostanie wykorzystany zgodnie z porozumieniem zawartym między:

- 1) pracodawcą i pracownikiem, na mocy którego pracodawca zobowiąże się do udzielenia takiego urlopu wypoczynkowego w okresie kolejnego zatrudnienia;
- 2) obecnym pracodawcą, pracownikiem i kolejnym pracodawcą, na mocy którego kolejny pracodawca zobowiąże się do udzielenia takiego urlopu wypoczynkowego.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1 pkt 1, traci moc, jeżeli pracodawca w terminie 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy nie nawiąże z pracownikiem kolejnego stosunku pracy.

§ 3. Porozumienie, o którym mowa w § 1 pkt 2, traci moc, jeżeli kolejny pracodawca w terminie 30 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, nie nawiąże z pracownikiem stosunku pracy.

§ 4. Wysokość ekwiwalentu pieniężnego odpowiada wysokości wynagrodzenia urlopowego. Przepisy art. 379 §1 - 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 381. § 1. Jeżeli pracodawca na podstawie odrębnych przepisów jest obowiązany objąć pracownika ubezpieczeniem gwarantującym mu otrzymanie świadczenia pieniężnego za czas urlopu wypoczynkowego, pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie urlopowe lub ekwiwalent pieniężny.

§ 2. Jeżeli świadczenie pieniężne za czas urlopu wypoczynkowego, o którym mowa w § 1, jest niższe od wynagrodzenia urlopowego lub ekwiwalentu pieniężnego, pracodawca wypłaca pracownikowi kwotę stanowiącą różnicę między tymi należnościami.

Art. 382. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) sposób ustalania podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego oraz podstawy wymiaru ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy;
- 2) sposób ustalania wynagrodzenia za 1 godzinę pracy, służącego ustaleniu wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy;
- 3) przypadki uzasadniające ustalenie podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego oraz podstawy wymiaru ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy z okresów krótszych, niż określone w art. 379 § 3, a także z okresów nie przypadających bezpośrednio przed miesiącem rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego albo przed miesiącem wymagalności ekwiwalentu pieniężnego;
- 4) sposób obliczania współczynnika służącego do ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Wydając rozporządzenie minister właściwy do spraw pracy bierze pod uwagę zmiany składników wynagrodzenia lub ich wysokości, a także wymiar czasu pracy pracownika. Wysokość wynagrodzenia urlopowego powinna co do zasady odpowiadać wysokości wynagrodzenia za pracę oraz niektórych innych świadczeń ze stosunku pracy, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w tym czasie świadczył pracę. Wysokość ekwiwalentu pieniężnego powinna znajdować się

w takiej relacji do wcześniej otrzymywanego wynagrodzenia, aby pracownik po zakończeniu zatrudnienia mógł skorzystać z prawa do wyczerpania.

Dział II

Okres wyczerpania pracownika zatrudnionego na podstawie nieetatowej umowy o pracę

Art. 383. § 1. Pracodawca i pracownik zatrudniony na podstawie nieetatowej umowy o pracę mają obowiązek określić okres niewykonywania pracy w wymiarze 2 dni na miesiąc, przeznaczonych na niewykonywanie pracy.

§ 2. Pracownik zatrudniony na podstawie nieetatowej umowy o pracę ma prawo do wynagrodzenia urlopowego w wysokości 1/10 wynagrodzenia należnego za okres zatrudnienia u danego pracodawcy, które jest wypłacane po zakończeniu każdego kwartału kalendarzowego.

§ 3. Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie nieetatowej umowy o pracę przysługuje ekwiwalent pieniężny wypłacany w dniu rozwiązania takiej umowy, w wysokości 1/10 wynagrodzenia należnego za okres zatrudnienia u danego pracodawcy, pomniejszony o wypłacone wynagrodzenie urlopowe.

Dział III

Urlopy bezpłatne

Art. 384. § 1. Na wniosek pracownika złożony w formie pisemnej 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 odrębnymi.

Art. 385. § 1. Za zgodą pracownika wyrażoną w formie pisemnej 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.

Dział IV

Zwolnienia okolicznościowe

Art. 386. § 1. Pracodawca zwalnia pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu albo z przepisów odrębnych.

§ 2. Pracodawca zwalnia pracownika od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w razie:

- 1) wezwania do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania;
- 2) przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych;
- 3) bycia ratownikiem Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego – na czas niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu;
- 4) bycia ratownikiem Grupy ratownictwa, Grupy ratownictwa Medycznego oraz Grupy Ratownictwa Specjalnego Polskiego Czerwonego Krzyża – na czas niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu;
- 5) bycia członkiem ochotniczej drużyny ratowniczej działającej w brzegowej stacji ratowniczej Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa "Służba SAR" – na czas niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu oraz na czas udziału w szkoleniach organizowanych przez Morską Służbę Poszukiwania i Ratownictwa;
- 6) bycia krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi; obowiązek zwolnienia od pracy obejmuje także czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy;
- 7) ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy – w okresie 2 dni;

- 8) 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 – w okresie 1 dnia.

§ 3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, zasady i tryb zwolnienia pracownika od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia za czas nieobecności, uwzględniając właściwą organizację pracy i wyjątkowe cele społeczne.

Art. 387. Na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, pracodawca może mu udzielić zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 309 i 310.

Tytuł VIII

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

Art. 388. Ilekroć w przepisach niniejszego tytułu jest mowa o:

- 1) ubezpieczonej - matce dziecka – należy przez to rozumieć matkę dziecka niebędącą pracownicą, objętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778, z późn. zm.);
- 2) ubezpieczonym - ojcu dziecka – należy przez to rozumieć ojca dziecka niebędącego pracownikiem, objętego ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;
- 3) pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny - należy przez to rozumieć będącego pracownikiem, innego niż pracownik - ojciec, członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368, z późn. zm.);
- 4) ubezpieczonym - innym członkowi najbliższej rodziny - należy przez to rozumieć niebędącego pracownikiem, innego niż ubezpieczony - ojciec dziecka, ubezpieczonego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Art. 389. § 1. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

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

- 1) związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów,
 - 2) mogące mieć niekorzystny wpływ ze względu na sposób i warunki ich wykonywania, z uwzględnieniem rodzajów czynników występujących w środowisku pracy i poziomu ich występowania
- kierując się aktualną wiedzą na temat wpływu warunków wykonywania pracy i czynników występujących w środowisku pracy na zdrowie kobiet, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

Art. 390. § 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 organizacja związkowa, a w przypadku, w którym pracownica nie wskazała reprezentującej ją organizacji związkowej, właściwy okręgowy inspektor pracy wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy. Pracodawca we wniosku o wyrażenie zgody wskazuje przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie albo rozwiązanie umowy o pracę.

§ 2. Reprezentująca pracownicę organizacja związkowa albo właściwy okręgowy inspektor pracy może odmówić wyrażenia zgody, o której mowa w § 1, w terminie nie dłuższym niż 7 dni od otrzymania wniosku o wyrażenie tej zgody tylko w przypadku, gdy zachodzą szczególne przesłanki społeczne uzasadniające pozostawanie pracownicy w stosunku pracy.

§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu, jeżeli pracodawca – w dniu ustania stosunku pracy w terminie określonym w umowie – zatrudnia powyżej 10 pracowników.

§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji przedsiębiorstwa, likwidacji innej jednostki organizacyjnej niebędącej przedsiębiorstwem, w której zatrudniony jest pracownik, a także w związku z zaprzestaniem przez osobę fizyczną prowadzenia działalności gospodarczej. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić

z reprezentującą pracownicę organizacją związkową albo z właściwym okręgowym inspektorem pracy 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 i pracownika- innego członka najbliższej rodziny w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

§ 6. Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, o którym mowa w § 1 i 5, jest dopuszczalne u pracodawców zatrudniających nie więcej niż 10 pracowników po uprzednim wykazaniu przez pracodawcę, że przyczyna wypowiedzenia nie dotyczy pracownika i uzyskaniu zgody na wypowiedzenie umowy o pracę reprezentującej pracownika organizacji związkowej albo właściwego okręgowego inspektora pracy.

§ 7. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresie ciąży, o której pracodawca został wcześniej poinformowany, a także w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresie urlopu macierzyńskiego, pracodawca wskazuje przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, niezależnie od rodzaju umowy; jeżeli pracodawca otrzyma informację o ciąży pracownicy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, wskazuje przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy w terminie 7 dni od dnia otrzymania takiej informacji.

§ 8. W przypadku poinformowania pracodawcy po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownicy, o zajściu pracownicy w ciążę w okresie wypowiedzenia, okres wypowiedzenia umowy o pracę przedłuża się do dnia porodu.

§ 9. W przypadkach, o których mowa w § 7 i 8, pracodawca, który wypowiedział umowę o pracę w okresie ciąży, o której wcześniej nie został poinformowany, może, w terminie 7 dni od dnia otrzymania takiej informacji, cofnąć oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, bez zgody pracownika.

§ 10. Jeżeli cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nastąpiło po rozwiązaniu umowy, pracownicy nie przysługuje wynagrodzenie za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia cofnięcia oświadczenia o jej wypowiedzeniu.

§ 11. Pracodawca, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy w okresie ciąży, o której wcześniej nie został poinformowany, może w terminie 7 dni od dnia otrzymania takiej informacji wystąpić o uzyskanie zgody na rozwiązanie umowy o pracę w takim trybie do reprezentującej

pracownicę organizacji związkowej albo właściwego okręgowego inspektora pracy. Przepis § 2 stosuje się.

Art. 391. § 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. 318.

§ 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. 318, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 3. Pracodawca powinien w miarę możliwości zapewnić pracownikowi wychowującemu samotnie dziecko w wieku do lat 15 wykonywanie pracy na danej zmianie, zgodnie z wnioskiem pracownika.

Art. 392. 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. 393 § 4-6 stosuje się odpowiednio.

Art. 393. § 1. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 389 § 2, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

§ 2. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w przepisach wydanych na podstawie art. 389 § 2 jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

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

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

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

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

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

Art. 394. § 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 8. W przypadkach, o których mowa w § 4 i 6, pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 417. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

§ 9. Części urlopu macierzyńskiego, o której mowa w § 4 pkt 1, § 5, § 6 pkt 1 i § 7, pracodawca udziela, odpowiednio, pracownikowi - ojcu albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, na jego pisemny wniosek, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 417. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika - ojca albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.

§ 10. Pracownica, która przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju

stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może przerwać urlop macierzyński na okres pobytu w tym szpitalu albo zakładzie leczniczym, jeżeli:

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

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

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

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

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

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

§ 15. W przypadku:

- 1) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- 2) porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- 3) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji

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

§ 16. W okolicznościach, o których mowa w § 10 pkt 1 i § 11-13 i 15, części urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika - ojca albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 417. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika - ojca albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.

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

Art. 395. § 1. W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

§ 2. W przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu

dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

Art. 396. 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. 397. W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej, pracownicy nie przysługuje część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu porzucenia dziecka albo umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

Art. 398. § 1. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo po upływie okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 394 § 1 pkt 1;
- 2) 34 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 394 § 1 pkt 2-5.

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

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

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

Art. 399. § 1. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 4 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 7 rok życia.

§ 2. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

- 1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:
 - a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,
 - b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 405 § 1, na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;
- 2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Art. 400. § 1. Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 417. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną-matkę dziecka lub ubezpieczonego-ojca dziecka.

§ 3. Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Art. 401. § 1. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

Art. 402. § 1. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 64 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 394 § 1 pkt 1;
- 2) 68 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 394 § 1 pkt 2-5.

§ 2. Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

§ 3. W przypadku gdy łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy, o którym mowa w § 1, odbywa się przez część urlopu rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu, następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego.

§ 4. W przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

§ 5. Część urlopu rodzicielskiego, o którą urlop został proporcjonalnie wydłużony zgodnie z § 1-4, wydłuża część urlopu rodzicielskiego, podczas której pracownik łączył korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu.

§ 6. We wniosku, o którym mowa w art. 401 § 2, pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony.

§ 7. W przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, obliczonej zgodnie z § 2, z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu oblicza się dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. Przepis § 4 stosuje się odpowiednio.

Art. 403. Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 128 § 8, art. 129, art. 139 § 2, art. 367 pkt 4, art. 368 pkt 4, art. 394 § 6-16, art. 395 § 2, art. 396, art. 397 zdanie pierwsze, art. 406 § 1 i art. 416.

Art. 404. § 1. Pracownik - ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo
- 2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

§ 2. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

§ 3. Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika - ojca, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 417. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 3. Do urlopu ojcowskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 128 § 3, art. 129, art. 139 § 2, art. 367 pkt 4, art. 368 pkt 4, art. 390, art. 396 i art. 406 § 1.

Art. 405. § 1. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) 20 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 2) 31 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 3) 33 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 4) 35 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 5) 37 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci – nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

§ 2. Do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisy art. 128 § 3, art. 129, art. 139 § 2, art. 370, art. 367 pkt 4, art. 368 pkt 4, art. 390, art. 394 § 4-17, art. 395 § 2 i art. 396 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1, przyjął dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

§ 4. Po zakończeniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, albo okresu odpowiadającego okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;
- 2) 34 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5;
- 3) 29 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 3, jednak nie dłużej niż do ukończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 7 rok życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 10 rok życia.

§ 5. Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 398 § 2-4, art. 395 § 2 i art. 400 - 403.

§ 6. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 417. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Art. 406. § 1. Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

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

Art. 407. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałyby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Art. 408. Za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Art. 409. § 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. 410. § 1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

§ 2. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 7 rok życia.

§ 3. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa w § 2, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

§ 4. Urlopy w wymiarach, o których mowa w § 2 i 3, przysługują łącznie obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka.

§ 5. Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru urlopu określonego w § 2 i 3. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka.

§ 6. Skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka urlopu, o którym mowa w § 5.

§ 7. Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 2 i 3.

§ 8. Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 417. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie.

§ 9. Jeżeli wniosek, o którym mowa w § 8, został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 10. Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

§ 11. Rodzic dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, jeżeli:

- 1) drugi rodzic dziecka nie żyje,
- 2) drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- 3) drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Przepisy § 1, § 2 zdanie drugie, § 3, 8 – 10 stosuje się.

§ 12. Jeżeli dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna przysługuje mu urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy. Przepisy § 1, § 2 zdanie drugie, § 3, 8 – 10 stosuje się.

Art. 411. § 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.

Art. 412. 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. 413. 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. 414. Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Art. 415. § 1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. Wniosek, o którym mowa w § 1, składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 417. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Art. 416. § 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

- 1) udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu;
- 2) obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 3. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy.

§ 4. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

Art. 417. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) treść wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części, urlopu rodzicielskiego lub jego części i urlopu ojcowskiego lub jego części,
- 2) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt 1,

- 3) treść wniosku w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub jego części,
- 4) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt 3,
- 5) treść wniosku o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu,
- 6) treść wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego lub jego części,
- 7) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 6,
- 8) treść wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego,
- 9) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 8
– biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia prawidłowej realizacji uprawnień pracowników do urlopów związanych z rodzicielstwem i obniżenia wymiaru czasu pracy oraz zapewnienia właściwej organizacji czasu pracy.

Art. 418. § 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. 419. § 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

§ 4. Przepisy § 1 i 3 w zakresie zwolnienia od pracy udzielonego w wymiarze godzinowym, stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

Art. 420. Prawo do zasiłku za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem regulują odrębne przepisy.

Art. 421. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnień określonych w art. 326 pkt 3, art. 391 § 2, art. 415 § 1 i art. 419 może korzystać jedno z nich.

Tytuł IX

Zatrudnianie młodych osób

Dział I

Przepisy ogólne

Art. 422. § 1. Młodocianym w rozumieniu Kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat i nie podlega obowiązkowi szkolnemu.

§ 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat.

§ 3. Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego, z zastrzeżeniem przepisów o wykonywaniu przez nich prac lekkich.

Art. 423. § 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- 1) ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową;
- 2) przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

§ 2. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe przepisy regulujące odbywanie przygotowania zawodowego, w tym minimalne programy dla poszczególnych form przygotowania zawodowego, wzory wydawanych świadectw oraz zasady wynagradzania młodocianych.

§ 3. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne:

- 1) zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli ośmioletniej szkoły podstawowej;
- 2) zwolnienie młodocianych nie posiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego;
- 3) zatrudnianie osób niemających 15 lat, które ukończyły ośmioletnią szkołę podstawową;

4) zatrudnianie osób niemających 15 lat, które nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej.

Art. 424. Pracodawca zapewnia młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Art. 425. Pracodawca prowadzi ewidencję pracowników młodocianych.

Dział II

Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego

Art. 426. Młodocianych w celu przygotowania zawodowego zatrudnia się na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. 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. 427 i 428.

Art. 427. § 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 kształcenia 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. 428. Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego jest dopuszczalne tylko w razie:

- 1) niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku kształcenia się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych;
- 2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji przedsiębiorstwa, likwidacji innej jednostki organizacyjnej niebędącej przedsiębiorstwem;
- 3) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego;

4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Dział III Dokształcanie

Art. 429. § 1. Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat.

§ 2. W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:

- 1) do dokształcania się w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej, jeżeli szkoły takiej nie ukończył;
- 2) do dokształcania się w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych.

Art. 430. Pracodawca zwalnia młodocianego od pracy na czas niezbędny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.

Art. 431. Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek dokształcania się, zgodnie z przepisami art. 429, może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego.

Art. 432. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zwolnienie młodocianych od obowiązku dokształcania się.

Dział IV Szczególna ochrona zdrowia

Art. 433. § 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 rekompensatę w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis art. 134 § 2 stosuje się odpowiednio.

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

Art. 434. § 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.

§ 4. 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.

§ 5. Wymiar czasu pracy określony w § 2 i 3 obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed zawarciem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego pracodawca uzyskuje od młodocianego oświadczenie o zatrudnieniu albo o niepozostawianiu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Art. 435. § 1. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

§ 2. Pora nocna dla młodocianego przypada między godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰. W przypadkach określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 423§3 pora nocna przypada między godzinami 20⁰⁰ a 6⁰⁰.

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

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

Art. 436. § 1. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

§ 2. 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.

Dział V
Urlopy wypoczynkowe młodocianych
zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego

Art. 437. § 1. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.

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

§ 3. W sprawach nie uregulowanych przepisami niniejszego działu do urlopów przysługujących młodocianym stosuje się przepisy tytułu VII.

Dział VI
Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe

Art. 438. Przepisy art. 422-437 stosuje się odpowiednio do młodocianych zatrudnionych na podstawie umowy o przygotowanie zawodowe u pracodawców będących rzemieślnikami.

Dział VII
Zatrudnianie młodocianych przy pracach lekkich

Art. 439. § 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 lekkich prac nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 436 § 1. Wykaz lekkich prac wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy.

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

§ 5. Pracodawca zapoznaje młodocianego z wykazem lekkich prac przed dopuszczeniem go do pracy.

Art. 440. § 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 uzyskuje od młodocianego oświadczenie o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Tytuł X Praca dzieci

Art. 441. § 1. Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 15 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. Do wniosku o wydanie zezwolenia, o którym mowa § 2, dołącza się:

- 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.

Art. 442. Zezwolenie na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 15 roku życia 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.

Art. 443. Właściwy inspektor pracy odmawia wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych w zakresie przewidzianym w art. 441:

- 1) powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka;
- 2) zagraża wypełnieniu obowiązku szkolnego przez dziecko.

Art. 444. § 1. Na wniosek przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie.

§ 2. Właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

Tytuł XI

Bezpieczeństwo i higiena pracy w placówce zatrudnienia

Dział I

Podstawowe obowiązki pracodawcy

Art. 445. § 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w placówce zatrudnienia. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny w placówce zatrudnienia specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 492 § 2.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2) zapewniać przestrzeganie w na terenie placówki zatrudnienia przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy wynikające z oceny ryzyka zawodowego;
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, psychofizyczne możliwości pracowników, stosunki społeczne, w tym ekspozycję na stres oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.

§ 3. Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

§ 4. Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków, przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 446. § 1. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w na terenie placówki zatrudnienia, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników, biorąc pod uwagę ocenę ryzyka zawodowego;
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1;
- 3) pracownikach wyznaczonych do:
 - a) udzielania pierwszej pomocy,
 - b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

§ 2. Informacja o pracownikach, o których mowa w § 1 pkt 3, obejmuje:

- 1) imię i nazwisko;
- 2) miejsce wykonywania pracy;
- 3) numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.

Art. 447. § 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 zakres prac i zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników, z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa i wymagań sprzętu ochronnego ustalonego na podstawie oceny ryzyka zawodowego;
- 4) informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

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

§ 3. Pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa w art. 446.

Art. 448. § 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;

2) wyznaczyć pracowników do:

a) udzielania pierwszej pomocy,

b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;

3) zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

§ 2. Działania, o których mowa w § 1, powinny być dostosowane do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie placówki zatrudnienia oraz rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.

§ 3. Liczba pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać lokalizację, rodzaj i zakres prowadzonej działalności, liczbę zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie placówki zatrudnienia oraz rodzaj i poziom występujących zagrożeń. Na każdą zmianę roboczą powinien przypadać co najmniej jeden pracownik, o którym mowa w § 1 pkt 2, o ile istnieje taka potrzeba.

§ 4. W przypadku zatrudniania przez pracodawcę wyłącznie pracowników młodocianych lub niepełnosprawnych – działania, o których mowa w § 1 pkt 2, może wykonywać sam pracodawca. Przepis § 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 449. § 1. W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

1) niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony;

2) niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.

§ 2. W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

1) wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne;

2) do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.

Art. 450. § 1. Pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa – nawet bez porozumienia z przełożonym – na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.

§ 2. Pracownicy, którzy podjęli działania, o których mowa w § 1, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań, pod warunkiem że nie zaniedbali swoich obowiązków.

Dział II

Prawa i obowiązki pracownika

Art. 451. § 1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 3. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2.

§ 4. 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.

§ 5. 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.

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

§ 7. Wykaz prac, o których mowa w § 5, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami uwzględniając przepisy wydane na podstawie art. 498.

Art. 452. 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 na terenie placówki zatrudnienia 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. 453. 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 dopasowanie oraz 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.

Dział III

Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy

Art. 454. § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewniać, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia

pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Obiekt budowlany, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinien spełniać wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 3. Przebudowa obiektu budowlanego, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinna uwzględniać poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 4. Przepisy § 1-3 stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy budowa lub przebudowa dotyczy części obiektu budowlanego, w której znajdują się pomieszczenia pracy.

Art. 455. § 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.

Dział IV

Maszyny i inne urządzenia techniczne

Art. 456. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne:

- 1) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, upadkiem z wysokości, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy;
- 2) uwzględniały zasady ergonomii.

Art. 457. § 1. Pracodawca wyposaża w odpowiednie zabezpieczenia maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań określonych w art. 456.

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

Art. 459. Przepisy art. 456 i 458 stosuje się odpowiednio do narzędzi pracy.

Art. 460. Przepisy art. 456 i 458 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 dozorcze technicznym;
- 3) podlegających przepisom Prawa geologicznego i górniczego;
- 4) podlegających przepisom obowiązującym w jednostkach podległych ministrowi właściwemu do spraw obrony narodowej oraz ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych;
- 5) podlegających przepisom Prawa atomowego.

Dział V

Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia

Art. 461. § 1. Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych.

§ 2. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do sprawy pracy oraz właściwymi ministrami określi, w drodze rozporządzenia:

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

§ 3. Przepisy § 2 nie dotyczą substancji chemicznych i ich mieszanin.

Art. 462. § 1. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji chemicznych i ich mieszanin nieoznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację.

§ 2. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i mieszanin oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

§ 3. Stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie jest dopuszczalne pod warunkiem zastosowania środków zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia i życia.

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

Art. 463. § 1. W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, pracodawca zastępuje te substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosuje inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

§ 2. Pracodawca rejestruje wszystkie rodzaje prac w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonymi w wykazie, o którym mowa w § 3, a także prowadzi rejestr pracowników zatrudnionych przy tych pracach.

§ 3. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, uwzględniając zróżnicowane właściwości substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, ich zastosowanie oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed zagrożeniami wynikającymi z ich stosowania, określi, w drodze rozporządzenia:

1) wykaz substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym i sposób ich rejestrowania;

- 2) sposób prowadzenia rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- 3) sposób prowadzenia rejestru pracowników zatrudnionych przy tych pracach;
- 4) wzory dokumentów dotyczących narażenia pracowników na substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz sposób przechowywania i przekazywania tych dokumentów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych;
- 5) szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- 6) warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Art. 464. § 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. 465. § 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. 466. § 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. 467. § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji.

§ 2. Wykaz prac, o których mowa w § 1, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, uwzględniając przepisy wydane na podstawie art. 498.

Dział VI

Profilaktyczna ochrona zdrowia

Art. 468. 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. 469. § 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. 470. § 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 właściwemu do spraw pracy 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 właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, wykaz najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Art. 471. § 1. Wstępnym badaniom lekarskim, z zastrzeżeniem § 2, podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy, inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe oraz pracownicy pracujący na stanowiskach, na których wystąpiły nowe czynniki szkodliwe dla zdrowia.

§ 2. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawią pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

§ 3. Przepis § 2 pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

§ 4. 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.

§ 5. W przypadku uzasadnionego podejrzenia przez pracodawcę niezdolności pracownika do wykonywania pracy, pracodawca może skierować pracownika na okresowe badania lekarskie we wcześniejszym terminie.

§ 6. 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.

§ 7. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

§ 8. Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

§ 9. 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.

§ 10. Badania, o których mowa w § 1, 4 i 9, są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.

§ 11. Pracodawca jest obowiązany przechowywać orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich, o których mowa w § 1, 4 i 9.

§ 12. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) tryb i zakres badań lekarskich, o których mowa w § 1, 4 i 9, oraz częstotliwość badań okresowych, a także sposób dokumentowania i kontroli badań lekarskich,
- 2) tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich do celów przewidzianych w niniejszej ustawie i w przepisach wydanych na jej podstawie,
- 3) zakres informacji objętych skierowaniem na badania lekarskie i orzeczeniem lekarskim, a także wzory tych dokumentów,
- 4) zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 10 zdanie drugie,
- 5) dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, jakie powinni spełniać lekarze przeprowadzający badania, o których mowa w § 1, 4 i 9, oraz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną, o której mowa w § 10 zdanie drugie
– uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego przebiegu i kompleksowości badań lekarskich, o których mowa w § 1, 4 i 9, profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 10 zdanie drugie, a także informacji umożliwiających porównanie warunków pracy u pracodawcy oraz ochrony danych osobowych osób poddanych badaniom.

Art. 472. § 1. W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie 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. 473. 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. 472 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 474. 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. 475. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej.

Dział VII

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

Art. 476. § 1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

§ 4. Pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

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

Art. 477. § 1. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej.

§ 2. Obowiązek, o którym mowa w § 1, dotyczy także lekarza podmiotu właściwego do rozpoznania choroby zawodowej, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 481 § 1 pkt 6.

§ 3. W każdym przypadku podejrzenia choroby zawodowej:

1) lekarz,

2) lekarz dentysta, który podczas wykonywania zawodu powziął takie podejrzenie u pacjenta

– kieruje na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania.

§ 4. Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej może również dokonać pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

§ 5. W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany:

1) ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym;

2) przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze;

3) zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

§ 6. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby.

§ 7. Pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej do instytutu medycyny pracy wskazanego w przepisach wydanych na podstawie art. 481 § 2 oraz do właściwego państwowego inspektora sanitarnego.

Art. 478. Za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić

bezpornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych "narażeniem zawodowym".

Art. 479. Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych.

Art. 480. 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. 481. § 1. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia:

- 1) sposób i tryb postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposób ich dokumentowania, a także zakres informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy,
- 2) skład zespołu powypadkowego,
- 3) wykaz chorób zawodowych,
- 4) okres, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej pomimo wcześniejszego zakończenia pracy w narażeniu zawodowym,
- 5) sposób i tryb postępowania dotyczący zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych,
- 6) podmioty właściwe w sprawie rozpoznawania chorób zawodowych – uwzględniając aktualną wiedzę w zakresie patogenezy i epidemiologii chorób powodowanych przez czynniki szkodliwe dla człowieka występujące w środowisku pracy oraz kierując się koniecznością zapobiegania występowaniu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

§ 2. Rada Ministrów wskaże w drodze rozporządzenia instytut medycyny pracy, do którego pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej oraz termin, w którym ma ono być przesłane, mając na uwadze specjalizację instytutu oraz rodzaj prowadzonych w nim badań.

§ 3. 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.

§ 4. 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.

§ 5. Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia 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.

Art. 482. § 1. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie, o którym mowa w art. 481 § 1 pkt 3, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach.

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

Dział VIII **Szkolenie**

Art. 483. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania jest obowiązany zapewnić uwzględnianie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii w programach nauczania w szkołach, po uzgodnieniu zakresu tej problematyki z ministrem właściwym do sprawy pracy.

Art. 484. § 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.

§ 3. Wstępnemu szkoleniu nie podlegają osoby zatrudniane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

§ 4. Osoba, o której mowa w art. 6, jest obowiązana odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.

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

Art. 485. § 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. 486. 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.

Dział IX

Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze

Art. 487. § 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. Pracodawca jest obowiązany dostarczać pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach.

Art. 488. § 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. 489. § 1. Pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne w związku z art. 487 § 1 i art. 488 § 1, oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego.

§ 2. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, o których mowa w art. 487 § 1 i art. 488 § 1, stanowią własność pracodawcy.

Art. 490. § 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, były właściwie dopasowane, 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. 491. § 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. Powierzenie pracownikowi prania, konserwacji, odpylania i odkażania przedmiotów, o których mowa w § 1, jest niedopuszczalne.

Dział X

Służba bezpieczeństwa i higieny pracy

Art. 492. § 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 trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

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

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

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

§ 5. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

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

Dział XI

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

Art. 493. § 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 innych czynników, 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 nadzorowania prac szczególnie niebezpiecznych, udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
- 4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;
- 5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

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

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

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

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

Art. 494. § 1. Pracodawca zatrudniający powyżej 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.

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

Art. 495. § 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. 496. Przedstawiciele pracowników, o których mowa w art. 493 i 494, są wybierani przez organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają – przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

Dział XII

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

Art. 497. 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.

Dział XIII

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

Art. 498. § 1. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia 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 właściwym do spraw pracy oraz ministrem właściwym do spraw zdrowia określą, w drodze rozporządzenia, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące tych gałęzi lub prac.

Tytuł XII

Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy

Dział I

Przepisy ogólne

Art. 499. § 1. Pracownik może dochodzić roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej.

§ 2. Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może złożyć wniosek o wszczęcie postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą lub wniosek o przeprowadzenie mediacji.

§ 3. Pracownik, który skorzystał z postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą lub z mediacji przed wniesieniem do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, ponosi koszty opłaty sądowej od wniesionego odwołania w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie przepisów odrębnych, nie więcej jednak niż 50% należnej opłaty.

§ 4. Pracownik, o którym mowa w § 3, nie mający obowiązku uiszczenia opłaty sądowej, który na skutek niekorzystnego rozstrzygnięcia sądowego ma obowiązek uiścić koszty zastępstwa procesowego, ponosi je w wysokości o połowę niższej. Pozostałą częścią zasądzonych kosztów obciąża się Skarb Państwa. W razie niekorzystnego rozstrzygnięcia sądowego, pracownik nie jest obciążany kosztami opłaty sądowej.

§ 5. Przepisy § 2 - 4 nie dotyczą osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Art. 500. Pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy.

Dział II

Postępowanie pojednawcze

Art. 501. § 1. W celu polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy, pracodawca zatrudniający co najmniej 150 pracowników przeprowadza procedurę wyboru komisji pojednawczej.

§ 2. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa organizacja związkowa – pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii rady zakładowej lub pracowników, dotyczącej co najmniej 50% członków takiej komisji. W przypadku, w którym w zakładzie pracy działa kilka organizacji związkowych, członków komisji wybierają wspólnie pracodawca i reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu przepisów Kodeksu zbiorowego prawa pracy.

§ 3. W przypadku niepowołania komisji pojednawczej, zgodnie z § 1 i 2, pracodawca ustanawia procedurę mediacji. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Pracodawca zatrudniający nie więcej niż 50 pracowników może powołać komisję pojednawczą lub ustanowić procedurę mediacji.

Art. 502. U pracodawcy prowadzącego kilka placówek zatrudnienia, w każdej z nich może działać komisja pojednawcza, jeżeli liczba zatrudnionych w nich pracowników wynosi co najmniej 100.

Dział III **Komisja pojednawcza**

Art. 503. W trybie przewidzianym w art. 501 § 2, ustala się zasady powoływania komisji pojednawczej, czas trwania jej kadencji, a także liczbę członków takiej komisji.

Art. 504. Członkami komisji pojednawczej są pracownicy zakładu pracy. Członkiem komisji pojednawczej nie może być:

- 1) pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i jego zastępcy;
- 2) główny księgowy;
- 3) radca prawny;
- 4) kierownik wyodrębnionej jednostki organizacyjnej;
- 5) pracownik zatrudniony na wysokim stanowisku kierowniczym.

Art. 505. Komisja pojednawcza wybiera ze swojego grona przewodniczącego komisji oraz jego zastępców i ustala regulamin postępowania pojednawczego.

Art. 506. § 1. Komisja pojednawcza wszczyna postępowanie na wniosek pracownika zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu. Na wniosku stwierdza się datę jego wpływu. Wniosek może być złożony za pośrednictwem pracodawcy. Pracodawca przekazuje wniosek pracownika komisji pojednawczej niezwłocznie, nie później niż w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 2. Zgłoszenie przez pracownika wniosku do komisji pojednawczej przerywa bieg terminów, o których mowa w art. 525.

§ 3. Do wniosku pracownika nie stosuje się rygorów pisma procesowego w rozumieniu ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego. Wniosek powinien jednak zawierać adres do korespondencji lub adres poczty elektronicznej pracownika.

§ 4. Pracownik i pracodawca nie mają obowiązku przedkładać odpisów dokumentów ani wskazywać dowodów.

Art. 507. Komisja pojednawcza przeprowadza postępowanie pojednawcze w zespołach składających się co najmniej z 3 członków tej komisji.

Art. 508. § 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. 525, 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. 509. Ugodę zawartą przed komisją pojednawczą wpisuje się do protokołu posiedzenia zespołu. Protokół podpisują strony i członkowie zespołu.

Art. 510. Niedopuszczalne jest zawarcie ugody, która byłaby sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Art. 511. 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. 512. § 1. W razie niewykonania ugody przez pracodawcę lub pracownika 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. 513. 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. 508 §

2, z żądaniem takim pracownik może wystąpić tylko przed upływem 14 dni od dnia zawarcia ugody.

Art. 514. § 1. 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.

§ 2. Członek komisji pojednawczej nie może ponosić negatywnych konsekwencji w związku z wykonywaniem funkcji w komisji.

Art. 515. § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić komisji pojednawczej warunki lokalowe oraz środki techniczne, w tym środki komunikacji na odległość, umożliwiające właściwe jej funkcjonowanie.

§ 2. Posiedzenia komisji powinny, w miarę możliwości, odbywać się na terenie placówki zatrudnienia.

§ 3. Wydatki związane z działalnością komisji pojednawczej ponosi pracodawca. Takie wydatki obejmują również równowartość utraconego wynagrodzenia za czas nieprzepracowany przez pracownika w związku z udziałem w postępowaniu pojednawczym. Na zasadach dotyczących podróży służbowych, pracodawca pokrywa koszty podróży pracownika w celu jednorazowego udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej, jeżeli komisja uzna to za niezbędne.

Art. 516. W sprawach z zakresu prawa pracy, pracodawca, u którego w dniu wniesienia przez pracownika odwołania do sądu pracy działa komisja pojednawcza, ponosi opłaty sądowe w wysokości o 25% niższej niż wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. W przypadku zasądzenia zwrotu opłaty sądowej na rzecz pracownika, 25% kosztów obciąża Skarb Państwa.

Dział IV Mediacja

Art. 517. § 1. Procedura mediacji powinna być udostępniona pracownikom w sposób przyjęty u danego pracodawcy zapewniający efektywność dostępu do informacji; pracodawca udostępnia taką procedurę także na każde żądanie pracownika, organizacji związkowej lub rady pracowników.

§ 2. Mediator może być powołany z listy, prowadzonej przez właściwą miejscowo wojewódzką radę dialogu społecznego, złożonej z mediatorów działających przy właściwym sądzie okręgowym oraz mediatorów wpisanych na listę mediatorów, o której mowa w przepisach Kodeksu zbiorowego prawa pracy. Mediator jest wskazywany przez przewodniczącego wojewódzkiej rady dialogu społecznego.

§ 3. Mediatorem może być także mąż zaufania będący pracownikiem. Męża zaufania wyłącza się w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi, a w razie nieosiągnięcia takiego uzgodnienia – w uzgodnieniu z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w rozumieniu przepisów Kodeksu zbiorowego prawa pracy.

§ 4. W przypadku braku uzgodnienia, o którym mowa w § 3, a także w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa organizacja związkowa, męża zaufania wyłącza się po zasięgnięciu opinii co najmniej 50% pracowników.

§ 5. Przepisy art. 506, 508, 510-513 i 515 stosuje się odpowiednio.

§ 6. Przepis art. 509 stosuje się odpowiednio, z tym, że ugoda powinna mieć formę pisemną; ugodę podpisuje się w obecności mediatora, który potwierdza ją swoim podpisem.

§ 7. Przepis art. 514 stosuje się odpowiednio, z tym, że wynagrodzenie i wydatki mediatora pokrywa pracodawca w wysokości określonej w umowie zawartej z mediatorem, nie wyższej jednak niż 1/10 minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Umowa nie może przewidywać wynagrodzenia uzależnionego od sukcesu w mediacji.

Dział V

Odwołanie do pracodawcy

Art. 518. § 1. Pracownik zatrudniony u pracodawcy zatrudniającego nie więcej niż 50 pracowników, niezależnie od odwołania do sądu pracy, może wnieść na piśmie odwołanie od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę do pracodawcy, wskazując swoje żądanie. Na wniosek pracodawcy pracownik może doprecyzować żądanie na piśmie.

§ 3. Do odwołania pracownika nie stosuje się rygorów pisma procesowego w rozumieniu Kodeksu postępowania cywilnego; pracownik nie ma obowiązku przedkładania odpisów dokumentów i wskazywania dowodów.

§ 4. Pracodawca w terminie 14 dni od dnia otrzymania odwołania może je uwzględnić poprzez cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę.

§ 5. Cofnięcie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie i nie wymaga dla swej skuteczności zgody pracownika.

§ 6. Cofnięte wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę należy uznać za niebyłe, a pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia i świadczeń, jeżeli przed uznaniem odwołania ustał stosunek pracy.

§ 7. W terminie, o którym mowa w § 4, pracodawca może na piśmie uznać roszczenie pracownika o wypłatę zadośćuczynienia w całości. Uznając roszczenie, pracodawca wypłaca pracownikowi w terminie 2 tygodni dochodzoną kwotę oraz zryczałtowaną rekompensatę za poniesione koszty sporządzenia odwołania w wysokości 25 % minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie przepisów odrębnych.

§ 8. Uznanie roszczenia podlega wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego po nadaniu mu przez sąd pracy klauzuli wykonalności.

§ 9. W przypadku uznania przez pracodawcę odwołania, o którym mowa w § 4 i 7, jak również w przypadku zawarcia ugody, sąd pracy umarza postępowanie w sprawie i zasądza zwrot opłaty sądowej w całości.

Art. 519. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników może uznać wniosek o wszczęcie postępowania przed komisją pojednawczą lub przeprowadzenie mediacji za odwołanie, jeżeli wskazuje on precyzyjnie roszczenie pracownika. W takim przypadku przepisy art. 518 § 2-8 stosuje się odpowiednio.

Dział VI

Ugoda pozasądowa

Art. 520. W przypadku zawarcia przez strony stosunku pracy ugody sądowej na piśmie w sprawach dotyczących odwołania od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przed pierwszą rozprawą, przepisy art. 518 § 8 i 9 stosuje się odpowiednio.

Art. 521. W przypadku zawarcia przez strony stosunku pracy ugody sądowej w sprawach dotyczących odwołania od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę na pierwszej rozprawie, sąd pracy umarza postępowanie w sprawie i zasądza zwrot opłaty sądowej w całości.

Dział VII

Komisja arbitrażowa

Art. 522. § 1. W sprawach o zapłatę wynagrodzenia za pracę, świadczeń ze stosunku pracy lub wypłatę bonusu pracownik może poddać spór rozstrzygnięciu komisji arbitrażowej, jeśli pracodawca wyraził na to zgodę poprzez podpisanie umowy z Wojewódzką Radą Dialogu Społecznego o poddawaniu się rozstrzygnięciom komisji arbitrażowej.

§ 2. Pracodawca podaje pracownikom informację o podpisaniu umowy, o której mowa w § 1, i czasie jej obowiązywania w sposób przyjęty w zakładzie pracy.

§ 3. Komisje arbitrażowe powołują wspólnie reprezentatywne organizacje pracodawców oraz reprezentatywną organizację pracowników w rozumieniu ustawy o radzie dialogu społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, na czteroletnie kadencje.

§ 4. W trybie określonym w § 3 ustala się regulamin określający procedurę wyłaniania i odwoływania arbitrów i postępowania przed komisją, zapewniającą efektywność prowadzenia sporu, obiektywizm rozstrzygnięć i ograniczenie kosztów. Regulamin działania komisji powinien być publicznie dostępny.

§ 5. Komisje arbitrażowe działają przy Wojewódzkich Radach Dialogu Społecznego.

§ 6. Koszty działania komisji arbitrażowych pokrywane są z budżetu wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego oraz opłat stron.

§ 7. Wszczęcie postępowania przed komisją arbitrażową powoduje zawieszenie postępowania sądowego.

§ 8. Orzeczenia komisji lub zawarte przed nią ugody są ostateczne i podlegają wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu im przez sąd pracy klauzuli wykonalności. Nadanie przez sąd pracy klauzuli wykonalności powoduje umorzenie postępowania w sprawie sądowej.

§ 9. Droga sądowa w sprawie objętej postępowaniem arbitrażowym po wydaniu orzeczenia lub zawarciu ugody, o których mowa w § 7 nie przysługuje.

Art. 523. § 1. Opłaty za postępowanie arbitrażowe nie mogą być wyższe niż 20% opłat ponoszonych w postępowaniu przed sądem pracy.

§ 2. W sprawach z zakresu prawa pracy o zapłatę, pracodawca, który w dniu rozpoczęcia sporu miał podpisaną umowę, o której mowa w art. 522 § 1, ponosi opłaty sądowe w wysokości o 50% niższej od wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. W przypadku zasądzenia zwrotu opłaty sądowej na rzecz pracownika, 50% kosztów obciąża Skarb Państwa.

Dział VIII

Sądy pracy

Art. 524. § 1. Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy powszechne, zwane „sądami pracy”.

§ 2. Nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące:

- 1) ustanawiania nowych warunków pracy i płacy;
- 2) stosowania norm pracy.

§ 3. Zasady tworzenia sądów pracy, organizację i tryb postępowania przed tymi sądami regulują przepisy odrębne.

Art. 525. § 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

§ 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 3. Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Art. 526. § 1. Jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 239 § 7, art. 270 § 2 i w art. 525, 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.

Tytuł XIII

Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Art. 527. Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 45 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,
- 2) nie przekazuje treści dokumentów lub nie dopełnia obowiązków informacyjnych, o których mowa w art. 66 § 5 i 9,
- 3) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy,

- 4) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,
 - 5) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
 - 6) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
 - 7) nie prowadzi dokumentacji pracowniczej,
 - 8) nie przechowuje dokumentacji pracowniczej przez okres, o którym mowa w art. 228 pkt 12, art. 231 § 2 i art. 232 pkt 2, albo przez dłuższy okres, jeżeli wynika on z odrębnych przepisów,
 - 9) pozostawia dokumentację pracowniczą w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem
- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Art. 528. § 1. Kto, wbrew obowiązкови:

- 1) nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,
 - 2) nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,
 - 3) nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy,
- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązкови nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy.

Art. 529. § 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto:

- 1) 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;
- 2) wbrew obowiązкови wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności;

- 3) wbrew obowiązkowi dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności;
- 4) wbrew obowiązkowi stosuje:
 - a) materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,
 - b) substancje chemiczne i ich mieszaniny nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,
 - c) substancje niebezpieczne, mieszaniny niebezpieczne, substancje stwarzające zagrożenie lub mieszaniny stwarzające zagrożenie nieposiadające kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem;
- 5) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób;
- 6) nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu Państwowej Inspekcji Pracy;
- 7) utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań;
- 8) bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 15 roku życia.

Tytuł XIV

Przedawnienie roszczeń

Art. 530. § 1. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

§ 2. Roszczenia o naprawienie szkody w mieniu zakładu pracy wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia,

w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia.

§ 3. Roszczenia o rekompensatę, o której mowa w art. 90 § 2, ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia wypowiedzenia umowy o pracę.

§ 4. Roszczenia o naprawienia szkody lub zadośćuczynienie, o których mowa w art. 292, ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym podmiot którego dobra zostały naruszone powziął wiadomość o czynie pracownika, nie później jednak niż z upływem 3 lat od dnia naruszenia prawa.

§ 5. Roszczenia, o których mowa w art. 295 § 2 i art. 297 § 1 i 2, ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym podmiot odpowiedzialny pokrył szkodę lub zadośćuczynił pieniężnie, nie później jednak niż z upływem 5 lat od dnia naruszenia prawa.

§ 6. Przepis § 2 stosuje się także do roszczenia pracodawcy, o którym mowa w art. 144 i 245 § 3.

§ 7. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę majątkową lub krzywdę, do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody lub krzywdy stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

§ 8. Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną.

§ 9. 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. 531. 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. 532. 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. 533. Bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego.

Art. 534. 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. 535. § 1. Bieg przedawnienia przerywa się:

1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsiębiorcą 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.

Tytuł XV

Przepisy końcowe

Art. 536. Minister właściwy do spraw pracy 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;

2) sposób ustalania wysokości dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia.

Art. 537. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw informatyzacji określi, w drodze rozporządzenia:

1) zakres, sposób i warunki prowadzenia, przechowywania oraz zmiany postaci dokumentacji pracowniczej, z uwzględnieniem wymagań dotyczących dokumentacji w postaci elektronicznej w zakresie organizacji jej przetwarzania i przenoszenia pomiędzy systemami teleinformatycznymi,

2) sposób i tryb doręczania informacji lub zawiadomienia o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej w przypadku upływu okresu jej przechowywania oraz poprzedniej postaci tej dokumentacji w przypadku zmiany postaci jej prowadzenia i przechowywania, a także sposób odbioru dokumentacji pracowniczej,

3) sposób wydawania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej pracownikowi, byłemu pracownikowi lub osobom, o których mowa w art. 235 § 3

– uwzględniając konieczność rzetelnego prowadzenia dokumentacji pracowniczej, zapewnienia realizacji prawa dostępu do tej dokumentacji, potrzebę przechowywania dokumentacji pracowniczej w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących jej uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Art. 538. § 1. Szczególne uprawnienia związane ze stosunkiem pracy osób powołanych do czynnej służby wojskowej i zwolnionych z tej służby normują przepisy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz przepisy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

§ 2. Okres czynnej służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie i na zasadach przewidzianych w przepisach, o których mowa w § 1.

Art. 539. Do okresu zatrudnienia wlicza się okres służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Biurze Ochrony Rządu, Służbie Ochrony Państwa, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami.

Art. 540. § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 445 § 2, samozatrudnionym i innym osobom świadczącym usługi na jego rzecz na terenie placówki zatrudnienia.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie placówki zatrudnienia przez studentów i uczniów niebędących jego pracownikami.

§ 3. Obowiązki określone w art. 445 § 2 stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, którzy organizują pracę samozatrudnionych i innych osób wykonujących usługi.

§ 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 właściwy do spraw obrony narodowej – w stosunku do żołnierzy w czynnej służbie wojskowej, a minister właściwy do spraw sprawiedliwości – w stosunku do osób przebywających w zakładach karnych lub w zakładach poprawczych, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, określają, w drodze rozporządzeń, zakres stosowania do tych osób przepisów tytułu XI w razie wykonywania określonych zadań lub prac na terenie zakładu pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Art. 541. Obowiązki, o których mowa w art. 452, w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciążą również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę.

Art. 542. Do członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i współpracujących z nimi członków ich rodzin oraz członków spółdzielni kółek rolniczych (usług rolniczych) stosuje się odpowiednio art. 447 § 1, art. 454 § 2, art. 458, art. 459, art. 461 § 1 i art. 462 § 1-3.

Art. 543. Do osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą stosuje się odpowiednio art. 447 § 1.

Art. 544. 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.