



RZECZPOSPOLITA

PARKIET



KODEKS  
**PRACY 2017**

PORADNIK PRAWNY

# JUŻ JUTRO

Z „RZECZPOSPOLITĄ” KSIĄŻKA

„KODEKS DROGOWY 2017”\*

\*11 stycznia w sprzedaży z „Parkietem”



**W NOWY ROK PRZYGOTUJ SIĘ NA ZMIANĘ PRZEPISÓW**

**Jak zdobyć prawo jazdy po 1 stycznia 2017 roku**

**Jak zredukować punkty karne**

**Odcinkowe pomiary prędkości**

---

# Kodeks pracy 2017 z komentarzem

---

**Autorzy:**



**Renata Majewska**  
specjalistka  
prawa pracy



**Grażyna Ordak**  
dziennikarka  
działu prawnego  
„Rzeczpospolitej”

**Stan prawny na styczeń 2017 roku**

**Redaktor prowadząca:** Joanna Kalinowska

**Redakcja techniczna:** Piotr Tomkiewicz

**Korekta:** Jolanta Tyczyńska

**Wydawca:** Gremi Media spółka z o.o.

ul. Prosta 51

00-838 Warszawa

**ODGADNIJ HASŁO I OTRZYMAJ PREZENT – KSIĄŻKĘ  
„CZAS PRACY W PRAKTYCE”**

*Pierwsze słowo hasła: ZAWSZE*

**Kolejne słowo hasła już jutro w książce „Kodeks Drogowy 2017”**

# Spis treści

Wstęp .....	7
Kodeks pracy – tekst jednolity .....	10
W obu półroczach po tyle samo aktywności .....	89
Współczynnik ekwiwalentowy w 2017 r. wynosi 20,83 .....	95
Minimalna płaca zleceniobiorców i samozatrudnionych .....	98
Wyłączenia spod gwarancji stawki wynagrodzenia .....	100
Jak ustalić liczbę godzin świadczenia usług .....	104
Umowa lub potwierdzenie musi być przed robotą .....	108
Takie same warunki dla delegowanych i miejscowych .....	109
Zmiany od 1 stycznia 2017 r. ....	112



# Wstęp

**R**ok 2017 to rewolucja dla pracujących na umowach-zleceniach i angażujących ich firm. Dlaczego piszemy o tym przy okazji wydawania kodeksu pracy z komentarzem, skoro zmiany nie dotyczą klasycznego stosunku pracy? Mimo że etatowe zatrudnienie nadal dominuje, to w ostatnich latach pracodawcy łaskawym okiem spoglądają na zatrudnianie na kontraktach cywilnych czy zmianę formy związania z etatu na zlecenie.

A to za sprawą zdecydowanie mniejszego rygoryzmu takich umów i większej przy nich swobody stron. To z pewnością wpłynęło i wpływa na rynek pracy. Tak duże zainteresowanie zatrudnianiem na tzw. śmieciówkach spowodowało, że stał się to na tyle poważny problem społeczny, że ustawodawca postanowił go ograniczyć i angażowanym w ten sposób osobom zagwarantować większą ochronę. Na podstawie nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu od stycznia za jedną godzinę pracy na takich umowach trzeba płacić przynajmniej 13 zł. Ponadto pracodawcy muszą potwierdzać liczbę godzin świadczenia usług i prowadzić ewidencję ich realizacji i regulowania wynagrodzenia. Ten zaś, kto zapłaci zleceniobiorcy poniżej ustawowego minimum, musi liczyć się z grzywną od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

W samym kodeksie pracy – po rewolucyjnych zmianach w ostatnich dwóch latach dotyczących głównie umów terminowych i uprawnień rodzicielskich – modyfikacji było mniej. Najważniejsze są te wprowadzone od 1 stycznia 2017 r., które mają ułatwić życie zatrudniającym. Dotyczy to m.in. ograniczenia wymogów dla mniejszych pracodawców w zakresie tworzenia przepisów wewnątrzzakładowych, funduszu socjalnego, wydawania świadectw pracy, a także terminów składania pozwów do sądu pracy.

Od października 2016 r. pracuje Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy. Jej zadaniem jest przygotowanie dwóch nowych kodeksów – indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, oraz głębokie przeobrażenie pojęć i filozofii prawa pracy. Plan ten komisja optymistycznie zamierza zrealizować w półtora roku. To prawdopodobnie w najbliższym czasie ostudzi zapal do radykalnych nowelizacji starego kodeksu pracy. Raczej należy spodziewać się w nim kosmetycznych zmian niż wielkiej rewolucji. Ta zapewne przyjdzie z nowymi kodyfikacjami.

Zanim to więc nastąpi, oddajemy czytelnikom ujednolicony tekst kodeksu pracy na 2017 r. Uzupełnia go omówienie najważniejszych zmian w przepisach, tych niedawnych i tych następujących od stycznia. Praktyczną ściągawką są wyliczone na cały rok wymiary czasu pracy, okresy rozliczeniowe oraz podsumowanie kalendarza urlopowego i weekendowego.

Zapraszam do lektury!

*Grażyna Ordak*





**KODEKS PRACY**

tekst ujednolicony: stan prawny na styczeń 2017 r.

A. Tekst jednolity ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dziennik Ustaw z 2016 r., poz. 1666 (zmiany: DzU z 2016 r. poz. 2138, poz. 2255).

B. W ujednoliconej wersji kodeksu tłustym drukiem zostały oznaczone ostatnie zmiany przepisów.

C. Zastosowane skróty:

- FUS – Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
- PIP – Państwowa Inspekcja Pracy
- minister pracy – minister właściwy do spraw pracy
- minister zdrowia – minister właściwy do spraw zdrowia
- RM – Rada Ministrów

# Dział pierwszy

## PRZEPISY OGÓLNE

### ROZDZIAŁ I. Przepisy wstępne

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

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

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

**Art. 3<sup>1</sup>.** § 1. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

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

**Art. 4.** (uchylony).

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

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

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

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

**Art. 9.** § 1. Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

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

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

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

**Art. 9<sup>1</sup>.** § 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

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

§ 3. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. Przepis art. 241<sup>27</sup> § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

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

## ROZDZIAŁ II. Podstawowe zasady prawa pracy

**Art. 10.** § 1. Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.

§ 2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

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

**Art. 11.** Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

**Art. 11<sup>1</sup>.** Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

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

**Art. 11<sup>3</sup>.** Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

**Art. 12.** (uchylony).

**Art. 13.** Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

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

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

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

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

**Art. 18.** § 1. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

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

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

**Art. 18<sup>1</sup>.** § 1. Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji.

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

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

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

## ROZDZIAŁ II A. Równe traktowanie w zatrudnieniu

**Art. 18<sup>5a</sup>.** § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

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

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

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

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

**Art. 18<sup>5b</sup>.** § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2 – 4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>5a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

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

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>5a</sup> § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>5a</sup> § 1,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,

- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.
- § 5. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.
- § 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.
- Art. 18<sup>3c</sup>.** § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
- § 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.
- § 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
- Art. 18<sup>3d</sup>.** Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.
- Art. 18<sup>3e</sup>.** § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.
- § 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

## ROZDZIAŁ IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

- Art. 18<sup>4</sup>.** § 1. Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje PIP.
- § 2. Nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Sanitarna.
- § 3. Organizację i zakres działania inspekcji, o których mowa w § 1 i 2, określają odrębne przepisy.
- Art. 18<sup>5</sup>.** § 1. Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy.
- § 2. Organizację, zadania i uprawnienia społecznej inspekcji pracy oraz zasady jej współdziałania z PIP i innymi państwowymi organami nadzoru i kontroli określają odrębne przepisy.

## ROZDZIAŁ III

**Art. 19 – 21.** (uchylone).

# Dział drugi

## STOSUNEK PRACY

### ROZDZIAŁ I. Przepisy ogólne

**Art. 22.** § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

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

§ 1<sup>2</sup>. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

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

§ 3. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

**Art. 22<sup>1</sup>.** § 1. Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

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

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

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

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

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

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

**Art. 23.** (uchylony).

**Art. 23<sup>1</sup>.** § 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.

§ 2. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

§ 3. Jeżeli u pracodawców, o których mowa w § 1, nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach

dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania; przekazanie informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

§ 4. W terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

§ 5. Pracodawca, z dniem przejścia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie nieuzgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Przepis § 4 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

§ 6. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

**Art. 23<sup>a</sup>.** § 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, może być zawarte porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

§ 2. Przepisy art. 9<sup>1</sup> § 1 – 4 stosuje się odpowiednio.

**Art. 23<sup>b</sup>.** Jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku – zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

**Art. 24.** (uchylony).

## ROZDZIAŁ II. Umowa o pracę

### Oddział 1

#### Zawarcie umowy o pracę

**Art. 25.** § 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.

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

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

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

**Art. 25<sup>1</sup>.** § 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

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

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

lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

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

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

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

§ 5. Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

**Art. 26.** Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy.

**Art. 27 – 28.** (uchylone).

**Art. 29.** § 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.

§ 1<sup>1</sup>. W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1 – 3, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4, w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.

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

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

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

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

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

§ 3<sup>2</sup>. Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 – 4, o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy, a także o zmianie układu zbiorowego pracy, którym pracownik jest objęty, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałoby nastąpić przed upływem tego terminu – nie później niż do dnia rozwiązania umowy.

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

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

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



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

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

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

- 1) świadczeniach przysługujących z tytułu skierowania do pracy poza granicami kraju, obejmujących zwrot kosztów przejazdu oraz zapewnienie zakwaterowania,
- 2) warunkach powrotu pracownika do kraju.

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

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

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

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

**Art. 29<sup>2</sup>.** § 1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

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

## Oddział 2

### Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę

**Art. 30.** § 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

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

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

§ 2<sup>1</sup>. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

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

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

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

**Art. 31.** (uchylony).

## Oddział 3

### Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

**Art. 32 § 1.** Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

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

**Art. 33.** (uchylony).

**Art. 33<sup>1</sup>.** (uchylony).

**Art. 34.** Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

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

**Art. 35.** (uchylony).

**Art. 36.** § 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

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

§ 1<sup>1</sup>. 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. 23<sup>1</sup>, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

§ 2 – 4. (uchylone).

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

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

**Art. 36<sup>1</sup> § 1.** Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

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

**Art. 36<sup>2</sup>.** W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

**Art. 37.** § 1. W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. Wymiar zwolnienia wynosi:

- 1) 2 dni robocze – w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia,
- 2) 3 dni robocze – w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36<sup>1</sup> § 1.

**Art. 38.** § 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

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

§ 3 – 4. (uchylone).

§ 5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

**Art. 39.** Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

**Art. 40.** Przepisu art. 39 nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

**Art. 41.** Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

**Art. 41<sup>1</sup>.** § 1. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41 ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. § 2 – 4. (uchylone).

**Art. 42.** § 1. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

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

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

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

**Art. 43.** Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

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

## Oddział 4

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

**Art. 44.** Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w dziale dwunastym.

**Art. 45.** § 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

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

§ 3. Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględ-

nienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup>; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

**Art. 46.** (uchylony).

**Art. 47.** Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

**Art. 47<sup>1</sup>.** Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

**Art. 48.** § 1. Pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

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

**Art. 49.** W razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

**Art. 50.** § 1. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

§ 2. (uchylony).

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

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

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

**Art. 51.** § 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia.

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

## Oddział 5

### Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

**Art. 52.** § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,

3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

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

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

§ 4. (uchylony).

**Art. 53.** § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

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

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

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

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

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

§ 4. Przepisy art. 36 § 1<sup>a</sup> i art. 52 § 3 stosuje się odpowiednio.

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

**Art. 54.** (uchylony).

**Art. 55.** § 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.

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

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

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

## Oddział 6

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

**Art. 56.** § 1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

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

**Art. 57.** § 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

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

§ 3. (uchylony).

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

**Art. 58.** Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

**Art. 59.** W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.

**Art. 60.** Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

**Art. 61.** Do pracownika, któremu przyznano odszkodowanie na podstawie przepisów niniejszego oddziału, stosuje się odpowiednio przepis art. 51 § 2.

## Oddział 6a

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

**Art. 61<sup>1</sup>.** W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

**Art. 61<sup>2</sup> § 1.** Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup>, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

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

**Art. 62.** (uchylony).

## Oddział 7

### Wygaśnięcie umowy o pracę

**Art. 63.** Umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych.

**Art. 63<sup>1</sup> § 1.** Z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa.

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

**Art. 63<sup>2</sup> § 1.** Z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają, z zastrzeżeniem przepisu § 3.

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

§ 3. Przepis § 1 nie ma zastosowania w razie przejścia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup>.

**Art. 64 – 65.** (uchylone).

**Art. 66.** § 1. Umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika.

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

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

**Art. 67.** W razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału.

## ROZDZIAŁ II A. (uchylony)

### ROZDZIAŁ II B. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy

**Art. 67<sup>5</sup>.** § 1. Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca).

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

**Art. 67<sup>6</sup>.** § 1. Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup>.

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

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

**Art. 67<sup>7</sup>.** § 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę, że praca będzie wykonywana w warunkach określonych w art. 67<sup>5</sup>, 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. 67<sup>5</sup>.

§ 3. W trakcie zatrudnienia zmiana warunków wykonywania pracy, na określone zgodnie z art. 67<sup>5</sup>, może nastąpić na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracownika lub pracodawcy. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wnioski pracownika dotyczące wykonywania pracy w formie telepracy.

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

**Art. 67<sup>8</sup>.** § 1. W terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy, zgodnie z art. 67<sup>5</sup> § 1 pkt 2, każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie

poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

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

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

**Art. 67<sup>9</sup>.** Brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy, w przypadku określonym w art. 67<sup>7</sup> § 3, a także zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy na zasadach określonych w art. 67<sup>8</sup>, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

**Art. 67<sup>10</sup>.** § 1. Jeżeli podjęcie pracy w formie telepracy następuje zgodnie z art. 67<sup>7</sup> § 1 pkt 1, informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej:

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

§ 2. W przypadku, o którym mowa w art. 67<sup>7</sup> § 1 pkt 2, pracodawca przekazuje na piśmie telepracownikowi informacje określone w § 1 pkt 1 i 2, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy w formie telepracy.

**Art. 67<sup>11</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany:

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

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

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

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

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2 pkt 1, telepracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67<sup>6</sup>, lub w umowie, o której mowa w § 2. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia sprzętu, jego udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe.

**Art. 67<sup>12</sup>.** § 1. Pracodawca określa zasady ochrony danych przekazywanych telepracownikowi oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

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

**Art. 67<sup>13</sup>.** Telepracownik i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

**Art. 67<sup>14</sup>.** § 1. Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w miejscu wykonywania pracy.

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

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

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



§ 3. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy i charakteru pracy.

Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

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

**Art. 67<sup>15</sup>.** § 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. 67<sup>16</sup>.** Pracodawca umożliwia telepracownikowi, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

**Art. 67<sup>17</sup>.** Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca realizuje wobec niego, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem:

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

## ROZDZIAŁ III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę

### Oddział 1

#### Stosunek pracy na podstawie powołania

**Art. 68.** § 1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach.

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

§ 2. (uchylony).

**Art. 68<sup>1</sup>.** Powołanie może być poprzedzone konkursem, choćby przepisy szczególne nie przewidywały wymogu wyłonienia kandydata na stanowisko wyłącznie w wyniku konkursu.

**Art. 68<sup>2</sup>.** § 1. Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w terminie określonym w powołaniu, a jeżeli termin ten nie został określony – w dniu doręczenia powołania, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

§ 2. Powołanie powinno być dokonane na piśmie.

**Art. 68<sup>3</sup>.** Jeżeli pracownik powołany na stanowisko w wyniku konkursu pozostaje w stosunku pracy z innym pracodawcą i obowiązuje go trzymiesięczny okres wypowiedzenia, może on rozwiązać ten stosunek za jednomiesięcznym wypowiedzeniem. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

**Art. 69.** Jeżeli przepisy niniejszego oddziału nie stanowią inaczej, do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów regulujących:

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

**Art. 70.** § 1. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony.

§ 1<sup>1</sup>. Odwołanie powinno być dokonane na piśmie.

§ 1<sup>2</sup>. Stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

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

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

**Art. 71.** Na wniosek lub za zgodą pracownika pracodawca może zatrudnić go w okresie wypowiedzenia przy innej pracy, odpowiedniej ze względu na jego kwalifikacje zawodowe, a po upływie okresu wypowiedzenia zatrudnić na uzgodnionych przez strony warunkach pracy i płacy.

**Art. 72.** § 1. Jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Jeżeli jednak usprawiedliwiona nieobecność trwa dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 i 2, organ, który pracownika powołał, może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia.

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

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

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

## Oddział 2

### Stosunek pracy na podstawie wyboru

**Art. 73.** § 1. Nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wyboru, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika.

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

**Art. 74.** Pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudnił go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Niedotrzymanie tego warunku powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

**Art. 75.** Pracownikowi, który nie pozostawał w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym, przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

## Oddział 3

### Stosunek pracy na podstawie mianowania

**Art. 76.** Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach.

## Oddział 4

### Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę

**Art. 77.** § 1. Stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę.

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

# Dział trzeci

## WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ I INNE ŚWIADCZENIA

### ROZDZIAŁ I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą

**Art. 77<sup>1</sup>.** Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77<sup>2</sup> – 77<sup>5</sup>.

**Art. 77<sup>2</sup>. § 1.** Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. (zmiana treści od stycznia 2017 r.)

**§ 1<sup>1</sup>.** Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. (dodany 1 stycznia 2017 r.)

**§ 1<sup>2</sup>.** Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie. (dodany 1 stycznia 2017 r.)

**§ 2.** W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. (zmiana treści od 1 stycznia 2017 r.)

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

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

**§ 5.** Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241<sup>12</sup> § 2, art. 241<sup>13</sup> oraz art. 241<sup>26</sup> § 2.

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

**Art. 77<sup>3</sup>. § 1.** Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określi, w drodze rozporządzenia – w zakresie niezastrzeżonym w innych ustawach do właściwości innych organów – minister pracy na wniosek właściwego ministra.

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

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

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

**Art. 77<sup>4</sup>.** (uchylony).

**Art. 77<sup>5</sup>.** § 1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

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

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

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

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

## ROZDZIAŁ IA. Wynagrodzenie za pracę

**Art. 78.** § 1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

§ 2. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77<sup>1</sup> – 77<sup>3</sup>, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

**Art. 79.** (uchylony).

**Art. 80.** Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

**Art. 81.** § 1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60 proc. wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

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

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

§ 4. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią. W razie powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w § 3.

**Art. 82.** § 1. Za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli skutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

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

**Art. 83.** § 1. Normy pracy, stanowiące miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości, mogą być stosowane, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

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

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

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

## ROZDZIAŁ II. Ochrona wynagrodzenia za pracę

**Art. 84.** Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

**Art. 85.** § 1. Wyплаты wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

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

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

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

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

**Art. 86.** § 1. Pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

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

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

**Art. 87.** § 1. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

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

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

§ 3. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości 3/5 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 – 3/5 wynagrodzenia. Niezależnie od tych potrąceń kary pieniężne potrąca się w granicach określonych w art. 108.

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

§ 6. (uchylony).

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

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

**Art. 87<sup>1</sup>.** § 1. Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- 1) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 2) 75 proc. wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- 3) 90 proc. wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108.

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

**Art. 88.** § 1. Przy zachowaniu zasad określonych w art. 87 potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych pracodawca dokonuje również bez postępowania egzekucyjnego, z wyjątkiem przypadków, gdy:

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

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

**Art. 89.** (uchylony).

**Art. 90.** W sprawach nieunormowanych w art. 87 i 88 stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego i przepisy o egzekucji administracyjnej świadczeń pieniężnych.

**Art. 91.** § 1. Należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

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

- 1) określonej w art. 87<sup>1</sup> § 1 pkt 1 – przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy,
- 2) 80 proc. kwoty określonej w art. 87<sup>1</sup> § 1 pkt 1 – przy potrącaniu innych należności niż określone w pkt 1.

## ROZDZIAŁ III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy

**Art. 92.** § 1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

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

§ 1<sup>1</sup>. (uchylony).

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

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

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

- § 4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w § 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
- § 5. Przepisy § 1 pkt 1 i § 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50. rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50. rok życia.

## ROZDZIAŁ IIIA. Odprawa rentowa lub emerytalna

**Art. 92<sup>1</sup>.** § 1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

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

## ROZDZIAŁ IV. Odprawa pośmiertna

**Art. 93.** § 1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.

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

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

§ 3. Przepis art. 36 § 1<sup>1</sup> stosuje się odpowiednio.

§ 4. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

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

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

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

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

# Dział czwarty

## OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA

### ROZDZIAŁ I. Obowiązki pracodawcy

**Art. 94.** Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,

- 2a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
- 2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 3) (uchylony),
- 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- 8) zaspokajając w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 9a) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
- 9b) przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegrozących uszkodzeniem lub zniszczeniem,
- 10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

**Art. 94<sup>1</sup>.** Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

**Art. 94<sup>2</sup>.** Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy.

**Art. 94<sup>3</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

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

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

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

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

**Art. 95 – 96.** (uchylone).

**Art. 97. § 1.** W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 1<sup>1</sup>. W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 1<sup>2</sup>. W przypadku, o którym mowa w § 1<sup>1</sup>, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 1<sup>3</sup>. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. (zmiana treści § 1 - § 1<sup>3</sup> od 1 stycznia 2017 r.)



- § 2. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.
- § 2<sup>1</sup>. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.
- § 3. Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.
- § 4. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy. (zmiana treści od 1 stycznia 2017 r.)

**Art. 98.** (uchylony).

**Art. 99.** § 1. Pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

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

§ 3. (uchylony).

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

## ROZDZIAŁ II. Obowiązki pracownika

**Art. 100.** § 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

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

**Art. 101.** (uchylony).

## ROZDZIAŁ II A. Zakaz konkurencji

**Art. 101<sup>1</sup>.** § 1. W zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

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

**Art. 101<sup>2</sup>.** § 1. Przepis art. 101<sup>1</sup> § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

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

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

**Art. 101<sup>3</sup>.** Umowy, o których mowa w art. 101<sup>1</sup> § 1 i w art. 101<sup>2</sup> § 1, wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej.

**Art. 101<sup>4</sup>.** Przepisy rozdziału nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach.

### ROZDZIAŁ III. Kwalifikacje zawodowe pracowników

**Art. 102.** Kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalane w przepisach prawa pracy przewidzianych w art. 77<sup>1</sup> – 77<sup>3</sup>, w zakresie nieuregulowanym w przepisach szczególnych.

**Art. 103.** (utracił moc).

**Art. 103<sup>1</sup>.** § 1. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą.

§ 2. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługują:

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

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

**Art. 103<sup>2</sup>.** § 1. Urlop szkoleniowy, o którym mowa w art. 103<sup>1</sup> § 2 pkt 1, przysługuje w wymiarze:

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

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

**Art. 103<sup>3</sup>.** Pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie.

**Art. 103<sup>4</sup>.** § 1. Pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Umowę zawiera się na piśmie.

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

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

**Art. 103<sup>5</sup>.** 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. 103<sup>4</sup>, 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. 94<sup>3</sup>,
  - 4) który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 lub art. 94<sup>3</sup>, mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach
- jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

**Art. 103<sup>6</sup>.** Pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę i umiejętności na zasadach innych, niż określone w art. 103<sup>1</sup> – 103<sup>5</sup>, mogą być przyznane:

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

## ROZDZIAŁ IV. Regulamin pracy

**Art. 104.** § 1. Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

**§ 1<sup>1</sup>. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. (dodany od 1 stycznia 2017 r.)**

**§ 2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. (zmiana treści od 1 stycznia 2017 r.)**

**§ 3.** Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. (dodany od 1 stycznia 2017 r.)

**Art. 104<sup>1</sup>.** § 1. Regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności:

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

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

**Art. 104<sup>2</sup>.** § 1. Regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

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

**Art. 104<sup>3</sup>.** § 1. Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed rozpoczęciem przez niego pracy.

**Art. 104<sup>4</sup>.** (uchylony).

## ROZDZIAŁ V. Nagrody i wyróżnienia

**Art. 105.** Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

**Art. 106 – 107.** (uchylone).

## ROZDZIAŁ VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników

**Art. 108.** § 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

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

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

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

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

**Art. 109.** § 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

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

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

**Art. 110.** O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

**Art. 111.** Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

**Art. 112.** § 1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzucone sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

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

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

**Art. 113.** § 1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

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

**Art. 113<sup>1</sup>.** (uchylony).

## Dział piąty

### ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW

#### ROZDZIAŁ I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

**Art. 114.** Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału.

**Art. 115.** Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

**Art. 116.** Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody.

**Art. 117.** § 1. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.

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

§ 3. (uchylony).

**Art. 118.** W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.

**Art. 119.** Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

**Art. 120.** § 1. W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.

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

**Art. 121.** § 1. Jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, wysokość odszkodowania może być obniżona, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych.

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

**Art. 121<sup>1</sup>.** § 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 ustalą, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współzycia społecznego.

**Art. 122.** Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

**Art. 123.** (uchylony).

## ROZDZIAŁ II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

**Art. 124.** § 1. Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

- 1) pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
- 2) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze,

odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

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

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

**Art. 125.** § 1. **Na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą na piśmie pod rygorem nieważności. (zmiana treści zdania drugiego § 1 od 1 stycznia 2017 r.)**

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

**Art. 126.** § 1. RM określi w drodze rozporządzenia zakres i szczegółowe zasady stosowania przepisów art. 125 oraz tryb łącznego powierzenia mienia.

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

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

**Art. 127.** Do odpowiedzialności określonej w art. 124 – 126 stosuje się odpowiednio przepisy art. 117, 121, 121<sup>1</sup> i 122.

# Dział szósty

## CZAS PRACY

### ROZDZIAŁ I. Przepisy ogólne

**Art. 128.** § 1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

§ 2. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

- 1) pracy zmianowej – należy przez to rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni,

- 2) pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy – należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolejalnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

§ 5. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:

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

## ROZDZIAŁ II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy

**Art. 129. § 1.** Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135 – 138, 143 i 144.

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

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

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

- 1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 § 1, albo z umowy o pracę,
- 2) w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik,
- 3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>,
- 4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.

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

**Art. 130. § 1.** Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się:

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

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

§ 2<sup>1</sup>. (utracił moc).

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

**Art. 131. § 1.** Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

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

## ROZDZIAŁ III. Okresy odpoczynku

**Art. 132.** § 1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137.

§ 2. Przepis § 1 nie dotyczy:

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

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

**Art. 133.** § 1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

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

§ 3. Odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6.00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

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

**Art. 134.** Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

## ROZDZIAŁ IV. Systemy i rozkłady czasu pracy

**Art. 135.** § 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

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

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

**Art. 136.** § 1. Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

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

**Art. 137.** Do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio.

**Art. 138.** § 1. Przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (praca w ruchu ciągłym), może być stosowany system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin. Za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1.



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

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

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

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

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

**Art. 139.** § 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

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

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

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

§ 5. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 3, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup>.

**Art. 140.** W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

**Art. 140<sup>1</sup>.** § 1. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.

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

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

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

**Art. 141.** § 1. Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

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

**Art. 142.** Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.

**Art. 143.** Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy

równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

**Art. 144.** Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

**Art. 145.** § 1. Skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm, a w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.

§ 2. Wykaz prac, o których mowa w § 1, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie i na zasadach określonych w art. 237<sup>11a</sup> i art. 237<sup>15a</sup> oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

**Art. 146.** Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.

**Art. 147.** W każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.

**Art. 148.** W systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135 – 138, 143 i 144, czas pracy:

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

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

**Art. 149.** § 1. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

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

**Art. 150.** § 1. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2 – 5 oraz art. 139 § 3 i 4.

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

§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>, ustala się:

- 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> albo
- 2) w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wylonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

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

§ 5. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3.

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

§ 7. Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104<sup>3</sup>.

## ROZDZIAŁ V. Praca w godzinach nadliczbowych

**Art. 151.** § 1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

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

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

§ 2<sup>1</sup>. Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

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

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

§ 5. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1.

**Art. 151<sup>1</sup>.** § 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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

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

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

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

**Art. 151<sup>2</sup>.** § 1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

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

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

**Art. 151<sup>3</sup>.** Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

**Art. 151<sup>4</sup>.** § 1. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151 § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

**Art. 151<sup>5</sup>.** § 1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).

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

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

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

**Art. 151<sup>6</sup>.** § 1. W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w art. 151 § 1, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy, o których mowa w art. 129.

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

## ROZDZIAŁ VI. Praca w porze nocnej

**Art. 151<sup>7</sup>.** § 1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00.

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

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

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

§ 5. Przepis § 3 nie dotyczy:

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

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

**Art. 151<sup>8</sup>.** § 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 proc. stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

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

## ROZDZIAŁ VII. Praca w niedziele i święta

**Art. 151<sup>9</sup>.** § 1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.

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

**Art. 151<sup>9a</sup>.** § 1. Praca w święta w placówkach handlowych jest niedozwolona.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się także, jeżeli święto przypada w niedzielę.

§ 3. Praca w niedziele jest dozwolona w placówkach handlowych przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności.

**Art. 151<sup>10</sup>.** Praca w niedziele i święta jest dozwolona:

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

pisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcą usługi, dni, o których mowa w art. 151<sup>9</sup> § 1, są u niego dniami pracy, b) zapewniających możliwość świadczenia usług, o których mowa w lit. a.

**Art. 151<sup>11</sup>.** § 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>9a</sup> § 3 oraz art. 151<sup>10</sup> pkt 1 – 9 i 11, 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 niedzielę,
- 2) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie – dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę.

§ 3. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w święto.

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

**Art. 151<sup>12</sup>.** Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 144.

# Dział siódmy

## URLOPY PRACOWNICZE

### ROZDZIAŁ I. Urlopy wypoczynkowe

**Art. 152.** § 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urlopem”.

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

**Art. 153.** § 1. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

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

**Art. 154.** § 1. Wymiar urlopu wynosi:

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

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

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

**Art. 154<sup>1</sup>.** § 1. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

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

**Art. 154<sup>2</sup>.** § 1. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu, z zastrzeżeniem § 4.

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

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

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

**Art. 155.** § 1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

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

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

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

**Art. 155<sup>1</sup>.** § 1. W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

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

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

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

§ 3. (uchylony).

**Art. 155<sup>2</sup>.** § 1. Przepis art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:

- 1) urlopu bezpłatnego,
- 2) urlopu wychowawczego,
- 3) **odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, służby przygotowawczej, okresowej służby wojskowej, terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych (zmiana od 1 stycznia 2017 r.),**
- 4) tymczasowego aresztowania,
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności,
- 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

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

**Art. 155<sup>2a</sup>.** § 1. Przy ustaleniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155<sup>1</sup> i 155<sup>2</sup> kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2.

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

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

**Art. 155<sup>3</sup>.** § 1. Przy ustaleniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155<sup>1</sup> i 155<sup>2</sup> niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

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

**Art. 156. – 157.** (uchylone).

**Art. 158.** Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający.

**Art. 159. – 160.** (uchylone).

**Art. 161.** Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

**Art. 162.** Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

**Art. 163.** § 1. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167<sup>2</sup>.

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

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

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

**Art. 164.** § 1. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.

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

**Art. 165.** Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3) **powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do 3 miesięcy (zmiana od 1 stycznia 2017 r.),**
- 4) urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

**Art. 166.** Część urlopu niewykorzystaną z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3) **odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego albo pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, przez czas do 3 miesięcy (zmiana od 1 stycznia 2017 r.),**
- 4) urlopu macierzyńskiego pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

**Art. 167.** § 1. Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu.



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

**Art. 167<sup>1</sup>.** W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155<sup>1</sup>.

**Art. 167<sup>2</sup>.** Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

**Art. 167<sup>3</sup>.** Łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika na zasadach i w trybie określonych w art. 167<sup>2</sup> nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.

**Art. 168.** Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167<sup>2</sup>.

**Art. 169. – 170.** (uchylone).

**Art. 171.** § 1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

§ 2. (uchylony).

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

**Art. 172.** Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

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

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

**Art. 173.** Minister pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

## ROZDZIAŁ II. Urlopy bezpłatne

**Art. 174.** § 1. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.

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

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

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

**Art. 174<sup>1</sup>.** § 1. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

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

**Art. 175.** (uchylony).

# Dział ósmy

## UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

**Art. 175<sup>1</sup>.** Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

- 1) ubezpieczonej – matce dziecka – należy przez to rozumieć matkę dziecka niebędącą pracownicą, objętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU z 2015 r., poz. 121 ze 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 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych,
- 3) pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny – należy przez to rozumieć będącego pracownikiem, innego niż pracownik – ojciec wychowujący dziecko, członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU z 2014 r., poz. 159 ze zm.),
- 4) ubezpieczonym – innemu 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 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

**Art. 176. § 1.** Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

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

- 1) związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów,
- 2) mogące mieć niekorzystny wpływ ze względu na sposób i warunki ich wykonywania, z uwzględnieniem rodzajów czynników występujących w środowisku pracy i poziomu ich występowania – kierując się aktualną wiedzą na temat wpływu warunków wykonywania pracy i czynników występujących w środowisku pracy na zdrowie kobiet, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

**Art. 177. § 1.** Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

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

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

§ 3<sup>1</sup>. Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

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

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

**Art. 178. § 1.** Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139.

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

**Art. 178<sup>l</sup>.** Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Przepisy art. 179 § 4 – 6 stosuje się odpowiednio.

**Art. 179.** § 1. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

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

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

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

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

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

§ 7. Minister 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. 179<sup>l</sup>.** § 1. Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182<sup>la</sup> § 1.

§ 2. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, pracownica może dzielić się z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym – ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, zgodnie z zasadami określonymi w art. 182<sup>lc</sup> § 2 i 4.

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

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

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

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

**Art. 179<sup>2</sup>** – art. 179<sup>5</sup> (uchylone)

**Art. 180. § 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) pozostała część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko,
- 2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

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

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

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

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

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

§ 9. Części urlopu macierzyńskiego, o której mowa w § 4 pkt 1, § 5, § 6 pkt 1 i § 7, pracodawca udziela, odpowiednio, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, na jego pisemny wniosek, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup>. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny.

§ 10. Pracownica, która przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie 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 przedsiębiorstwie, jeżeli:

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

- § 11. Pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje, w przypadku przerwania przez ubezpieczoną – matkę dziecka pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym ubezpieczona – matka dziecka przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.
- § 12. W przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej – matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej – matki dziecka.
- § 13. W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczoną – matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez:
- 1) pracownicę, po porodzie, co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego,
  - 2) ubezpieczoną – matkę dziecka, zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie.
- § 14. Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego oraz urlopu macierzyńskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu w okolicznościach, o których mowa w § 4 – 7 i § 10 – 13, nie może przekroczyć wymiaru urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w § 1.
- § 15. W przypadku:
- 1) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
  - 2) porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
  - 3) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji
- pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji.
- § 16. W okolicznościach, o których mowa w § 10 pkt 1 i § 11 – 13 i 15, części urlopu macierzyńskiego udziela się na piśmie wniosek pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup>. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny.
- § 17. W przypadku podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania wymiaru, o którym mowa w § 1. Przepis § 9 stosuje się odpowiednio.
- Art. 180<sup>1</sup>.** § 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 po-

rodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

**Art. 181.** W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystwała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

**Art. 182.** W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej, pracownicy nie przysługuje część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu porzucenia dziecka albo umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

**Art. 182<sup>l</sup>.** (uchylony).

**Art. 182<sup>a</sup>.** § 1. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

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

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

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

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

**Art. 182<sup>b</sup>.** (uchylony)

**Art. 182<sup>c</sup>.** § 1. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

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

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

§ 4. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

- 1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:
  - a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,
  - b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1, na wychowanie dziecka w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;
- 2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

**Art. 182<sup>d</sup>.** § 1. Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup>. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną–matkę dziecka lub ubezpieczonego–ojca dziecka.

§ 3. Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

**Art. 182<sup>1c</sup>.** § 1. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup>. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

**Art. 182<sup>1f</sup>.** § 1. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 64 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1,
- 2) 68 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2 – 5.

§ 2. Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

§ 3. W przypadku gdy łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy, o którym mowa w § 1, odbywa się przez część urlopu rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego.

§ 4. W przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

§ 5. Część urlopu rodzicielskiego, o którą urlop został proporcjonalnie wydłużony zgodnie z § 1 – 4, wydłuża część urlopu rodzicielskiego, podczas której pracownik łączy korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu.

§ 6. We wniosku, o którym mowa w art. 182<sup>1e</sup> § 2, pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony.

§ 7. W przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, obliczonej zgodnie z § 2, z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu oblicza się, dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. Przepis § 4 stosuje się odpowiednio.

**Art. 182<sup>1g</sup>.** Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6 – 17, art. 180<sup>1</sup> § 2, art. 181, art. 182 zdanie pierwsze i art. 183<sup>1</sup> § 1.

**Art. 182<sup>2</sup>.** (uchylony).

**Art. 182<sup>2</sup>.** § 1. Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo
- 2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

§ 1<sup>f</sup>. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

§ 2. Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika – ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup>. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 3. Do urlopu ojcowskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 181 i art. 183<sup>1</sup> § 1.

**Art. 182<sup>4</sup>.** § 1. Pracownik, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182<sup>1a</sup> § 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. W przypadku, w którym mowa w § 1, przepis art. 179<sup>1</sup> stosuje się odpowiednio.

**Art. 183.** § 1. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) 20 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 2) 31 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 3) 33 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 4) 35 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 5) 37 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci

– nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

§ 2. Do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 4 – 17, art. 180<sup>1</sup> § 2 i art. 181 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1, przyjął dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia, ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

§ 4. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1,
- 2) 34 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2 – 5,
- 3) 29 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 3.

§ 5. Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 182<sup>1a</sup> § 2 – 4 i art. 182<sup>1c</sup>–182<sup>1g</sup>.

§ 6. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup>. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

**Art. 183<sup>1</sup>.** § 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. 183<sup>2</sup>.** 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 otrzymanyby, gdyby nie korzystał z urlopu.

**Art. 184.** Za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

**Art. 185.** § 1. Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim.

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



**Art. 186.** § 1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

§ 2. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

§ 3. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa w § 2, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia.

§ 3<sup>1</sup>. Urlopy w wymiarach, o których mowa w § 2 i 3, przysługują łącznie obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka.

§ 4. Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączone prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru urlopu określonego w § 2 i 3. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka.

§ 5. Skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.

§ 6. Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 2 i 3.

§ 7. Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup>. 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.

§ 7<sup>1</sup>. Jeżeli wniosek, o którym mowa w § 7, został złożony bez zachowania terminu, pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 8. Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

§ 9. Rodzic dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, jeżeli:

- 1) drugi rodzic dziecka nie żyje,
- 2) drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- 3) drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Przepisy § 1, § 2 zdanie drugie, § 3, 7 i 8 stosuje się.

§ 10. Jeżeli dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna, przysługuje mu urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy. Przepisy § 1, § 2 zdanie drugie, § 3, 7, 7<sup>1</sup> i 8 stosuje się.

**Art. 186<sup>1</sup>.** (uchylony).

**Art. 186<sup>2</sup>.** § 1. W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

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

§ 3. (uchylony).

**Art. 186<sup>3</sup>.** 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. 186<sup>4</sup>.** 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. 186<sup>5</sup>.** Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

**Art. 186<sup>6</sup>** (uchylony).

**Art. 186<sup>7</sup>.** § 1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. Wniosek, o którym mowa w § 1, składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup>. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

**Art. 186<sup>8</sup>.** § 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

- 1) udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu;
- 2) obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 3. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy.

§ 4. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

**Art. 186<sup>8a</sup>.** Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) treść wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach macierzyńskiego lub jego części, urlopu rodzicielskiego lub jego części i urlopu ojcowskiego lub jego części,
- 2) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt 1,
- 3) treść wniosku w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub jego części,
- 4) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt 3,
- 5) treść wniosku o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu,
- 6) treść wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego lub jego części,
- 7) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 6,
- 8) treść wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego,
- 9) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 8

– biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia prawidłowej realizacji uprawnień pracowników do urlopów związanych z rodzicielstwem i obniżenia wymiaru czasu pracy oraz zapewnienia właściwej organizacji czasu pracy.

**Art. 187.** § 1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

§ 2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

**Art. 188.** § 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

**Art. 189.** Prawo do zasiłku za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem regulują odrębne przepisy.

**Art. 189<sup>1</sup>.** Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnień określonych w art. 148 pkt 3, art. 178 § 2, art. 186<sup>7</sup> § 1 i art. 188 może korzystać jedno z nich.

# Dział dziewiąty

## ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH

### ROZDZIAŁ I. Przepisy ogólne

**Art. 190.** § 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

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

**Art. 191.** § 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- 1) ukończyli co najmniej gimnazjum,
- 2) przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

§ 2. Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

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

§ 4. (uchylony).

§ 5. Minister pracy w porozumieniu z ministrem edukacji narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne:

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

**Art. 192.** Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

**Art. 193.** Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.

### ROZDZIAŁ II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego

**Art. 194.** Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony ze zmianami przewidzianymi w art. 195 i 196.

**Art. 195.** § 1. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności:

- 1) rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
- 2) czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- 3) sposób dokształcania teoretycznego,
- 4) wysokość wynagrodzenia.

§ 2. RM może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których jest dopuszczalne zawieranie na czas określony umów o pracę w celu przygotowania zawodowego.

**Art. 196.** Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

- 1) niewypelnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku doksztalcenia się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- 2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- 3) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- 4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

## ROZDZIAŁ III. Doksztalcenie

**Art. 197.** § 1. Pracownik młodociany jest obowiązany doksztalać się do ukończenia 18 lat.

§ 2. W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:

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

**Art. 198.** Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z doksztalceniem się.

**Art. 199.** Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek doksztalcenia się, stosownie do przepisów art. 197, może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego.

**Art. 200.** Minister pracy w porozumieniu z ministrem edukacji narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zwolnienie młodocianych od obowiązku doksztalcenia się.

## ROZDZIAŁ IIIA. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe

**Art. 200<sup>1</sup>.** § 1. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.

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

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

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

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

**Art. 200<sup>2</sup>.** § 1. Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.

§ 2. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.

§ 3. Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.

§ 4. Wymiar czasu pracy określony w § 2 i 3 obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

## ROZDZIAŁ IV. Szczególna ochrona zdrowia

**Art. 201.** § 1. Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

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

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

**Art. 202.** § 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.

§ 3<sup>1</sup>. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

§ 4. (uchylony).

**Art. 203.** § 1. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

§ 1<sup>1</sup>. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00. W przypadkach określonych w art. 191 § 5 pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20.00 a 6.00.

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

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

**Art. 204.** § 1. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia RM.

§ 2. (uchylony).

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

## ROZDZIAŁ V. Urlopy wypoczynkowe

**Art. 205.** § 1. Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.

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

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

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

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

## ROZDZIAŁ VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe

**Art. 206.** Przepisy art. 190 – 205 stosuje się odpowiednio do młodocianych zatrudnionych na podstawie umowy o przygotowanie zawodowe u pracodawców będących rzemieślnikami.

# Dział dziesiąty

## BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

### ROZDZIAŁ I. Podstawowe obowiązki pracodawcy

**Art. 207.** § 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237<sup>11</sup> § 2.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

§ 2<sup>1</sup>. Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

§ 3. Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Art. 207<sup>1</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1,
- 3) pracownikach wyznaczonych do:
  - a) udzielania pierwszej pomocy,
  - b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

§ 2. Informacja o pracownikach, o których mowa w § 1 pkt 3, obejmuje:

- 1) imię i nazwisko,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.

**Art. 208.** § 1. W razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

- 1) współpracować ze sobą,
- 2) wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,
- 3) ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.
- 4) informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

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

§ 3. Pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa w art. 207<sup>1</sup>.

**Art. 209.** (uchylony).

**Art. 209<sup>2</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,
- 2) wyznaczyć pracowników do:
  - a) udzielania pierwszej pomocy,
  - b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,
- 3) zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

§ 2. Działania, o których mowa w § 1, powinny być dostosowane do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy oraz rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.

§ 3. Liczba pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń.

§ 4. W przypadku zatrudniania przez pracodawcę wyłącznie pracowników młodocianych lub niepełnosprawnych – działania, o których mowa w § 1 pkt 2, może wykonywać sam pracodawca. Przepis § 3 stosuje się odpowiednio.

**Art. 209<sup>2</sup>.** § 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. 209<sup>2</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa – nawet bez porozumienia z przełożonym – na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.

§ 2. Pracownicy, którzy podjęli działania, o których mowa w § 1, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań, pod warunkiem że nie zaniedbali swoich obowiązków.

## ROZDZIAŁ II. Prawa i obowiązki pracownika

**Art. 210. § 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.

§ 2. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2.

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

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

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

§ 6. Minister pracy w porozumieniu z ministrem zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej.

**Art. 211.** 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 wymaganym egzaminom sprawdzającym,
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Art. 212.** Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

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

## ROZDZIAŁ III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy

**Art. 213. § 1.** Pracodawca jest obowiązany zapewniać, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.



§ 2. Obiekt budowlany, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinien spełniać wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 3. Przebudowa obiektu budowlanego, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinna uwzględniać poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 4. Przepisy § 1 – 3 stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy budowa lub przebudowa dotyczy części obiektu budowlanego, w której znajdują się pomieszczenia pracy.

**Art. 214.** § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewniać pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

## ROZDZIAŁ IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne

**Art. 215.** Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne:

- 1) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy,
- 2) uwzględniały zasady ergonomii.

**Art. 216.** § 1. Pracodawca wyposaża w odpowiednie zabezpieczenia maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań określonych w art. 215.

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

**Art. 217.** Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach.

**Art. 218.** Przepisy art. 215 i 217 stosuje się odpowiednio do narzędzi pracy.

**Art. 219.** Przepisy art. 215 i 217 nie naruszają wymagań określonych przepisami dotyczącymi maszyn i innych urządzeń technicznych:

- 1) będących środkami transportu kolejowego, samochodowego, morskiego, wodnego śródlądowego i lotniczego,
- 2) podlegających przepisom o dozorze technicznym,
- 3) podlegających przepisom prawa geologicznego i górniczego,
- 4) podlegających przepisom obowiązującym w jednostkach podległych ministrowi obrony narodowej oraz ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych,
- 5) podlegających przepisom prawa atomowego.

## ROZDZIAŁ V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia

**Art. 220.** § 1. Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych.

§ 2. Minister zdrowia w porozumieniu z ministrem 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. 221.** § 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.

§ 5. (uchylony).

**Art. 222.** § 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 zdrowia w porozumieniu z ministrem 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. 222<sup>1</sup>.** § 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 zdrowia, w porozumieniu z ministrem 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) szczególne warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez szkodliwe czynniki biologiczne, w tym rodzaje środków niezbędnych do zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników narażonych na działanie tych czynników, zakres stosowania tych środków oraz warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia narażonych pracowników,

4) sposób prowadzenia rejestrów prac i pracowników, o których mowa w § 2, oraz sposób przechowywania i przekazywania tych rejestrów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych.

**Art. 223.** § 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, otrzymana przez pracownika przy pracy w warunkach narażenia na to promieniowanie, nie może przekraczać dawek granicznych, określonych w odrębnych przepisach dla sztucznych źródeł promieniowania jonizującego.

**Art. 224.** § 1. Pracodawca prowadzący działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, jest obowiązany podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu.

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

- 1) odpowiednie do rodzaju niebezpieczeństwa urządzenia i sprzęt ratowniczy oraz ich obsługę przez osoby należycie przeszkolone,
- 2) udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym.

§ 3. Przepisy § 1 i 2 nie naruszają wymagań, określonych w odrębnych przepisach, dotyczących katastrof i innych nadzwyczajnych zagrożeń.

**Art. 225.** § 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. 237<sup>15</sup>.

## ROZDZIAŁ VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia

**Art. 226.** Pracodawca:

- 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

**Art. 227.** § 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 zdrowia, uwzględniając zróżnicowane działanie na organizm człowieka czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed ich działaniem, określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) tryb, metody, rodzaj i częstotliwość wykonywania badań i pomiarów, o których mowa w § 1 pkt 2,
- 2) przypadki, w których jest konieczne prowadzenie pomiarów ciągłych,
- 3) wymagania, jakie powinny spełniać laboratoria wykonujące badania i pomiary,
- 4) sposób rejestrowania i przechowywania wyników tych badań i pomiarów,
- 5) wzory dokumentów oraz sposób udostępniania wyników badań i pomiarów pracownikom.

**Art. 228.** § 1. Prezes RM powoła, w drodze rozporządzenia, Międzyresortową Komisję do spraw Najwyższych Dopuszczalnych Steżeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy, określi jej uprawnienia oraz sposób wykonywania zadań.

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

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

§ 3. Minister pracy w porozumieniu z ministrem zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, wykaz najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

**Art. 229.** § 1. Wstępnym badaniom lekarskim, z zastrzeżeniem § 1<sup>1</sup>, podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy,
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

§ 1<sup>1</sup>. 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 przedstawia 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.

§ 1<sup>2</sup>. Przepis § 1<sup>1</sup> pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

§ 2. Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

§ 3. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

§ 4. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

§ 4a. Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydane go przez pracodawcę.

§ 5. Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także:

- 1) po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami,
- 2) po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

§ 6. Badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.

§ 7. Pracodawca jest obowiązany przechowywać orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5.

§ 8. Minister zdrowia w porozumieniu z ministrem pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) tryb i zakres badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz częstotliwość badań okresowych, a także sposób dokumentowania i kontroli badań lekarskich,
- 2) tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich do celów przewidzianych w niniejszej ustawie i w przepisach wydanych na jej podstawie,
- 3) zakres informacji objętych skierowaniem na badania lekarskie i orzeczeniem lekarskim, a także wzory tych dokumentów,
- 4) zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 6 zdanie drugie,
- 5) dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, jakie powinni spełniać lekarze przeprowadzający badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną, o której mowa w § 6 zdanie drugie

– uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego przebiegu i kompleksowości badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 6 zdanie drugie, a także informacji umożliwiających porównanie warunków pracy u pracodawcy oraz ochrony danych osobowych osób poddanych badaniom.

**Art. 230. § 1.** W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nienarządzającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.

§ 2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy.

**Art. 231.** 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 FUS. Przepis art. 230 § 2 stosuje się odpowiednio.

**Art. 232.** Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. RM określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje tych posiłków i napojów oraz wymagania, jakie powinny spełniać, a także przypadki i warunki ich wydawania.

**Art. 233.** Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej.

## ROZDZIAŁ VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

**Art. 234. § 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.

§ 3<sup>1</sup>. Pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

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

**Art. 235. § 1.** Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej.

§ 2. Obowiązek, o którym mowa w § 1, dotyczy także lekarza podmiotu właściwego do rozpoznania choroby zawodowej, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 1 pkt 6.

§ 2<sup>1</sup>. 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.

§ 2<sup>2</sup>. Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej może również dokonać pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

§ 3. W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej pracodawca jest obowiązany:

1) ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym,

2) przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze,

3) zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

§ 4. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby.

§ 5. Pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej do instytutu medycyny pracy wskazanego w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 1<sup>1</sup> oraz do właściwego państwowego inspektora sanitarnego.

**Art. 235<sup>1</sup>.** Za chorobę zawodową uważa się chorobę wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych „narażeniem zawodowym”.

**Art. 235<sup>2</sup>.** Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych.

**Art. 236.** Pracodawca jest obowiązany systematycznie analizować przyczyny wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze.

**Art. 237.** § 1. RM 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.

§ 1<sup>1</sup>. RM wskaże w drodze rozporządzenia instytut medycyny pracy, do którego pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej, oraz termin, w którym ma ono być przesłane, mając na uwadze specjalizację instytutu oraz rodzaj prowadzonych w nim badań.

§ 2. Minister pracy określi, w drodze rozporządzenia, wzór protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zawierający dane dotyczące poszkodowanego, składu zespołu powypadkowego, wypadku i jego skutków, stwierdzenie, że wypadek jest lub nie jest wypadkiem przy pracy, oraz wnioski i zalecane środki profilaktyczne, a także pouczenie dla stron postępowania powypadkowego.

§ 3. Minister pracy określi, w drodze rozporządzenia, wzór statystycznej karty wypadku przy pracy, uwzględniając dane dotyczące pracodawcy, poszkodowanego, wypadku przy pracy, a także jego skutków oraz sposób i terminy jej sporządzania i przekazywania do właściwego urzędu statystycznego.

§ 4. Minister zdrowia określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) sposób dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób, a także prowadzenia rejestrów chorób zawodowych, uwzględniając w szczególności wzory dokumentów stosowanych w postępowaniu dotyczącym tych chorób oraz dane objęte rejestrem,
- 2) (uchylony).

**Art. 237<sup>1</sup>.** § 1. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie, o którym mowa w art. 237 § 1 pkt 3, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach.

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

## ROZDZIAŁ VIII. Szkolenie

**Art. 237<sup>2</sup>.** Minister edukacji narodowej jest obowiązany zapewnić uwzględnianie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii w programach nauczania w szkołach, po uzgodnieniu zakresu tej problematyki z ministrem pracy.

**Art. 237<sup>3</sup>.** § 1. Nie wolno dopuścić nauczownika 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.

§ 2<sup>1</sup>. Pracodawca jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.

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

**Art. 237<sup>4</sup>.** § 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. 237<sup>5</sup>.** Minister pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zakres tego szkolenia, wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia, sposób dokumentowania szkolenia oraz przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.

## ROZDZIAŁ IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze

**Art. 237<sup>6</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami.

§ 2. (uchylony).

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

**Art. 237<sup>7</sup>.** § 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. 237<sup>8</sup>.** § 1. Pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne w związku z art. 237<sup>6</sup> § 1 i art. 237<sup>7</sup> § 1, oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego.

§ 2. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, o których mowa w art. 237<sup>6</sup> § 1 i art. 237<sup>7</sup> § 1, stanowią własność pracodawcy.

**Art. 237<sup>9</sup>.** § 1. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

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

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

**Art. 237<sup>10</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi, były przechowywane wyłącznie w miejscu przez niego wyznaczonym.

§ 2. Powierzanie pracownikowi prania, konserwacji, odpylania i odkażania przedmiotów, o których mowa w § 1, jest niedopuszczalne.

## ROZDZIAŁ X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy

**Art. 237<sup>11</sup>.** § 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. RM określi, w drodze rozporządzenia:

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

## ROZDZIAŁ XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy

**Art. 237<sup>11a</sup>.** § 1. Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:



- 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników,
  - 2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku,
  - 3) tworzenia służby bhp lub powierzenia wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,
  - 4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
  - 5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- § 2. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.
- § 3. Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.
- § 4. Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy PIP przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o PIP.
- § 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. 237<sup>12</sup>.** § 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „komisją bhp”, jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.
- § 2. Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym – społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników.
- Art. 237<sup>13</sup>.** § 1. Zadaniem komisji bhp jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- § 2. Posiedzenia komisji bhp odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz na kwartał. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w posiedzeniach komisji bhp pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
- § 3. Komisja bhp w związku z wykonywaniem zadań wymienionych w § 1 korzysta z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu pracy w przypadkach uzgodnionych z pracodawcą i na jego koszt.
- Art. 237<sup>13a</sup>.** Przedstawiciele pracowników, o których mowa w art. 237<sup>11a</sup> i art. 237<sup>12</sup>, są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają – przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

## ROZDZIAŁ XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi

**Art. 237<sup>14</sup>.** Organy sprawujące nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi są obowiązane podejmować działania na rzecz kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności:

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

## ROZDZIAŁ XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy

**Art. 237<sup>15</sup>.** § 1. Minister pracy w porozumieniu z ministrem 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 pracy oraz ministrem zdrowia określą, w drodze rozporządzenia, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące tych gałęzi lub prac.

# Dział jedenasty

## UKŁADY ZBIOROWE PRACY

### ROZDZIAŁ I. Przepisy ogólne

**Art. 238.** § 1. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

- 1) ponadzakładowej organizacji związkowej – należy przez to rozumieć organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją),
- 2) organizacji związkowej reprezentującej pracowników – należy przez to rozumieć organizację związkową zrzeszającą pracowników, dla których układ jest zawierany. Dotyczy to również zrzeszenia (federacji) związków zawodowych, w skład którego wchodzi te organizacje związkowe, a także ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) zrzeszającej takie organizacje związkowe lub zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

§ 2. Przepisy rozdziału odnoszące się do:

- 1) układu – stosuje się odpowiednio do układu ponadzakładowego i układu zakładowego,
- 2) pracodawców – stosuje się odpowiednio do pracodawcy.

**Art. 239.** § 1. Układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

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

§ 3. Układu nie zawiera się dla:

- 1) członków korpusu służby cywilnej,
- 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania,
- 3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w:
  - a) urzędach marszałkowskich,
  - b) starostwach powiatowych,
  - c) urzędach gminy,
  - d) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego,
  - e) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego,
- 4) sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów.

**Art. 240.** § 1. Układ określa:

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

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

§ 3. Układ nie może naruszać praw osób trzecich.

§ 4. Zawarcie układu dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych oraz samorządowych zakładach budżetowych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji, w tym wynagrodzeń określonych na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Wniosek o zarejestrowanie układu zawartego dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych oraz samorządowych zakładach budżetowych powinien zawierać oświadczenie organu, który utworzył dany podmiot lub przejął funkcje takiego organu, o spełnieniu wymogu, o którym mowa w § 4.

**Art. 241.** (uchylony).

**Art. 241<sup>1</sup>.** Strony, określając wzajemne zobowiązania przy stosowaniu układu, mogą w szczególności ustalić:

- 1) sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści,
- 2) tryb dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu,
- 3) tryb wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygnięcia sporów między stronami w tym zakresie.
- 4) (uchylony).

**Art. 241<sup>2</sup>.** § 1. Zawarcie układu następuje w drodze rokowań.

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

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

- 1) w celu zawarcia układu dla pracowników nieobjętych układem,
- 2) w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników,
- 3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.

**Art. 241<sup>3</sup>.** § 1. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznym interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności:

- 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców,
- 2) powstrzymanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców,
- 3) poszanowanie interesów pracowników nie objętych układem.

§ 2. Strony układu mogą określić tryb rozstrzygnięcia kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wylonić się w trakcie tych rokowań. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią o ich stosowaniu w określonym zakresie.

**Art. 241<sup>4</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych prowadzącym rokowania informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.

§ 2. Przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

§ 3. Na żądanie każdej ze stron może być powołany ekspert, którego zadaniem jest przedstawienie opinii w sprawach związanych z przedmiotem rokowań. Koszty ekspertyzy pokrywa strona, która żądała powołania eksperta, chyba że strony postanowią inaczej.

§ 4. Przepisy § 1 – 3 nie naruszają przepisów o ochronie informacji niejawnych.

**Art. 241<sup>5</sup>.** § 1. Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nieokreślony lub na czas określony.

§ 2. W układzie ustala się zakres jego obowiązywania oraz wskazuje siedziby stron układu.

§ 3. Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nieokreślony.

**Art. 241<sup>6</sup>.** § 1. Treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

§ 2. Wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienia udostępnia się stronom porozumienia.

**Art. 241<sup>7</sup>.** § 1. Układ rozwiązuje się:

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

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

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

§ 4. (utracił moc).

§ 5. (uchylony).

**Art. 241<sup>8</sup>.** § 1. W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu.

§ 2. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241<sup>15</sup> § 2 zdanie drugie stosuje się.

§ 3. Jeżeli w przypadkach, o których mowa w § 1, nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte układem obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje postanowienia układu dotyczące tych osób przez okres jednego roku od dnia przejścia.

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

**Art. 241<sup>9</sup>.** § 1. Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

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

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

§ 4. Organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 241<sup>17</sup> lub art. 241<sup>25a</sup> § 1, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Do zakładowej organizacji związkowej art. 241<sup>25a</sup> § 3 – 5 stosuje się odpowiednio.

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

**Art. 241<sup>10</sup>.** § 1. Strony uprawnione do zawarcia układu mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

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

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

**Art. 241<sup>11</sup>.** § 1. Układ podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 5<sup>1</sup>. Osoba mająca interes prawny może, w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania układu, wystąpić do organu, który układ zarejestrował, z zastrzeżeniem, że został on zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy. Zastrzeżenie powinno być złożone na piśmie i zawierać uzasadnienie.

§ 5<sup>2</sup>. Organ rejestrujący w ciągu 14 dni po otrzymaniu zastrzeżenia, o którym mowa w § 5<sup>1</sup>, wzywa strony układu do przedstawienia dokumentów i złożenia wyjaśnień niezbędnych do rozpatrzenia zastrzeżenia.

§ 5<sup>3</sup>. W razie stwierdzenia, że układ został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy, organ rejestrujący wzywa strony układu do usunięcia tych nieprawidłowości, chyba że ich usunięcie nie jest możliwe.

§ 5<sup>4</sup>. W razie gdy:

- 1) strony układu nie przedstawią w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, dokumentów i wyjaśnień, o których mowa w § 5<sup>2</sup>, lub
- 2) strony układu w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, nie usuną nieprawidłowości, o której mowa w § 5<sup>3</sup>, lub usunięcie tej nieprawidłowości nie jest możliwe,

organ rejestrujący wykreśla układ z rejestru układów. Przepis § 5 stosuje się odpowiednio.

§ 5<sup>5</sup>. Warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z układu wykreślonego z rejestru układów, obowiązują do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241<sup>15</sup> § 2 zdanie drugie stosuje się.

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

**Art. 241<sup>12</sup>.** § 1. Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany:

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

**Art. 241<sup>15</sup>.** § 1. Korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

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

## ROZDZIAŁ II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy

**Art. 241<sup>14</sup>.** § 1. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej „układem ponadzakładowym”, zawierają:

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

§ 2. – 3. (uchylone).

**Art. 241<sup>14a</sup>.** § 1. W razie gdy ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, wchodzi w skład zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), do zawarcia układu jest upoważniona, z zastrzeżeniem § 2, wyłącznie ta ponadzakładowa organizacja związkowa.

§ 2. Ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentujących pracowników, dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność na podstawie art. 241<sup>17</sup> § 3, jedynie w razie skierowania do niej umotywowanego pismem wniosku w tej sprawie przez co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Organizacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do rokowań; odmowa skutkuje pozbawieniem reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkich organizacji, w miejsce których powinna wstąpić organizacja, do której skierowany został wniosek.

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

**Art. 241<sup>15</sup>.** Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego przysługuje:

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

**Art. 241<sup>16</sup>.** § 1. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

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

§ 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 241<sup>17</sup>.

§ 4. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

§ 5. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241<sup>17</sup>, uczestniczące w rokowaniach.

**Art. 241<sup>17</sup>.** § 1. Reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:

- 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (DzU poz. 1240),
- 2) zrzeszająca co najmniej 10 proc. ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników, lub
- 3) zrzeszająca największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy.

§ 2. Z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności ponadzakładowa organizacja związkowa, o której mowa w § 1 pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

§ 3. W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

**Art. 241<sup>18</sup>.** § 1. Na wspólny wniosek organizacji pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych, które zawarły układ ponadzakładowy, minister pracy może – gdy wymaga tego ważny interes społeczny – rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie tego układu w całości lub w części na pracowników zatrudnionych u pracodawcy nieobjętego żadnym układem ponadzakładowym, prowadzącego działalność gospodarczą taką samą lub zbliżoną do działalności pracodawców objętych tym układem, ustalonej na podstawie odrębnych przepisów dotyczących klasyfikacji działalności, po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka działa u pracodawcy.

§ 2. Wniosek o rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego powinien wskazywać nazwę pracodawcy i jego siedzibę, a także uzasadnienie potrzeby rozszerzenia stosowania układu ponadzakładowego oraz zawierać informacje i dokumenty niezbędne do stwierdzenia wymogów, o których mowa w § 1.

§ 3. (uchylony).

§ 4. Rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego obowiązuje nie dłużej niż do czasu objęcia pracodawcy innym układem ponadzakładowym.

§ 5. Do wniosku o uchylenie rozszerzenia stosowania układu stosuje się odpowiednio przepisy § 1 i 2 oraz art. 241<sup>8</sup> § 2.

**Art. 241<sup>19</sup>.** § 1. W razie połączenia lub podziału organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła układ ponadzakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia lub podziału.

§ 2. W razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego, pracodawca może odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostawionej stronie tego układu. Przepis art. 241<sup>8</sup> § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. (uchylony).

§ 4. Informacje dotyczące spraw, o których mowa w § 1 i 2, podlegają zgłoszeniu do rejestru układów.

**Art. 241<sup>20</sup> – 241<sup>21</sup>.** (uchylone).

### ROZDZIAŁ III. Zakładowy układ zbiorowy pracy

**Art. 241<sup>22</sup>.** (uchylony).

**Art. 241<sup>23</sup>.** Zakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej „układem zakładowym”, zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa.

**Art. 241<sup>24</sup>.** Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zakładowego przysługuje:

- 1) pracodawcy,
- 2) każdej zakładowej organizacji związkowej.

**Art. 241<sup>25</sup>.** § 1. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

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

§ 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów art. 241<sup>25a</sup>.

§ 4. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona zakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

§ 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup>, uczestniczące w rokowaniach.

**Art. 241<sup>25a</sup>.** § 1. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:

- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 10 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 2. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w § 1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

§ 3. Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w § 1 i 2, uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. W razie gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej.

§ 4. Zakładowa organizacja związkowa może przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności, o których mowa w § 1 i 2; prawo zgłoszenia zastrzeżenia przysługuje również pracodawcy.

§ 5. W przypadku, o którym mowa w § 4, zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

**Art. 241<sup>26</sup>.** § 1. Postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.

§ 2. Układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2, oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

**Art. 241<sup>27</sup>.** § 1. Ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata. W razie gdy u pracodawcy obowiązuje jedynie układ ponadzakładowy, porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień mogą zawrzeć strony uprawnione do zawarcia układu zakładowego.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, podlega zgłoszeniu do rejestru odpowiednio układów zakładowych lub układów ponadzakładowych. Ponadto informację o zawieszeniu stosowania układu ponadzakładowego strony porozumienia przekazują stronom tego układu.

§ 3. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

**Art. 241<sup>28</sup>.** § 1. Układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej.

§ 2. Rokowania nad zawarciem układu zakładowego prowadzą:

- 1) właściwy organ osoby prawnej, o której mowa w § 1, oraz
- 2) wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawców, z zastrzeżeniem § 3.

§ 3. Jeżeli zakładowe organizacje związkowe należą do tego samego związku, federacji lub konfederacji, do prowadzenia rokowań w ich imieniu jest uprawniony organ wskazany przez ten związek, federację lub konfederację.

§ 4. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły, pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów, o których mowa w § 3, wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnio-



nych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3.

§ 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organy, o których mowa w § 3, wskazane przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3.

§ 6. Przepisy § 1 – 5 stosuje się odpowiednio do jednostki nieposiadającej osobowości prawnej, w skład której wchodzi więcej niż jeden pracodawca.

**Art. 241<sup>29</sup>.** § 1. (uchylony).

§ 2. W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których choćby jedna zawarła układ zakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia.

§ 3. W razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Przepis art. 241<sup>8</sup> § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 4. – 5. (uchylone).

**Art. 241<sup>30</sup>.** Przepisy rozdziału stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy.

## Dział dwunasty

### ROZPATRYWANIE SPORÓW O ROSZCZENIA ZE STOSUNKU PRACY

#### ROZDZIAŁ I. Przepisy ogólne

**Art. 242.** § 1. Pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej.

§ 2. Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą.

**Art. 243.** Pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy.

#### ROZDZIAŁ II. Postępowanie pojednawcze

**Art. 244.** § 1. W celu polubownego załatwienia sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy mogą być powoływane komisje pojednawcze.

§ 2. (uchylony).

§ 3. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników.

§ 4. (uchylony).

**Art. 245.** W trybie przewidzianym w art. 244 § 3 ustala się:

- 1) zasady i tryb powoływania komisji,
- 2) czas trwania kadencji,
- 3) liczbę członków komisji.

**Art. 246.** Członkiem komisji pojednawczej nie może być:

- 1) osoba zarządzająca, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy,
- 2) główny księgowy,
- 3) radca prawny,
- 4) osoba prowadząca sprawy osobowe, zatrudnienia i płac.

**Art. 247.** Komisja pojednawcza wybiera ze swego grona przewodniczącego komisji oraz jego zastępców i ustala regulamin postępowania pojednawczego.

**Art. 248. § 1.** Komisja pojednawcza wszczyna postępowanie na wniosek pracownika zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu. Na wniosku stwierdza się datę jego wpływu.

§ 2. Zgłoszenie przez pracownika wniosku do komisji pojednawczej przerywa bieg terminów, o których mowa w art. 264.

**Art. 249.** Komisja pojednawcza przeprowadza postępowanie pojednawcze w zespołach składających się co najmniej z 3 członków tej komisji.

**Art. 250.** (uchylony).

**Art. 251. § 1.** Komisja pojednawcza powinna dążyć, aby załatwienie sprawy w drodze ugody nastąpiło w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Termin zakończenia postępowania przed komisją pojednawczą stwierdza się w protokole posiedzenia zespołu.

§ 2. W sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 264, wniosek do komisji pojednawczej wnosi się przed upływem terminów określonych w tym przepisie.

§ 3. W sprawach, o których mowa w § 2, postępowanie pojednawcze kończy się z mocy prawa z upływem 14 dni od dnia złożenia wniosku przez pracownika, a w innych sprawach – z upływem 30 dni od dnia złożenia wniosku.

**Art. 252.** Ugodę zawartą przed komisją pojednawczą wpisuje się do protokołu posiedzenia zespołu. Protokół podpisują strony i członkowie zespołu.

**Art. 253.** Niedopuszczalne jest zawarcie ugody, która byłaby sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

**Art. 254.** Jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody, komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego, przekazuje niezwłocznie sprawę sądowi pracy. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Pracownik zamiast zgłoszenia tego żądania może wnieść pozew do sądu pracy na zasadach ogólnych.

**Art. 255. § 1.** W razie niewykonania ugody przez pracodawcę podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej przez sąd pracy klauzuli wykonalności.

§ 2. Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności, jeżeli ze złożonych akt komisji wynika, że ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Nie wyklucza to możliwości dochodzenia ustalenia niezgodności ugody z prawem lub zasadami współżycia społecznego na zasadach ogólnych.

**Art. 256.** Pracownik może wystąpić do sądu pracy w terminie 30 dni od dnia zawarcia ugody z żądaniem uznania jej za bezskuteczną, jeżeli uważa, że ugoda narusza jego słuszny interes. Jednakże w sprawach, o których mowa w art. 251 § 2, z żądaniem takim pracownik może wystąpić tylko przed upływem 14 dni od dnia zawarcia ugody.

**Art. 257.** Sprawowanie obowiązków członka komisji pojednawczej jest funkcją społeczną. Jednakże członek komisji pojednawczej zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nie przepracowany w związku z udziałem w pracach komisji.

**Art. 258. § 1.** Pracodawca jest obowiązany zapewnić komisji pojednawczej warunki lokalowe oraz środki techniczne umożliwiające właściwe jej funkcjonowanie.

§ 2. Wydatki związane z działalnością komisji pojednawczej ponosi pracodawca. Wydatki te obejmują również równowartość utraconego wynagrodzenia za czas nieprzepracowany przez pracownika w związku z udziałem w postępowaniu pojednawczym.

**Art. 259. – 261.** (uchylone).

## ROZDZIAŁ III. Sądy pracy

**Art. 262. § 1.** Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają:

- 1) sądy pracy – stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych oraz
- 2) sądy pracy i ubezpieczeń społecznych – stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów wojewódzkich (red.: obecnie odrębne jednostki organizacyjne odpowiednich sądów okręgowych), zwane sądami pracy.

§ 2. Nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące:

- 1) ustanawiania nowych warunków pracy i płacy,
- 2) stosowania norm pracy,
- 3) (uchylony).

§ 3. Zasady tworzenia sądów pracy, organizację i tryb postępowania przed tymi sądami regulują odrębne przepisy.

**Art. 263.** (uchylony).

**Art. 264. § 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. (zmiana treści art. 264 od 1 stycznia 2017 r.)

**Art. 265. § 1.** Jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2<sup>1</sup> i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

**§ 2.** Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

**Art. 266. – 280.** (uchylone).

## Dział trzynasty

### ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA

**Art. 281.** Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, 1a) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,
- 2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy,
- 3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,
- 4) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
- 5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
- 6) nie prowadzi dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,
- 7) pozostawia dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem

– podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

**Art. 282. § 1.** Kto, wbrew obowiązкови:

- 1) nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,
- 2) nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,
- 3) nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy,

– podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

**§ 2.** Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązкови nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy.

**Art. 283. § 1.** Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto:

- 1) (uchylony).
- 2) wbrew obowiązкови nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 3) wbrew obowiązкови wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,
- 4) wbrew obowiązкови dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,
- 5) wbrew obowiązкови stosuje:
  - a) materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,
  - b) substancje chemiczne i ich mieszaniny nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,
  - c) substancje niebezpieczne, mieszaniny niebezpieczne, substancje stwarzające zagrożenie lub mieszaniny stwarzające zagrożenie nieposiadające kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem,
- 6) wbrew obowiązкови nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób,
- 7) nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu PIP,
- 8) utrudnia działalność organu PIP, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań,
- 9) bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia.

## ROZDZIAŁ II

Art. 284 – 290<sup>1</sup>. (uchylone).

# Dział czternasty

## PRZEDAWNIEŃ ROSZCZEŃ

**Art. 291.** § 1. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

§ 2. Jednakże roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia.

§ 2<sup>1</sup>. Przepis § 2 stosuje się także do roszczenia pracodawcy, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup> oraz w art. 101<sup>1</sup> § 2.

§ 3. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

§ 4. Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną.

§ 5. Roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również

roszczenie stwierdzone ugodą zawartą w trybie określonym w kodeksie przed takim organem, ulega przedawnieniu z upływem 10 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody.

**Art. 292.** Roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne.

**Art. 293.** 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. 293<sup>1</sup>.** Bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego.

**Art. 294.** 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 ustala przyczyna jego ustanowienia.

**Art. 295.** § 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.

## Dział czternasty<sup>A</sup>

### GRUPOWA ORGANIZACJA PRACY (uchylony)

## Dział piętnasty

### PRZEPISY KOŃCOWE

**Art. 296.** (uchylony).

**Art. 297.** Minister 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 pracy,
- 2) sposób ustalania wysokości dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia.

**Art. 298.** (uchylony).

**Art. 298<sup>1</sup>.** Minister pracy określi, w drodze rozporządzenia, zakres prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposób prowadzenia akt osobowych pracownika.

**Art. 298<sup>2</sup>.** Minister pracy określi, w drodze rozporządzenia, sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy

oraz zakres przysługujących pracownikom zwolnień od pracy, a także przypadki, w których za czas nieobecności lub zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

**Art. 298<sup>5</sup>.** (uchylony).

**Art. 299.** (uchylony).

**Art. 300.** W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

**Art. 301.** § 1. Szczegółne uprawnienia związane ze stosunkiem pracy osób powołanych do czynnej służby wojskowej i zwolnionych z tej służby normują przepisy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz przepisy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

§ 2. Okres czynnej służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie i na zasadach przewidzianych w przepisach, o których mowa w § 1.

**Art. 302.** Do okresu zatrudnienia wlicza się okres służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami.

**Art. 303.** § 1. RM określi w drodze rozporządzenia zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób wykonujących pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy.

§ 2. RM może określić, w drodze rozporządzenia, zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób stale wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy.

**Art. 304.** § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów niebędących jego pracownikami.

§ 3. Obowiązki określone w art. 207 § 2 stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne:

- 1) na innej podstawie niż stosunek pracy,
- 2) prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.

§ 4. W razie prowadzenia prac w miejscu, do którego mają dostęp osoby niebiorące udziału w procesie pracy, pracodawca jest obowiązany zastosować środki niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia tym osobom.

§ 5. Minister obrony narodowej – w stosunku do żołnierzy w czynnej służbie wojskowej, a minister sprawiedliwości – w stosunku do osób przebywających w zakładach karnych lub w zakładach poprawczych, w porozumieniu z ministrem pracy, określają, w drodze rozporządzeń, zakres stosowania do tych osób przepisów działu dziesiątego w razie wykonywania określonych zadań lub prac na terenie zakładu pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

**Art. 304<sup>1</sup>.** Obowiązki, o których mowa w art. 211, w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciążyą 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. 304<sup>2</sup>.** Do członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i współpracujących z nimi członków ich rodzin oraz członków spółdzielni kółek rolniczych (usług rolniczych) stosuje się odpowiednio art. 208 § 1, art. 213 § 2, art. 217 § 2, art. 218, art. 220 § 1 i art. 221 § 1 – 3.

**Art. 304<sup>3</sup>.** Do osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą stosuje się odpowiednio art. 208 § 1.

**Art. 304<sup>4</sup>.** Pracodawca jest obowiązany przydzielać niezbędną odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej osobom wykonującym krótkotrwałe prace albo czynności inspekcyjne, w czasie których ich własna odzież może ulec

zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, a także ze względu na bezpieczeństwo wykonywania tych prac lub czynności.

**Art. 304<sup>3</sup>.** § 1. Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

§ 2. Właściwy inspektor pracy wydaje zezwolenie, o którym mowa w § 1, na wniosek podmiotu określonego w tym przepisie.

§ 3. Właściwy inspektor pracy odmawia wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych w zakresie przewidzianym w § 1:

- 1) powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka,
- 2) zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko.

§ 4. Podmiot, o którym mowa w § 1, dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia:

- 1) pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- 2) opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- 3) orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- 4) jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu – opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko tego obowiązku w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych.

§ 5. Zezwolenie, o którym mowa w § 1, powinno zawierać:

- 1) dane osobowe dziecka i jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna,
- 2) oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność w zakresie przewidzianym w § 1,
- 3) określenie rodzaju pracy lub innych zajęć zarobkowych, które może wykonywać dziecko,
- 4) określenie dopuszczalnego okresu wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- 5) określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- 6) inne niezbędne ustalenia, wymagane ze względu na dobro dziecka lub rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

§ 6. Na wniosek przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie.

§ 7. Właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

**Art. 305.** (uchylony).

## W obu półroczach po tyle samo aktywności

*W 2017 r. do przepracowania będzie 2000 godzin, to o dwa dni mniej niż w 2016 r. Obowiązki służbowe rozłożą się na 250 dni, a wypoczywać będzie można przez 115 dni w roku.*

To najwięcej z całej dekady 2010–2020. Jednak szczyt dni świątecznych i wolnych przypadnie dopiero za 12 miesięcy – w grudniu. Będzie ich wtedy 12.

TABELA 1. DNI WOLNE OD PRACY W 2017 R.

Data	Nazwa święta	Dzień tygodnia
1 stycznia	Nowy Rok	niedziela
6 stycznia	Święto Trzech Króli (Objawienie Pańskie)	piątek
16 kwietnia	pierwszy dzień Wielkiej Nocy*	niedziela
17 kwietnia	drugi dzień Wielkiej Nocy	poniedziałek
1 maja	Święto Państwowe (Święto Pracy)	poniedziałek
3 maja	Święto Narodowe	środa
4 czerwca	Pierwszy Dzień Zielonych Świątek (Zesłanie Ducha Świętego)	niedziela
15 czerwca	Boże Ciało	czwartek
15 sierpnia	Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny	wtorek
1 listopada	Wszystkich Świętych	środa
11 listopada	Narodowe Święto Niepodległości	sobota
25 grudnia	pierwszy dzień Bożego Narodzenia	poniedziałek
26 grudnia	drugi dzień Bożego Narodzenia	wtorek

\* nazewnictwo świąt zgodne z ustawą z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (tekst jedn. DzU z 2015 r., poz. 90)

Zatrudnionym w najbardziej rozpowszechnionym trybie, czyli od poniedziałku do piątku, pracodawcy muszą w 2017 r. zagwarantować jeden dodatkowy dzień wolny od pracy. 11 listopada wypadnie bowiem w sobotę, co oznacza konieczność oddania innego dnia bez pracy. Trzeba tak zrobić, gdy święto pokrywa się z kodeksowo gwarantowanym wolnym z racji pięciodniowego tygodnia pracy. Nakazuje to art. 130 § 2 kodeksu pracy.

W tych firmach, gdzie wolne ustalone jest np. na poniedziałek (a nie jak zazwyczaj w sobotę), pracodawcy muszą aż trzykrotnie w 2017 r. ustalić dodatkowy dzień bez obowiązków służbowych. To rekompensata za nakładanie się święta i zapewnionego przez przepisy pięciodniowego tygodnia pracy.



## Równe kwartale

Wyjątkowo w 2017 r. po równo rozłoży się liczba dni pracy w każdym półroczu (po 125), ale za to od lipca do grudnia będzie więcej dni bez zadań (59 wolnych i świątecznych), o trzy więcej niż w pierwszych sześciu miesiącach. Najkorzystniejszy pod tym względem będzie trzeci kwartał, który ma 31 dni bez obowiązków etatowych. Równa liczba godzin pracy przypadnie w kwartałach I i III (po 512 godzin) oraz w II i IV (po 488 godzin).

Zazwyczaj najbardziej pracowite miesiące to marzec (184 godziny) czy październik (176 godzin). Mimo święta sporo pracy będzie też w sierpniu 2017 r. (176 godzin).

Najmniej zaś pracodawcy skorzystają na zatrudnieniu w grudniu, kiedy będzie tylko 19 dni pracy (152 godziny) i aż 12 dni wolnych. Podobnie stanie się w kwietniu, kiedy wypadają święta wielkanocne. Ten miesiąc liczy 19 dni pracy (152 godziny), a soboty, niedziele i święta obejmą 11 dni.

TABELA 2. MIĘSIĘCZNE WYMIARY CZASU PRACY W 2017 R.

Miesiąc	Święta/ Dzień tygodnia	Wyliczenie czasu pracy	Liczba godzin pracy	Liczba dni pracy	Liczba dni wolnych
Styczeń	■ 1 stycznia				
	- Nowy Rok (niedziela)	(40 godz. × 4 tyg.)			
	■ 6 stycznia	+ (8 godz. × 2 dni)	168	21	10
	- Święto Trzech Króli (piątek)	- (8 godz. × 1 święto)			
Luty	brak	(40 godz. × 4 tyg.)	160	20	8
Marzec	brak	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 3 dni)	184	23	8
Kwiecień	■ 16 kwietnia				
	- pierwszy dzień Wielkiej Nocy* (niedziela)	(40 godz. × 4 tyg.)			
	■ 17 kwietnia	- (8 godz. × 1 święto)	152	19	11
	- drugi dzień Wielkiej Nocy (poniedziałek)				
Maj	■ 1 maja				
	- Święto Państwowe (poniedziałek)	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 3 dni)	168	21	10
	■ 3 maja - Święto Narodowe Trzeciego Maja (środa)	- (8 godz. × 2 święta)			
Czerwiec	■ 4 czerwca - Pierwszy Dzień Zielonych Świątek (niedziela)	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 2 dni)	168	21	9
	■ 15 czerwca - Boże Ciało (czwartek)	- (8 godz. × 1 święto)			

Lipiec	brak	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 1 dzień)	168	21	10
Sierpień	■ 15 sierpnia - Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny (wtorek)	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 3 dni) - (8 godz. × 1 święto)	176	22	9
Wrzesień	brak	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 1 dzień)	168	21	9
Październik	brak	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 2 dni)	176	22	9
Listopad	■ 1 listopada - Wszystkich Świętych (środa) ■ 11 listopada - Narodowe Święto Niepodległości (sobota)	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 2 dni) - (8 godz. × 2 święta)	160	20	10 (uwzględniono dzień wolny za święto w sobotę)
Grudzień	■ 25 grudnia - pierwszy dzień Bożego Narodzenia (poniedziałek) ■ 26 grudnia - drugi dzień Bożego Narodzenia (wtorek)	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 1 dzień) - (8 godz. × 2 święta)	152	19	12
<b>Łącznie</b>	<b>13 dni świątecznych (9 przypada w ciągu tygodnia, 3 w niedziele, jeden w sobotę)</b>		<b>2000</b>	<b>250</b>	<b>115</b>

\* nazewnictwo świąt zgodne z ustawą z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (tekst jedn. DzU z 2015 r., poz. 90)

TABELA 3. TRZYMIESIĘCZNE OKRESY ROZLICZENIOWE W 2017 R.

Miesiące	Liczba godzin pracy	Liczba dni pracy	Liczba dni wolnych
Styczeń – marzec	512	64	26
Kwiecień – czerwiec	488	61	30
Lipiec – wrzesień	512	64	28
Październik – grudzień	488	61	31
<b>Łącznie</b>	<b>2000</b>	<b>250</b>	<b>115</b>

TABELA 4. CZTEROMIESIĘCZNE OKRESY ROZLICZENIOWE W 2017 R.

Miesiące	Liczba godzin pracy	Liczba dni pracy	Liczba dni wolnych
Styczeń – kwiecień	664	85	37
Maj – sierpień	680	85	38
Wrzesień – grudzień	656	82	40
<b>Łącznie</b>	<b>2000</b>	<b>250</b>	<b>115</b>

TABELA 5. SZEŚCIOMIESIĘCZNE OKRESY ROZLICZENIOWE W 2017 R.

Miesiące	Liczba godzin pracy	Liczba dni pracy	Liczba dni wolnych
Styczeń – czerwiec	1000	125	56
Lipiec – grudzień	1000	125	59
<b>Łącznie</b>	<b>2000</b>	<b>250</b>	<b>115</b>

TABELA 6. DWUNASTOMIESIĘCZNY OKRES ROZLICZENIOWY W 2017 R.

Miesiące	Liczba godzin pracy	Liczba dni pracy	Liczba dni wolnych
Styczeń – grudzień	2000	250	115

## Magiczne dziewiątki

O więcej wolnego zapewne zadbają ci, którzy przeanalizowali kalendarz pod kątem dogodnego połączenia dłuższych weekendów z urlopem wypoczynkowym. Tym sposobem zyskują więcej laby, nie tracąc zbyt wielu dni z cennego uprawnienia.

Trzy takie pomosty przy 3–4 dniach urlopu mogą dać aż 9 dni oderwania od pracy. Pierwszy mógł przypadać już na przełomie lat – od sylwestra do 8 stycznia 2017 r. Święto Trzech Króli wypada bowiem w piątek i dodanie przed nim kilku dni urlopu już z nowej rocznej puli zapewni wypoczynek po hucznej zabawie sylwestrowej.

Kolejna taka okazja nadarzy się na przełomie kwietnia i maja. Święta z tego miesiąca wypadają w 2017 r. na początku tygodnia. Jeśli więc pracownik zażyczy sobie urlop na 3 dni (2, 4 i 5 maja), to będzie mógł wyjechać na 9 dni.

Tradycyjnie też pracownicy robią plany na weekend z Bożym Ciałem (czwartek). Wolny piątek 16 czerwca zagwarantuje krótki 4-dniowy urlop. Dla niektórych będzie to prawdopodobnie początek let-

niego sezonu wakacyjnego. Cztery dni będzie też można wypoczywać w połowie sierpnia. Zapewni to urlop na poniedziałek 14 sierpnia poprzedzający święto Wniebowzięcia Najświętszej Maryi Panny (15 sierpnia).

Natomiast wypisanie 2-dniowego wniosku urlopowego na 30 i 31 października da w sumie 5 dni na odwiedzanie grobów bliskich, bo 1 listopada 2017 r. wypada w środę. Trzydniowy rozbrat ze służbowymi zadaniami będzie też możliwy w następnym tygodniu tego miesiąca. Za sobotnią uroczystość 11 listopada pracodawcy wyznaczą zapewne wolny piątek (10 listopada) lub poniedziałek (13 listopada).

Zatrudnionych spragnionych wypoczynku rozpieści też koniec roku. W 2017 r. święta Bożego Narodzenia wypadają w poniedziałek i wtorek. Jeśli więc pracownik poprosi o urlop na 3 dni (27–29 grudnia), to może wypoczywać 10 dni. Gdyby chciał przedłużyć wolne, wystarczą mu do tego kolejne trzy dni (na 2–4 stycznia 2018 r.). Dzięki temu uzyska łącznie 16 dni wakacji. Pod warunkiem że nie zmienią się przepisy i reguły rekompensowania dublowania się dni wolnych z racji pięciodniowego tygodnia pracy i świąt. A taka sytuacja będzie miała miejsce w uroczystość Trzech Króli 2018 r. (sobota). Trzeba więc będzie za nią zapewnić inny dzień wolny od pracy, np. 5 stycznia (piątek).

TABELA 7. SZTUKOWANIE WAKACJI W 2017 R.

Święto/Data	Liczba dni urlopu/Termin	Łączna liczba wolnego
31 grudnia 2016 r. – 8 stycznia 2017 r.	4	9
29 kwietnia – 7 maja	3 dni (2, 4 i 5 maja)	9
15 czerwca (Boże Ciało) – 18 czerwca	1 dzień (16 czerwca)	4
12–15 sierpnia (Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny)	1 dzień (14 sierpnia)	4
28 października – 1 listopada	2 dni (30–31 października)	5
10–12 listopada	1 dzień wolny (10 listopada) udzielony za święto przypadające w sobotę 11 listopada	3
23–31 grudnia	3 dni (27–29 grudnia)	9

## Handel w zawieszeniu

W chwili oddawania kodeksu pracy i jego omówienia do druku nieznanym był jeszcze los obywatelskiego projektu ustawy dotyczącego uregulowania zasad handlu w niedziele. Na początku października 2016 r. w Sejmie odbyło się jego pierwsze czytanie i skierowano go do prac w Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.

Ustawa zakazuje handlu w placówkach handlowych oraz w podmiotach działających na rzecz handlu w niedziele z wyłączeniem kilku niedziel w roku, kiedy podyktowane jest to szczególną koniecznością zaspokajania potrzeb ludności. Ustala także zasady godzinowego ograniczenia handlu w wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę.

Jeśli ustawa zostanie uchwalona, zakłada się, że wejdzie w życie po dwóch tygodniach od ogłoszenia.

Zgodnie jednak z kodeksowymi zasadami we wszystkie dni świąteczne wolne od obowiązków służbowych zabroniona jest praca na etatach w placówkach handlowych. Tym bardziej gdy uroczystość pokrywa się z niedzielą, np. Wielkanoc czy Zielone Świątki (zesłanie Ducha Świętego). Zakazuje tego art. 151<sup>9a</sup> k.p.

Choć etatowcy w handlu nie mogą w te dni pracować, mogą to robić pracodawcy lub osoby zaangażowane na umowę-zlecenie czy o dzieło. Dlatego najczęściej to właściciel sklepu i jego rodzina w święta stają za ladą.

## W zgodzie z normami

Z pewnością jednak nie zmieniają się zasady ustalania godzin aktywności osób zatrudnionych na etacie wynikające z art. 129 § 1 k.p. W myśl tego przepisu czas pracy nie może przekraczać ośmiu godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym czterech miesięcy.

Na podstawie normy czasu pracy szef ustala liczbę godzin do przepracowania w konkretnym okresie rozliczeniowym. To tzw. wymiar czasu pracy. Ten dla poszczególnych miesięcy wskazuje, ile dni i godzin podwładny ma być zawodowo aktywny.

Aby uniknąć wątpliwości, art. 128 § 3 k.p. definiuje pojęcia służące rozliczaniu czasu pracy. Przy ustalaniu wymiaru przez tydzień rozumie się siedem kolejnych dni kalendarzowych, przypadających od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Plan godzin pracy wyznacza się podwładnym w tzw. harmonogramie czasu pracy. Jeśli w grafiku pracownika szef przewidzi więcej aktywności, niż wynosi wymiar określony zgodnie z kodeksem pracy, oznacza to ustalanie godzin nadliczbowych. A to jest zabronione. Gdy natomiast z harmonogramu wynika mniej godzin pracy, niż wskazuje ustalony wymiar, jest to planowanie przestoju. To też niedopuszczalne działanie pracodawcy.

## Krótkie lub długie rozliczenie

Wymiar czasu pracy trzeba rozplanować załozdze w przyjętym w firmie okresie rozliczeniowym.

Aby go ustalić, zgodnie z art. 130 § 1 k.p. należy:

- pomnożyć 40 godzin (norma tygodniowa) przez liczbę pełnych tygodni okresu rozliczeniowego,
- dodać do otrzymanej liczby godzin iloczyn ośmiu godzin (norma dobową) i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku (tzw. dni wystających), a potem
- odjąć od otrzymanego wyniku osiem godzin za każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela.

Okresy rozliczeniowe czasu pracy maksymalnie liczą do:

- **czterech tygodni** – dotyczy to prac, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane – praca w ruchu ciągłym (art. 138 § 1 k.p.),
- **miesiąca** – stosowane m.in. przy równoważnym czasie pracy (art. 135 § 1 k.p.), skróconym czasie pracy wprowadzonym na wniosek pracownika (art. 143 k.p.), systemie pracy weekendowej, czyli wykonywanej wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta – wprowadzone na wniosek pracownika (art. 144 k.p.),
- **trzech miesięcy** – m.in. przy równoważnym czasie pracy uzasadnionym szczególnymi przypadkami (art. 135 § 2 k.p.),
- **czterech miesięcy** – stosowane m.in. w podstawowym systemie czasu pracy (art. 129 § 1 k.p.), w równoważnym czasie pracy, przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych (art. 135 § 3 k.p.).

Gdy jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi czy dotyczącymi organizacji pracy, w każdym z podanych systemów wolno przedłużyć okres rozliczeniowy. Nie więcej jednak niż do **12 mie-**

sięcy. Trzeba przy tym zachować ogólne zasady ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (art. 129 § 2 k.p.).

## Współczynnik ekwiwalentowy w 2017 r. wynosi 20,83

Aby ustalić ekwiwalent pieniężny przysługujący etatowcowi za jeden dzień wyczerpania, należy użyć tzw. współczynnika urlopowego. Ustala się go odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje do obliczania ekwiwalentu finansowego, do którego pracownik nabył prawo w tym roku.

Jeśli więc odchodzi z firmy w 2017 r., odnosi się on zarówno do urlopu za ten rok, jak i za niewybrane wakacje z minionych lat, np. 2014–2016.

Przy wyliczeniach współczynnika urlopowego należy uwzględnić cztery wartości: liczbę dni roku, dni świątecznych, dni wolnych od pracy z racji pięciodniowego tygodnia pracy (na ogół są to soboty) oraz niedziel w najbliższych 12 miesiącach. Trzeba także przeprowadzić trzy działania matematyczne. Najpierw sumuje się dni wolne, niedziele i święta (115), potem ten wynik odejmuje się od dni roku kalendarzowego (365), a następnie otrzymany rezultat (250) dzieli się przez 12 (**patrz ramka**).

W 2017 r. będą:

- 53 niedziele,
- 52 dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,
- 10 świąt przypadających w inne dni niż niedziele.

Stąd obliczenie współczynnika urlopowego w 2017 r. powinno wyglądać następująco:

[365 dni – (53 niedziele + 10 dni świątecznych wypadających w inne dni niż niedziela + 52 dni wolne wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy)] : 12 = 20,83.

---

### JAK OBLICZYĆ WSPÓŁCZYNNIK NA 2017 R.

#### Dane do ustalenia:

- 365 dni roku
- 53 niedziele
- 10 dni świątecznych
- 52 soboty
- 12 miesięcy

#### Działania matematyczne:

$$[365 - (53 + 10 + 52)] : 12 = 20,83$$

- $53 + 10 + 52 = 115$
- $365 - 115 = 250$
- $250 : 12 = 20,83$

## Świąteczne wątpliwości

Przy współczynniku urlopowym wciąż nie wiadomo, ile razy przy jego wyliczeniu należy uwzględnić tzw. świąteczne niedziele (czyli święta wypadające w niedzielę): dwa razy – oddzielnie jako święto i niedzielę, czy tylko raz. Niewyjaśnione jest też, jak postąpić z dniami wolnymi wynikającymi z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy i pokrywającymi się z nimi świętami. Czy przy obliczeniach należy je uwzględnić raz, czy dwa razy (z racji soboty i święta)? W 2017 r. u pracujących od poniedziałku do piątku taka sytuacja zdarzy się z 11 listopada.

Jednoznacznie nie wyjaśnia tego żaden powszechny przepis. Według wielu specjalistów przy wyznaczaniu współczynnika w liczbie dni świątecznych należy uwzględnić tylko te, które przypadają na inny dzień niż niedziela. Gdyby przyjąć, że niedzielę świąteczną uwzględnia się w rachunkach zarówno jako niedzielę, jak i święto, obniżyłoby to ten współczynnik. Z kolei przy świątecznej sobocie pracodawcy muszą oddać inny dzień wolny od pracy. Nakazuje to reguła zachowania pięciodniowego tygodnia pracy.

TABELA 8. WARTOŚĆ WSPÓŁCZYNNIKA EKWIWALENTOWEGO W LATACH 2010–2016

Rok	Wartość współczynnika
2015 i 2016	21
2014	20,83
2013	20,92
2012 i 2011	21
2010	21,08

## Dla niepełnoetatowców

20,83 to współczynnik ekwiwalentowy za jeden dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego dla 2017 r. dla zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Jeśli pracownik pracuje na część etatu, współczynnik proporcjonalnie obniża się do wymiaru zatrudnienia tej osoby (**patrz tabela 9**). Taki sposób jego obliczenia określa § 19 ust. 3 rozporządzenia urlopowego.

TABELA 9. PROPORCJONALNIE DO ETATU

Wielkość etatu	Współczynnik ekwiwalentowy	Obliczenia
3/4	15,62	20,83 x 3/4
2/3	13,89	20,83 x 2/3
3/5	12,5	20,83 x 3/5
1/2	10,42	20,83 x 1/2
1/3	6,94	20,83 x 1/3
1/4	5,21	20,83 x 1/4
1/5	4,17	20,83 x 1/5

### DO CZEGO SŁUŻY

Poza ustaleniem ekwiwalentu finansowego za niewykorzystany urlop współczynnika używa się też do obliczania innych świadczeń, gdy wynika to z przepisów szczególnych. Zasady przewidziane dla obliczania ekwiwalentu (a więc także do ustalania współczynnika urlopowego) stosuje się, zgodnie z § 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (DzU nr 62, poz. 289), przy ustalaniu wynagrodzenia za:

- czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 47 i 57 § 1 i § 2 k.p.),
- czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego (art. 49 k.p.),
- okres wypowiedzenia lub za okres równy okresowi wypowiedzenia, przysługującego pracownikowi odwołanemu ze stanowiska (art. 70 § 2 i art. 72 § 2 k.p.).

## Z planem wygodniej

Pracodawcy, którzy nie przygotowali pod koniec 2016 r. planu urlopów na kolejny rok, nie powinni zaniechać tego działania.

Co prawda kodeks pracy nie ustanawia bezwzględnego obowiązku tworzenia takiego harmonogramu, ale z pewnością ułatwia on ustalenie wakacyjnych dni wolnych. Artykuł 163 k.p. wskazuje jedynie, że urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Przepisy nie określają też, do kiedy należy go sporządzić ani jaki okres ma on obejmować. Może to być cały rok, kwartał czy np. najbliższe trzy–cztery miesiące.

Najczęściej zatrudnieni nabywają prawo do kolejnego urlopu 1 stycznia i już tego dnia mogą z niego skorzystać, dla tego korzystniej dla obu stron, aby ten grafik powstał z wyprzedzeniem. Nawet gdy stanie się to dopiero w styczniu, szef nie może z tego powodu odmówić podwładnemu udzielenia wycieczki od początku roku.

O ile na początku roku nie ma jeszcze wielkiej chęci do wyjazdów, o tyle ruch taki może się zacząć już w połowie stycznia – w czasie ferii szkolnych. Wówczas bez rozpisanych dat wycieczek załogi pracodawcy trudno będzie zapanować nad urlopowymi nieobecnościami. A to przecież on odpowiada za prawidłową organizację pracy w firmie, a w czasie zimowych ferii czy letnich wakacji musi ona tak funkcjonować, aby zapewnić ciągłość produkcji czy stałą obsługę klientów i kontrahentów.

## Wspólne ustalenia

Zgodnie z art. 163 § 1 k.p. planu wakacji nie sporządza się w tych firmach, gdzie:

- nie ma związków zawodowych,
- działa zakładowa organizacja związkowa, ale zgodziła się na to, aby nie ustalać grafiku urlopów.

Wówczas pracodawca ustala datę urlopu po porozumieniu z pracownikiem.

Nawet jednak już od przyjętego spisu wakacji można odstąpić. Zdarzają się przesunięcia terminu wycieczki, gdy np. pracodawca ma szczególne potrzeby, a nieobecność pracownika poważnie zakłóciłaby pracę zakładu (art. 164 § 2 k.p.). To np. przypadek głównej księgowej, która musi być w firmie przy wizytacji urzędu skarbowego. Dlatego szef z pewnością przesunie jej termin urlopu, gdyby objęło to ten okres. Takie działanie przełożonego jest zgodne z prawem.

Także na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami (np. chorobą członka rodziny) szef może, ale nie musi, zmienić datę urlopu (art. 164 § 1 k.p.). Ma prawo wymagać, aby zatrudniony wykorzystał wakacje w terminie ustalonym wcześniej w planie lub po porozumieniu (jeśli w firmie nie ma planu). Jeśli jest to niemożliwe, pracownik wnioskuje o zmianę daty wycieczki i uzasadnia tę prośbę. Bezwzględnie jednak przesuwa start wakacji, gdy pracownik choruje i przedstawia zwolnienie lekarskie.



## Prawie pełny wykaz

Plan obejmuje wszystkie urlopy przewidywane na rok kalendarzowy. W 2017 r. chodzi o:

- bieżący wypoczynek,
- urlop w pierwszej pracy (art. 153 § 1 k.p.),
- uzupełniający (art. 158 k.p.), czyli przysługujący pracownikowi w wyższym wymiarze, bo przekroczył kolejny próg stażu pracy,
- zaległe wakacje, które powinny być wykorzystane w pierwszej kolejności, aby się nie przedawniły i nie tworzyły nawisów urlopowych.

Co do zasady pracownik powinien wypoczywać w roku kalendarzowym, w którym nabywa prawo do urlopu (art. 161 k.p.). Jeśli jednak jest to niemożliwe, bo np. chorował, do końca trzeciego kwartału kolejnego roku kalendarzowego (w tym wypadku do 30 września 2018 r.) szef powinien dać mu niewykorzystany za poprzedni rok urlop wypoczynkowy lub urlopy za wcześniejsze lata. Oczywiście pod warunkiem, że jeszcze się one nie przedawniły (art. 168 k.p.).

Plan nie obejmuje natomiast czterech dni urlopu na żądanie (art. 167<sup>2</sup> k.p.). Ten zatrudniony może wziąć w dogodnym dla siebie terminie i co do zasady przełożony nie może mu odmówić jego udzielenia. Ponadto – w myśl art. 168 k.p. (zdanie po średniku) – wymóg wykorzystania tego urlopu do końca trzeciego kwartału kolejnego roku kalendarzowego nie odnosi się do urlopu na żądanie. Etatowcowi wolno go wziąć w dowolnym czasie i połączyć z bieżącym wypoczynkiem. Takie stanowisko potwierdził **Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy w 2008 r. (GPP-110-4560-170/08/PE)**.

---

### CO WYNIKA Z REGULACJI FIRMOWYCH

Na ogół termin sporządzenia planu urlopów określają przepisy wewnątrzzakładowe (zbiorowy układ pracy lub regulamin pracy), jeśli takie obowiązują u pracodawcy. Tam też najczęściej ustanawia się procedurę jego ustalania, czyli składania wniosków urlopowych, oraz sposób ogłoszenia przyjętego już grafiku wakacji dla załogi.

## Minimalna płaca zleceniobiorców i samozatrudnionych

*Angażującym osoby na umowy-zlecenia przybyły nowe wymogi. Od 1 stycznia 2017 r. obowiązuje minimalne wynagrodzenie za czynności świadczone przez zleceniobiorców, wyrażone w stawce godzinowej. Wynosi ona 15 zł brutto za godzinę.*

Choć nie są to zmiany wynikające bezpośrednio z kodeksu pracy, istotnie wpływają na rynek pracy w Polsce, gdyż coraz częściej i chętniej przedsiębiorcy zatrudniają na podstawie umów cywilnoprawnych.

Od stycznia minimalna stawka i związane z tym wymogi obowiązują zarówno zleceniobiorców wykonujących usługi poza działalnością gospodarczą, jak i w jej ramach – pod warunkiem że ci ostatni mają status samozatrudnionych (nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 22 lipca 2016 r.; DzU z 2016 r., poz. 1265; dalej: nowelizacja). Minimalna stawka płacy przysługuje zleceniobiorcom bez względu na to, w jakiej formie pobierają wynagrodzenie: godzinowe, stałe miesięczne, w stawkach dziennych, tygodniowych, a nawet akordowych bądź zadaniowych.

## Kto uprawniony

Zleceniobiorcy – osobie fizycznej (bez działalności gospodarczej) należy się minimalna stawka godzinowa, jeżeli spełni łącznie następujące wymogi:

- będzie wykonywał umowę-zlecenie lub zleceniopodobną (inna umowa nienazwana, do której zgodnie z art. 750 kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia),

■ wykonuje tę umowę na rzecz przedsiębiorcy lub innej jednostki organizacyjnej w ramach realizowanej przez nich działalności (a więc nie na rzecz osoby fizycznej).

Nowe przepisy obejmują tylko umowy-zlecenia zawarte na rzecz przedsiębiorcy w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej w ramach wykonywanej przez nią działalności. W konsekwencji zleciodawców zobowiązanych do stosowania minimalnej stawki godzinowej dzielimy na dwie grupy. Pierwszą stanowią przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, podpisujący umowy-zlecenia w ramach własnej działalności gospodarczej.

Przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą (zarobkowa działalność wytwórcza, budowlana, handlowa, usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodowa świadczona w sposób zorganizowany i ciągły). Status ten należy się też wspólnikom spółki cywilnej w zakresie prowadzonej przez nich działalności gospodarczej.

Przedsiębiorca może funkcjonować w dniu złożenia wniosku o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej albo po uzyskaniu wpisu do rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym (art. 4, 2 i art. 14 ust. 1 ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej; tekst jedn. DzU z 2016 r., poz. 1829).

### Przykład 1

*Pan Tadeusz w formie spółki cywilnej prowadzi małą kawiarnię, w której przebywa codziennie ponad 10 godzin. W związku z tym nie jest w stanie zajmować się chorą żoną, która nie może chodzić. Do opieki nad nią od stycznia 2017 r. przyjmuje na zlecenie kobietę, która przez kilka godzin dziennie gotuje, robi zakupy i dotrzymuje towarzystwa chorej. Strony ustaliły stawkę w wysokości 9 zł za godzinę takiego nadzoru. Stawka jest właściwa i nie trzeba jej podnosić do 13 zł/godz., gdyż umowa-zlecenie została zawarta między osobami fizycznymi. Mimo że pan Tadeusz jest właścicielem kawiarni, umowy nie podpisuje w zakresie działalności gospodarczej, tylko na potrzeby prywatne.*

Drugą grupę przedsiębiorców zobowiązanych do stosowania minimalnej stawki godzinowej przy zleceniu stanowią inne jednostki organizacyjne nawiązujące umowy zlecenia w zakresie prowadzonej przez nich działalności (to pojęcie szersze od działalności gospodarczej). Można do nich zaliczyć fundacje i stowarzyszenia.

Fundacja to forma prawna organizacji pozarządowej, której istotnym elementem jest kapitał przeznaczony na określony cel (w ujęciu ogólnospołecznym) oraz statut zawierający reguły dysponowania tym kapitałem. Fundację ustanawia się dla realizacji zadań społecznie lub gospodarczo użytecznych, jak: ochrona zdrowia, rozwój gospodarki i nauki, oświata i wychowanie, kultura i sztuka, opieka i pomoc społeczna, ochrona środowiska oraz opieka nad zabytkami. Fundacja działa od momentu uzyskania wpisu do KRS, nabywając wówczas również osobowość prawną. Może ona wykonywać działalność gospodarczą, mającą wspomagać osiągnięcie zakładanych przez nią celów (art. 1–9 ustawy z 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach; tekst jedn. DzU z 2016 r., poz. 40). Zwykle prowadzi działalność niewielkich rozmiarów, np. usługi poligraficzne, drukarskie, kserograficzne.

Stowarzyszenia to organizacje społeczne (zrzeszenia) powoływane przez grupę osób mających wspólne cele lub zainteresowania o charakterze niezarobkowym. Dzielimy je na stowarzyszenia rejestrowe i zwykłe. Te rejestrowe mają osobowość prawną, mogą łączyć się w związki stowarzyszeń, przyjmować osoby prawne w poczet członków, korzystać z ofiarności publicznej i dotacji od organów władzy państwowej lub innych instytucji.

Do jego utworzenia konieczne jest uchwalenie statutu, powołanie komitetu założycielskiego (minimum 15 osób) i uzyskanie wpisu do KRS. Stowarzyszenia rejestrowe mają prawo wykonywać działalność gospodarczą, ale zyski z niej wolno im przeznaczyć wyłącznie na cele statutowe. Stowarzyszenia zwykłe (uproszczone) nie mają osobowości prawnej (choć posiadają zdolność prawną), do ich założenia wystarczy aktywność trzech osób i uchwalenie regulaminu. Nie podlegają rejestracji w KRS, lecz jedynie pisemnemu zgłoszeniu do wojewody lub starosty. Nie mogą łączyć się w związki stowarzyszeń, przyjmować osób prawnych w poczet członków, świadczyć działalności gospodarczej ani korzystać z ofiarności publicznej, przyjmować spadków, zapisów czy darowizn. Powinny utrzymywać się wyłącznie ze składek członkowskich (rozdział 2 i 6 ustawy z 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach; tekst jedn. DzU z 2015 r., poz. 1393).

**Przykład 2**

*Stowarzyszenie rejestrowe zajmuje się krzewieniem wiedzy o ochronie środowiska naturalnego wśród dzieci i młodzieży. Aranżuje m.in. pogadanki na ten temat w szkołach podstawowych i gimnazjach oraz kilkugodzinne ekologiczne akcje uczniów, którzy w grupach sprzątają plaże i lasy lub sadzą drzewa. Opiekunów takich grup stowarzyszenie zatrudnia na podstawie umów-zleceń. Jednocześnie stowarzyszenie prowadzi niewielką działalność poligraficzną, z której dochód przeznacza na organizację akcji ekologicznych, np. na dojazdy do plaż i lasów, zakup potrzebnych urządzeń sprzątających i odzieży ochronnej. Drukarnią zawiaduje student, z którym stowarzyszenie nawiązało też umowę-zlecenie. Obie umowy-zlecenia (z opiekunem grup i studentem poligrafem) obejmuje od 1 stycznia 2017 r. konieczność zachowania minimalnej stawki płacy zleceniobiorcy na poziomie 13 zł/godz., gdyż stowarzyszenie podpisało je w ramach własnej działalności.*

Od 1 stycznia 2017 r. gwarancja minimalnego wynagrodzenia dotyczy też samozatrudnionego zleceniobiorcy (w ramach własnej działalności gospodarczej) pod warunkiem, że sprostą łącznie następującym warunkom:

- umowę-zlecenie albo zleceniopodobną zrealizuje w zakresie własnej działalności gospodarczej. Ze względu na ograniczenia z art. 16 dyrektywy 2006/123/WE z 12.12.2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym (Dz.Urz. UE L 376/36 z 27.12.2006 r.) nowelizacja w ogóle nie dotyczy samozatrudnionych wykonujących umowę-zlecenie w ramach własnej działalności gospodarczej, zarejestrowanej w obrębie Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Jednocześnie ta sama dyrektywa zabrania nierównego traktowania podmiotów gospodarczych w krajach członkowskich UE i EOG. W związku z tym należy uznać, że miejsce rejestracji działalności gospodarczej zleceniobiorcy nie ma znaczenia,
- umowy te zrealizuje na rzecz przedsiębiorcy lub innej jednostki organizacyjnej w ramach prowadzonych przez nich działalności, a nie na rzecz osoby fizycznej (**patrz przykłady 1 i 2** oraz towarzyszące im uwagi),
- nie będzie zatrudniać pracowników i zawierać umów ze zleceniobiorcami. Przy czym nowelizacja nie zakazuje zleceniobiorcy wspomaganie się wykonawcą umowy o dzieło, zastępcą czy osobą współpracującą. W tej sytuacji zleceniobiorca-przedsiębiorca nie traci statusu samozatrudnionego i nie wypada spod gwarancji minimalnego wynagrodzenia.

## Wylączenia spod gwarancji stawki wynagrodzenia

*Nowelizacja przewiduje liczne wyjątki, kiedy od Nowego Roku nie trzeba zleceniobiorcy płacić co najmniej 13 zł za godzinę świadczenia usług. Dotyczy to następujących zleceniobiorców:*

- świadczących usługi dla osoby fizycznej (**patrz przykład 1**),
- spełniających łącznie dwa warunki:
  - decydują sami o miejscu i czasie wykonania zlecenia albo świadczenia usługi,
  - dostają wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne.

**Przykład 3**

*Pani Iza jest przedstawicielem handlowym spółki kolportującej książki dla dzieci. Jej obowiązki polegają na sprzedaży książek przez telefon w siedzibie zleceniodawcy lub w terenie, przy czym sama wybiera, kiedy i gdzie realizuje zadania. Na jej pobory składają się wynagrodzenie stałe w wysokości 3 tys. zł brutto miesięcznie i dodatek prowizyjny uzależniony od efektów jej pracy. O ile można uznać, że pani Iza sama decyduje o miejscu i czasie realizacji usług, to nie dostaje wyłącznie wynagrodzenia prowizyjnego. W konsekwencji nie spełnia kryteriów wylączenia spod gwarancji minimalnej stawki godzinowej i od 1 stycznia 2017 r. należy jej płacić co najmniej 13 zł/godz.*

**Przykład 4**

*Spółka informatyczna kolportuje swoje usługi przez przedstawicieli handlowych zatrudnianych na umowach-zleceniach (jedni w zakresie działalności gospodarczej, inni poza nią). Każdy przedstawiciel działa w obrębie województwa, ale poza tym sami decydują o miejscu i czasie świadczenia usług oraz pobierają wyłącznie wynagrodzenia prowizyjne. Rejonizacja organizacyjna (zakreślenie geograficznego obszaru działania handlowca) nie oznacza automatycznie, że nie decyduje on samodzielnie o miejscu i czasie wykonania umowy. Co innego, gdyby zleceniodawca wskazywał mu, kiedy, gdzie i do jakiego klienta konkretnie ma się udać w swoim rejonie. Dlatego ci zleceniobiorcy korzystają z wyłączenia i od 1 stycznia 2017 r. nie trzeba płacić im co najmniej 13 zł/godz.*

- z umowami dotyczącymi usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jedn. DzU z 2016 r., poz. 930),
- z umowami opiewającymi na:
  - a) pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
  - b) utworzenie rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
  - c) prowadzenie rodzinnego domu dziecka,
  - d) pełnienia funkcji rodziny pomocowej,
  - e) pełnienie funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,
  - f) pełnienie funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora
 – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba,
- z umowami dotyczącymi usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypożyczek lub wycieczek, jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba.

**Przykład 5**

*Stowarzyszenie (zwykle) zajmuje się rozwojem zdrowotnym i fizycznym ubogich oraz niepełnosprawnych dzieci. Często organizuje dla nich darmowe, kilkugodzinne wycieczki poza miasto, połączone z zawodami sportowymi. Niekiedy w grę wchodzi kilkudniowe wypady, np. w góry czy nad morze. Stowarzyszenie zatrudnia opiekunów dzieci podczas wyjazdów na podstawie umów zlecenia. Od 1 stycznia 2017 r. opiekunom kilkugodzinnych wycieczek trzeba płacić co najmniej 13 zł za godzinę. Obowiązek ten nie obejmuje natomiast opiekunów wypraw kilkudniowych. Ci zostali wyłączeni spod gwarancji minimalnej stawki.*

- z umowami na usługi opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.

## Metody ochrony minimum zleceniobiorców

Od 1 stycznia 2017 r. zleceniodawcy muszą płacić opisanym zleceniobiorcom, w tym samozatrudnionym, wynagrodzenie w wysokości przynajmniej 13 zł brutto za godzinę świadczenia usług. Minimalna stawka godzinowa przysługuje niezależnie od tego, jakiego rodzaju wynagrodzenie zleceniobiorca otrzymuje: godzinowe, dzienne, tygodniowe, ryczałt miesięczny, czy też stawki akordowe, zadaniowe bądź prowizyjne.

**Uwaga!**

*To tylko stawka brutto, a więc dla poszczególnych zleceniobiorców oznacza inne kwoty netto (więcej dostaną ci, którzy nie podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym).*

**Przykład 6**

*Od stycznia 2017 r. pani Katarzyna i Grażyna są zatrudnione w tej samej spółce na umowach-zleceniach objętych gwarancją minimalnej stawki godzinowej. Pani Grażyna podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym ze zlecenia, a pani Katarzyna nie podlega – ze względu na zbieg dwóch umów-zleceń. Wyliczenie minimalnej stawki godzinowej należnej obu zleceniobiorczynom wygląda tak jak w tabeli 10.*

TABELA 10. PORÓWNANIE WYLICZENIA MINIMALNEJ STAWKI GODZINOWEJ NA ZLECENIACH

Etapy rachunków	Pani Katarzyna	Pani Grażyna
Przychód	13 zł/godz.	13 zł/godz.
Składki ZUS finansowane przez ubezpieczonego	-	13 zł x 9,76 proc. = 1,27 zł 13 zł x 1,5 proc. = 0,20 zł 13 zł x 2,45 proc. = 0,32 zł razem – 1,79 zł
Podstawa wymiaru składki zdrowotnej	-	13 zł – 1,79 zł = 11,21 zł
Pełna składka zdrowotna (9 proc.)	-	11,21 zł x 9 proc. = 1,01 zł
Składka zdrowotna ujmowana z zaliczki PIT (7,75 proc.)	-	11,21 zł x 7,75 proc. = 0,87 zł
Koszty uzyskania przychodów (20 proc.)	13 zł x 20 proc. = 2,60 zł	(13 zł – 1,79 zł) x 20 proc. = 2,24 zł
Podstawa opodatkowania	13 zł – 2,60 zł = 10,40 zł, w zaokrągleniu 10 zł	13 zł – 1,79 zł – 2,24 zł = 8,97 zł, w zaokrągleniu 9 zł
Pełna zaliczka PIT	10 zł x 18 proc. = 1,80 zł	9 x 18 proc. = 1,62 zł
Zaliczka PIT do US	w zaokrągleniu 2 zł	1,62 zł – 0,87 zł = 0,75 zł, w zaokrągleniu 1 zł
Minimalna stawka godzinowa netto	13 zł – 2 zł = 11 zł	13 zł – 1,79 zł – 1,01 zł – 1 zł = 9,20 zł

Jednocześnie nowelizacja nie eliminuje z obrotu nieodpłatnych umów-zleceń, które dotychczas były stosowane głównie w relacjach rodzinnych albo przez organizacje non profit. Te nadal są dopuszczalne od Nowego Roku pod warunkiem, że darmowy charakter zlecenia wprost będzie wynikał z samej umowy bądź z okoliczności (**patrz sta-**

**nowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 20 września 2016 r. w sprawie ustalania minimalnego wynagrodzenia dla zleceniobiorców).**

Nowelizacja przewiduje następujące mechanizmy ochrony minimalnej stawki godzinowej zleceniobiorcy:

- 1) obowiązek takiego ustalenia pensji wykonawcy, aby zapewnić mu zachowanie minimalnej stawki godzinowej; w razie niedopilnowania tego wymogu i tak będzie przysługiwać gwarantowane minimum,
  - 2) jeśli zlecenie będzie realizować kilku wykonawców bądź będą oni świadczyć usługi wspólnie, każdemu zleceniobiorcy należy się minimalna stawka godzinowa,
  - 3) zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej przez zleceniobiorcę oraz przeniesienia do niego prawa na kogoś innego,
  - 4) wypłata minimalnej stawki godzinowej w pieniądzu, tzn. w gotówce albo przelewem.
- Sformułowanie to budzi wiele wątpliwości, co ilustrujemy przykładami.

**Przykład 7**

*Firma zatrudnia sprzątaczy na podstawie umów-zleceń. Ich zadania polegają na tym, że w razie potrzeby jadą do klienta, a więc na licznych i często długich podróżach. Wiąże się to ze zwiększonymi kosztami ich pobytu u klienta, które oplaca zleceniodawca. Od stycznia 2017 r. firma zapewnia im wynagrodzenia na poziomie minimalnym z zastrzeżeniem, że będzie z nich strącać przed przelaniem na rachunki informatyków koszty sfinansowanych za nich noclegów w trakcie pobytu u klienta. Takie postępowanie spółki nie jest prawidłowe, gdyż narusza gwarancję minimalnej stawki godzinowej. Spółka powinna wyrównać wynagrodzenie zleceniobiorcom, czyli dopłacić im 400 zł brutto (patrz stanowisko MRPiPS z 20 września 2016 r.).*

**Przykład 8**

*W marcu 2017 r. zleceniodawca opisany w przykładzie 7, po interwencji inspektora pracy, zrezygnuje z postanowień umownych pozwalających na dokonanie potrąceń. Zastąpi je innymi: najpierw wypłaci zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnej, a potem ten będzie musiał w ciągu dwóch dni oddać mu koszty pobytu pokryte przez firmę. Temu wariantowi trudno zarzucić formalną niepoprawność – zleceniobiorcy dostaną na konta bankowe co najmniej minimalne stawki godzinowe. W ostatecznym rozrachunku nie osiągną ich jednak po zwróceniu zleceniodawcy wydatków noclegowych. Wprawdzie takie potrącenia między stronami umowy cywilnej są dopuszczalne, ale będą oceniane przez sądy m.in. w świetle zasad współżycia społecznego (patrz stanowisko MRPiPS z 20 września 2016 r.).*

- 5) przy umowach-zleceniach trwających dłużej niż miesiąc zleceniodawca będzie musiał wypłacać pensję, ustaloną od minimalnej stawki godzinowej, co najmniej raz w miesiącu.

**OGŁASZANIE MINIMALNEJ STAWKI**

Kwota minimalnej stawki godzinowej w 2017 r. została ustanowiona jako iloczyn stawki bazowej 12 zł/godz. i tzw. wskaźnika waloryzacji, stanowiącego iloraz minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. i z 2016 r.

Wynik rachunków zaokrąglą się do pełnych dziesiątek groszy tak, że końcówki kwot poniżej 5 groszy pomijamy, a co najmniej 5 groszy – dopielniamy do pełnych dziesiątek. Tak ustaloną minimalną stawkę godzinową premier miał obowiązek obwieścić w „Monitorze Polskim” do 30 września 2016 r.

**wskaźnik waloryzacji = 2000 zł : 1850 zł = 1,08**

**minimalna stawka godzinowa w 2017 r. = 12 zł/godz. x 1,08 = 12,96 zł, w zaokrągleniu 13 zł/godz.**

Od 2018 r. minimalna stawka godzinowa będzie konsultowana przez partnerów społecznych. Propozycję tej stawki na dany rok kalendarzowy (zaokrąglonej do pełnych dziesiątek) Rada Ministrów będzie przedstawiać Radzie Dialogu Społecznego do 15 czerwca poprzedniego roku kalendarzowego, wraz z terminami zmiany tej stawki

(gdy prognozowany na kolejny rok kalendarzowy wskaźnik cen wyniesie co najmniej 105 proc., zmiana nastąpi dwa razy: od 1 stycznia i od 1 lipca, a gdy poniżej 105 proc. – raz, tylko od 1 stycznia).

Potem Rada Dialogu Społecznego będzie miała 30 dni na ustalenie swojej propozycji minimalnej stawki zgodnie z opisanymi zasadami, a następnie RM będzie ją ogłaszać wraz z terminami jej zmiany w „Monitorze Polskim” do 15 września. Gdy RDS nie ustali własnej propozycji stawki na czas, RM będzie ją określać samodzielnie w Dzienniku Ustaw w drodze rozporządzenia, również do 15 września.

## Jak ustalić liczbę godzin świadczenia usług

*Od 2017 r. strony umowy-zlecenia muszą określić sposób potwierdzania liczby godzin świadczenia usług przez zleceniobiorcę. Po to, aby zweryfikować, czy dostał on co najmniej minimalne wynagrodzenie.*

Nowelizacja nie zastrzega cyklu, w jakim należy to robić. Biorąc jednak pod uwagę konieczność wypłaty minimalnej pensji co najmniej raz w miesiącu przy dłuższych zleceniach, zapewne chodzi o potwierdzanie liczby godzin wykonywania umowy w miesiącu. Dotyczy to wszystkich zleceń, a nie tylko tych określających minimalną stawkę godzinową czy tych, co do których istnieje podejrzenie nieosiągnięcia wymaganego minimum.

Metodę potwierdzania liczby godzin świadczenia usług przez wykonawcę w miesiącu strony określają w umowie-zleceniu podpisanej w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej.

Do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarczy złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go bezpiecznym podpisem elektronicznym, weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu. Jest ona równoznaczna z papierową formą, chyba że ustawa lub czynność prawna zastrzega inaczej (art. 78<sup>1</sup> k.c.). Do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarczy złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Dokumentem jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią (art. 77<sup>2</sup> i art. 77<sup>3</sup> k.c.), np. e-mail bez podpisu elektronicznego, dyskietka, SMS, utrwalenie za pomocą obrazu czy dźwięku.

Jeśli w umowie-zleceniu sporządzonej pisemnie, elektronicznie bądź dokumentowo strony nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin pracy wykonawcy, on sam będzie co miesiąc przedstawiał zatrudnającemu taką informację, również w formie pisemnej, elektronicznej bądź dokumentowej, przed terminem wypłaty wynagrodzenia. Co do zasady zleceniodawca będzie musiał ją honorować. Gdy zleceniobiorca zaniedba podania tej informacji, zleceniodawca ma prawo wstrzymać się z wypłatą wynagrodzenia.

Jeśli umowa-zlecenie nie zostanie nawiązana na piśmie, elektronicznie albo dokumentowo (np. przez telefon, w sposób dorozumiany), zleceniodawca będzie zawiadamiał wykonawcę o sposobie potwierdzania liczby godzin świadczenia usług (też na piśmie, elektronicznie, dokumentowo) przed rozpoczęciem realizacji umowy. Gdy tego nie zrobi, zleceniobiorca będzie mu przedstawiał taką informację co miesiąc, przed datą wypłaty, też w jednej z podanych form, a zamawiający będzie musiał to uwzględnić.

Konieczność potwierdzania liczby godzin świadczenia usług nie dotyczy umów-zleceń zawartych na podstawie ustawy o pracownikach tymczasowych. To pracodawca użytkownik prowadzi ewidencję liczbę godzin pracy zleceniobiorcy.

## Zachować w segregatorach

Przez trzy lata od dnia, kiedy wynagrodzenie za zlecenie stało się wymagalne, zleceniodawca musi przechowywać dokumenty:

- określające sposób potwierdzania liczby godzin świadczenia usług (np. sama umowa-zlecenie, jeśli to w niej strony ustaliły te kwestie),
- potwierdzające liczbę godzin świadczenia usług (np. informacja zleceniobiorcy w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, gdy strony nie określiły w umowie-zleceniu sposobu potwierdzania liczby tych godzin albo gdy

umowa-zlecenie nie została sporządzona pisemnie, elektronicznie lub dokumentowo i zleceniodawca nie przedstawił zleceniobiorcy ustaleń co do sposobu potwierdzania liczby godzin świadczenia usług przed rozpoczęciem wykonywania umowy).

## Co grozi za naruszenie przepisów

Od 1 stycznia 2017 r. inspektor pracy ma prawo nadzorować przedsiębiorców i inne jednostki organizacyjne w zakresie wypłacania zleceniobiorcom minimalnej stawki godzinowej. Wolno mu też przeprowadzać, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontrole przestrzegania nowych przepisów. Po stwierdzeniu uchybień w tym zakresie będzie kierować do zleceniodawców wystąpienia lub wyda im polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej.

Inspektor pracy sporządza wystąpienie na piśmie albo jako wpis do dziennika budowy, zamieszczając w nim wnioski pokontrolne i podstawę prawną. Podmiot kontrolowany musi poinformować inspektora w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, o dacie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych. Ma on też prawo odwołać się od pisemnego wystąpienia, w ciągu 7 dni od daty jego otrzymania, do okręgowego inspektora pracy.

Polecenie w sprawie wypłaty wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej inspektor pracy formuluje ustnie. Nie należy się od niego odwołać. Kontrolowany nie musi zawiadamiać inspektora o terminie i sposobie jego realizacji.

Przedsiębiorca albo osoba działająca w jego imieniu bądź innej jednostki organizacyjnej, która wypłaca zleceniobiorcy wynagrodzenie niższe od ustawowego minimum, podlega grzywnie od 1 tys. zł do 30 tys. zł. Za wykryte naruszenie w tej dziedzinie inspektor pracy może samodzielnie wymierzyć mandat od 1 tys. do 2 tys. zł. Orzekanie w sprawach tego wykroczenia będzie się odbywać w trybie kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia (art. 8e i 8f ustawy o wynagrodzeniu minimalnym). Grzywny będzie więc wymierzał sąd na wniosek o ukaranie skierowany przez inspektora pracy, pełniącego rolę oskarżyciela publicznego.

## Trwające zlecenia do negocjacji

Każda strona umowy zawartej wskutek przetargu rozpoczętego przed 1 września 2016 r. mogła w okresie od 1 września do 31 grudnia 2016 r. zwrócić się do drugiej z pisemnym wnioskiem o negocjacje porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia w związku z koniecznością podniesienia pensji od Nowego Roku:

- zleceniobiorców – co najmniej do kwoty wynikającej z minimalnej stawki godzinowej,
- pracowników najniżej opłacanych – z powodu niewliczania do minimalnej płacy dodatków nocnych oraz likwidacji pensji minimalnej dla osób w pierwszym roku pracy.

Wykonawca powinien przedstawić sposób i podstawę wyliczenia odpowiedniej zmiany wynagrodzenia. W inwestycjach finansowanych z budżetu państwa odpowiednia zmiana wynagrodzenia nie może skutkować zwiększeniem wartości kosztorysowej inwestycji określonej przy rozpoczęciu ich realizacji. Porozumienie obowiązuje od 1 stycznia 2017 r.

Jeżeli strony nie sporządziły porozumienia w ciągu 30 dni od złożenia pisemnego wniosku o negocjacje, każda mogła rozwiązać umowę zamówienia publicznego z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia. Nie dotyczy to jednak wykonawcy inwestycji finansowanej z budżetu państwa, gdy żądanie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia powiększyłoby wartość kosztorysową tej inwestycji. Do wykonawców realizujących wspólnie zamówienie publiczne opisane zasady stosuje się odpowiednio.

Te zasady można było zastosować także odpowiednio do negocjacji stawek zleceń podpisanych przed 1 września 2016 r. poza systemem zamówień publicznych. Każdej stronie wolno było od 1 września do 31 grudnia 2016 r. złożyć drugiej stronie pisemny wniosek o negocjacje tego porozumienia. Jeśli strony nie podpisały go w ciągu 30 dni od zgłoszenia wniosku, każda ze stron miała prawo rozwiązać umowę z zachowaniem wypowiedzenia określonego w umowie albo dwumiesięcznego. Porozumienie wiąże od 1 stycznia 2017 r.



**PRZEPISY PRZEJŚCIOWE**

Nowe regulacje obowiązują od 1 stycznia 2017 r. z następującymi wyjątkami:

- od 17 sierpnia 2016 r. (data ogłoszenia nowelizacji w Dzienniku Ustaw) – regulacje określające definicję minimalnej stawki godzinowej i zleceniobiorcy objętego nowelizacją oraz sposób ustalania wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2017 r. (art. 7 nowelizacji),
- od 1 września 2016 r. – zmiany w prawie zamówień publicznych (art. 4 nowelizacji) oraz przepisy dotyczące negocjacji kosztów przetargów i umów-zleceń zawartych przed 1 września 2016 r. (art. 8–11 nowelizacji).

Zleceniodawcy muszą stosować minimalną stawkę godzinową (13 zł/godz.) w umowach-zleceniach:

- zawartych od 1 stycznia 2017 r.,
- zawartych przed 1 stycznia 2017 r. oraz trwających tego dnia – począwszy od 1 stycznia 2017 r.

**■ WYJAŚNIENIA MINISTERSTWA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ Z 20 WRZEŚNIA 2016 R. W SPRAWIE USTALANIA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA DLA ZLECENIOBIORCÓW**

Regulacją dotyczącą stosowania minimalnej stawki godzinowej objęte zostały określone umowy zlecenia (art. 734 kodeksu cywilnego) oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.).

Przepisy ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. DzU z 2016 r., poz. 380 ze zm.), określające zasady kształtowania takich stosunków prawnych, dopuszczają możliwość zawierania również umów nieodpłatnych. Cechą charakterystyczną umowy zlecenia jest to, że może ona być – zależnie od woli stron – umową odpłatną lub nieodpłatną; odpłatność nie stanowi istotnego elementu treści tej umowy. W świetle art. 735 §1 k.c. zasadą jest jednak odpłatność zlecenia. Zleceniobiorcy należy się stosowne wynagrodzenie, jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia. Jeżeli nie ma obowiązującej taryfy, a nie umówiono się co do wysokości wynagrodzenia, należy się wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy.

Umowa zlecenia ma charakter nieodpłatny tylko wówczas, gdy z umowy lub z okoliczności wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać zlecenie bez wynagrodzenia. Decydujące znaczenie ma więc w tym zakresie treść umowy oraz okoliczności towarzyszące jej zawarciu. Jednak, w obu przypadkach, zwłaszcza przy ustalaniu okoliczności o nieodpłatności zlecenia, w istocie decyduje wola przyjmującego zlecenie. Wskazuje na to brzmienie przepisu zakładającego nieodpłatność zlecenia, gdy zleceniobiorca zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 8a ustawy w przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 k.c., wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej (ust. 1). Gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej (ust. 2). Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej (art. 8a ust. 5 ustawy).

Analizując powyższe regulacje w kontekście prawa cywilnego, należy przede wszystkim wskazać, że w celu wykonania zobowiązania, a więc zaspokojenia interesu wierzyciela i zwolnienia się z długu, dłużnik powinien spełnić świadczenie. Jest to równoznaczne z wygaśnięciem zobowiązania.

Sposób wykonania zobowiązania określa art. 354 k.c. Zgodnie z tym przepisem dłużnik powinien wykonać zobowiązanie zgodnie z jego treścią i w sposób odpowiadający jego celowi społeczno-gospodarczemu oraz zasadom współżycia społecznego, a jeżeli istnieją w tym zakresie ustalone zwyczaje – także w sposób odpowiadający tym zwyczajom (§ 1).

Przepis ten wskazuje reguły zachowania, które powinien respektować dłużnik. Są to zarazem kryteria, według których dokonywana będzie ocena należytego wykonania zobowiązania. Naruszenie tych reguł może bowiem wywołać jego odpowiedzialność za powstałą szkodę (art. 471, 486 k.c.).

Z przepisu tego wynika przede wszystkim obowiązek dłużnika wykonania zobowiązania zgodnie z jego treścią. Chodzi tu o wszelkie powinności, jakie na dłużnika nakłada zdarzenie, które kreuje zobowiązanie (np. umowa, orzeczenie sądu, przepis) oraz nakazy wyznaczone przez normy prawne właściwe dla danego zdarzenia.

W odniesieniu do umów, o których mowa w art. 8a ust. 1 ustawy, powinnością dłużnika (zleceniodawcy lub usługodawcy), wynikającą z treści umowy oraz przepisów, będzie uiszczenie wynagrodzenia należnego wierzycielowi (zleceniobiorcy lub usługobiorcy) w wysokości nie niższej niż wysokość minimalnej stawki godzinowej za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług (art. 8a ust. 1 – 2 ustawy).

Kolejny przepis dodatkowo precyzuje, że wynagrodzenie to ma być wypłacone w pieniądzu (art. 8a ust. 5 ustawy).

Niezależnie od tego art. 8a ust. 4 ustawy stanowi, że przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

Ta regulacja ma charakter przepisu szczególnego, wyłączającego możliwość dokonania – w stosunku do wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wysokość minimalnej stawki godzinowej za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług – następujących czynności prawnych:

- a) zwolnienia się dłużnika z zobowiązania przez spełnienie innego świadczenia – art. 453 k.c. (datio in solutum),
- b) zastosowania instytucji odnowienia – art. 506 k.c. (novatio),
- c) zwolnienia dłużnika z długu – art. 508 k.c.

Należy mieć również na uwadze, że zgodnie z art. 498 k.c., gdy dwie osoby są jednocześnie względem siebie dłużnikami i wierzycielami, każda z nich może potrącić swoją wierzytelność z wierzytelności drugiej strony, jeżeli przedmiotem obu wierzytelności są pieniądze lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku, a obie wierzytelności są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub przed innym organem państwowym (§ 1 k.c.). Wskutek potrącenia obie wierzytelności umarzają się nawzajem do wysokości wierzytelności niższej (§ 2). Potrącenia dokonuje się przez oświadczenie złożone drugiej stronie. Oświadczenie to ma moc wsteczną od chwili, kiedy potrącenie stało się możliwe (art. 499 k.c.).

Przepisy ustawy nie wyłączają możliwości dokonania potrącenia wierzytelności przysługujących zleceniodawcy lub usługodawcy z wierzytelnością przysługującą zleceniobiorcy lub usługobiorcy z tytułu wynagrodzenia, zatem należy przyjąć, że – w świetle przepisów ustawy – jest ono dopuszczalne.

Jednocześnie należy pamiętać, że zgodnie z kodeksem cywilnym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c.). Ponadto w myśl art. 58 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowied- nie przepisy ustawy; nieważna jest także czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Ustawą z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw objęte zostały określone umowy zlecenia (art. 734 k.c.) oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.), wykonywane przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności. Przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi jest – w myśl ustawy – osoba fizyczna niewykonywająca działalności gospodarczej, a także tzw. samozatrudniony, tj. osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami. Stosowaniem minimalnej stawki godzinowej objęte zostały osoby samozatrudnione, prowadzące działalność zarejestrowaną w Polsce albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Tak określony zakres stosowania przepisów dotyczących obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej wynika z uwzględnienia wymogów dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 12 grudnia 2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym.

## Umowa lub potwierdzenie musi być przed robotą

*W 2017 r. pracodawcy raczej nie mogą liczyć na ułatwienia w zakresie dokumentowania zatrudnienia podwładnych. W ubiegłym roku doszły im natomiast inne wymagania w tym zakresie.*

Od 1 września 2016 r. każdy pracownik, zanim zacznie wykonywać obowiązki służbowe, musi dostać od pracodawcy pisemne potwierdzenie warunków pracy (art. 29 § 2 k.p.). To skutek nowelizacji kodeksu pracy z 13 maja 2016 r. (DzU z 2016 r., poz. 910).

Zgodnie z wcześniejszymi przepisami zatrudniający musiał przekazać etatowcowi umowę o pracę w formie pisemnej albo potwierdzić na piśmie ustalenia co do rodzaju umowy oraz jej warunków najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego pracy. Pozwalało to pracodawcy dopełnić formalności związanych z zawarciem angażu do końca pierwszego dnia pracy osoby przyjętej na etat. Była to jedna z przyczyn szarej strefy w zatrudnieniu. Pracodawca mógł angażować bez umowy, a w razie kontroli inspektora pracy tłumaczył, że właśnie zamierzał zawrzeć ją na piśmie.

Od 1 września 2016 r. za niedopełnienie wymogu przekazania pracownikowi umowy na piśmie albo pisemnego potwierdzenia warunków pracy jeszcze przed dopuszczeniem go do zadań pracodawcy grozi grzywna od 1 tys. do 30 tys. zł.

Ponadto przed dopuszczeniem do pracy szef musi udokumentować na piśmie, że zrealizował wobec etatowca inne obowiązki informacyjne. Chodzi o:

- przekazanie informacji o warunkach zatrudnienia,
- zaznajomienie z przepisami i zasadami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, z zakresem informacji objętych tajemnicą określoną w ustawach dla umówionego z pracownikiem rodzaju pracy,
- poinformowanie o obwieszczeniu ustalającym systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe, jeżeli nie zostały wskazane w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy,
- potwierdzenie zapoznania się pracownika z treścią regulaminu pracy, a jeżeli firma nie musi go ustalać – udokumentowanie przekazania informacji 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.

---

### W DWÓCH EGZEMPLARZACH

Z rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (DzU nr 62, poz. 286; dalej: rozporządzenie o dokumentacji) wynika, że pracodawca sporządza umowę o pracę co najmniej w dwóch egzemplarzach. Jeden z nich doręcza pracownikowi, a drugi włącza do jego akt osobowych w firmie.

## Elektroniczny zasób dopiero za rok?

Dla każdego nowego pracownika szef zakłada akta osobowe, prowadzi ewidencję czasu pracy oraz imienną listę wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń. Tak stanowią § 6 i § 8 rozporządzenia o dokumentacji.

Ma też prowadzić dokumentację pracowniczą w formie pisemnej, co nie wyklucza możliwości utworzenia jej (ale dodatkowo) w formie elektronicznej. W takim zasobie znajdują się np. zeskanowane dokumenty z wersji papierowych. Niedopuszczalne jest jednak prowadzenie akt osobowych wyłącznie w formie zdigitalizowanej.

Co prawda Ministerstwo Rozwoju konsultuje projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością (utworzony przez MR 7 lipca 2016 r., nr ZD5), ale ostatecznie ich jeszcze nie przyjęto. Projekt zakłada:

- wprowadzenie możliwości gromadzenia i przechowywania akt pracowniczych w formie elektronicznej,
- ograniczenie do minimum obowiązku wystawiania przez pracodawców druków Rp-7,
- wprowadzenie możliwości składania oświadczeń woli z użyciem kwalifikowanego podpisu elektronicznego.

W listopadzie 2016 r. planowano, że zmiany te wejdą w życie 1 stycznia 2018 r.

Zakłada się także znaczne skrócenie przechowywania dokumentacji pracowniczej z 50 do 10 lat, ale na razie żadna z licznych deklarowanych modyfikacji w tym zakresie nie nastąpiła. Dokumentację pracowniczą należy zatem prowadzić tak samo jak w ostatnich 20 latach.

---

### PÓŁ WIEKU W SEJFIE LUB PIWNICY

Akta osobowe trzeba przechowywać przez 50 lat po ustaniu zatrudnienia. Na żądanie należy je udostępniać różnym instytucjom.

Natomiast wprost przepisy nie określiły warunków przechowywania dokumentacji pracowniczej przez pracodawców. Ci, którzy chcą prawidłowo dopełnić swoich obowiązków, powinni przy trzymaniu dokumentów dążyć do spełnienia standardów wynikających z rozporządzenia ministra kultury z 15 lutego 2005 r. w sprawie warunków przechowywania dokumentacji osobowej i placowej pracodawców (DzU nr 32, poz. 284). Określa ono wymagania dla przedsiębiorców usługowo zajmujących się przechowywaniem dokumentacji pracowniczej.

## Takie same warunki dla delegowanych i miejscowych

*Pracownicy wysłani zza granicy do realizacji etatowych obowiązków nad Wisłą muszą mieć w pracy nie gorzej niż krajanie zatrudnieni na miejscu. Gwarantuje im to specjalna ustawa.*

18 czerwca 2016 r. z kodeksu pracy usunięto rozdział IIa w dziale drugim. Dotyczył on warunków zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej. Zastąpiła go ustawa z 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (DzU z 2016 r., poz. 868; dalej: ustawa). Określa ona główne zasady delegowania pracowników do Polski oraz wskazuje nowe zadania Państwowej Inspekcji Pracy.

## W zgodzie z normami

Pracodawca delegujący pracownika do Polski musi mu zapewnić warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż te, które wynikają z kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki etatowców. Chodzi o:

- a) normy i wymiar czasu pracy oraz okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- b) wymiar urlopu wypoczynkowego,
- c) minimalne wynagrodzenie za pracę,
- d) wysokość wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- e) bezpieczeństwo i higienę pracy,
- f) ochronę pracownic podczas ciąży i urlopu macierzyńskiego,
- g) zatrudnianie młodocianych oraz wykonywanie pracy lub innych zajęć przez dziecko,
- h) zasady równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu,
- i) wykonywanie pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

### WAŻNE DEFINICJE

Pracodawca delegujący pracownika do Polski to ten, który ma siedzibę oraz prowadzi znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej, z którego terytorium kieruje tymczasowo pracownika do pracy w Polsce:

- w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność w Polsce,
- w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, w skład której wchodzi ten pracodawca, prowadzącym działalność w Polsce,
- jako agencja pracy tymczasowej.

Natomiast pracownik delegowany do Polski to ten zatrudniony w innym państwie UE, tymczasowo skierowany do pracy u nas przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium naszego kraju.

## Są wyjątki

Ustawy o delegowaniu pracowników nie stosuje się do:

- przedsiębiorstw marynarki handlowej wobec załóg morskich statków handlowych,
- transportu międzynarodowego, z wyłączeniem przewozów kabotażowych.

W UE przez przewóz kabotażowy w transporcie samochodowym rozumie się przewóz wykonywany pojazdem samochodowym zarejestrowanym za granicą lub przez przedsiębiorcę zagranicznego między miejscami położonymi na terytorium danego kraju.

Wyjątkowo pracodawca delegujący pracownika do Polski nie musi stosować do niego polskich warunków zatrudnienia o wymiarze urlopu wypoczynkowego, minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny, jeżeli zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonuje on na danym stanowisku, nie dłużej niż przez osiem dni w ciągu roku, poczynając od dnia rozpoczęcia pracy na tym stanowisku, wstępne prace montażowe lub instalacyjne przewidziane w umowie między pracodawcami delegującym i przyjmującym, których realizacja jest niezbędna do korzystania z dostarczonych wyrobów. Tak stanowi art. 5 ustawy.

Zwolnienie częściowe nie obejmuje jednak takich pracowników delegowanych, którzy wykonują prace związane z robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego, w szczególności:

- wykopy,
- roboty ziemne,
- montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych,
- wyposażanie lub instalowanie,
- renowacja,
- demontowanie,
- rozbiórka,
- konserwacja,
- prace malarskie i porządkowe (art. 5 ust. 2 ustawy).

Wobec wykonującego te roboty delegowanego trzeba stosować wszystkie warunki zatrudnienia podane w pkt a-i (str. 109).

## Odpowiedzialność solidarna

Wykonawca, powierzający prace określone w art. 5 ust. 2 ustawy pracodawcy delegującemu pracownika do Polski, ponosi z tym pracodawcą odpowiedzialność solidarną wobec pracownika delegowanego za zobowiązania pracodawcy powstałe w trakcie tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia i dodatku za godziny nadliczbowe.

Spod tej odpowiedzialności wyłączony jest wykonawca, który dochował należytej staranności, spełniając łącznie dwa warunki:

- przekazał pracodawcy delegującemu pracownika do Polski pisemną informację o warunkach zatrudnienia z punktów a–i (str. 109),
- odebrał od tego pracodawcy potwierdzenie złożenia oświadczenia na potrzeby kontroli PIP (art. 7 i 8 ustawy).

## Nowe zadania

Pracodawca delegujący pracownika do Polski musi:

- wyznaczyć przedstawiciela – osobę upoważnioną do pośrednictwa w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przysyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, przebywającą podczas delegowania w Polsce,
- niezwłocznie przekazać przez przedstawiciela na żądanie PIP dane osoby upoważnionej przez pracodawcę do reprezentowania go w trakcie kontroli PIP (imię i nazwisko, adres przebywania, numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym); na uzasadniony wniosek PIP związany z prowadzoną kontrolą osoba ta powinna być dostępna w Polsce,
- złożyć oświadczenie na potrzeby kontroli PIP najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usług w Polsce na potrzeby przeprowadzenia przez PIP kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy (**patrz ramka**),
- zawiadomić PIP o każdej zmianie podanych w oświadczeniu: danych identyfikacyjnych pracodawcy delegującego i przedstawiciela do kontaktów z PIP, miejsca przechowywania dokumentacji kadrowo-płacowej dotyczącej delegowanego i ewentualnie – danych identyfikacyjnych pracodawcy użytkownika w ciągu 7 dni od zaistnienia zmiany.

Oświadczenie i zawiadomienie o zmianie danych składa się w języku polskim lub angielskim, w formie pisemnej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem pojedynczego punktu kontaktowego.

- przechowywać w Polsce podczas delegowania w formie papierowej lub elektronicznej dokumenty kadrowo-płacowe dotyczące delegowanego pracownika:
  - kopię umowy o pracę lub inny równoważny dokument potwierdzający warunki zatrudnienia w stosunku pracy,
  - dokumentację dotyczącą czasu pracy w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin przepracowanych w danym dniu lub jej kopii,
  - dokumenty określające wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty wynagrodzenia pracownikowi lub ich kopii,
- udostępniać podczas delegowania na wniosek PIP wymienione dokumenty oraz je tłumaczyć najpóźniej w ciągu pięciu dni roboczych od otrzymania wniosku PIP w formie papierowej lub elektronicznej.
- dostarczać przez 2 lata od zakończenia delegowania w Polsce podane dokumenty i ewentualnie je tłumaczyć na język polski na wniosek PIP najpóźniej w ciągu 15 dni roboczych od otrzymania wniosku PIP w formie papierowej lub elektronicznej.

---

### CO MUSI BYĆ W PIŚMIE

Oświadczenie na potrzeby kontroli PIP zawiera:

- dane identyfikacyjne pracodawcy (nazwa, siedziba/adres, numer telefonu i adres służbowej poczty elektronicznej, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – miejsce zamieszkania/adres oraz numer telefonu i adres służbowej poczty elektronicznej),
- przewidywaną liczbę pracowników delegowanych do Polski z danymi obejmującymi ich imię i nazwisko, datę urodzenia i obywatelstwo,
- przewidywaną datę rozpoczęcia i zakończenia delegowania,
- adresy miejsca pracy pracowników delegowanych do Polski,
- charakter usług uzasadniający delegowanie,
- dane przedstawiciela do kontaktów z PIP (imię i nazwisko, adres przebywania, numer telefonu i adres służbowej poczty elektronicznej),

- miejsce przechowywania dokumentów kadrowo-płacowych dotyczących delegowanego,
- jeśli delegowany do Polski ma wykonywać pracę na rzecz pracodawcy użytkownika – dane identyfikacyjne pracodawcy użytkownika.

## PIP z dodatkowymi uprawnieniami

Od wejścia w życie ustawy o delegowaniu pracowników wiele obowiązków przybyło także Państwowej Inspekcji Pracy. Na wniosek zainteresowanego udziela ona informacji o warunkach zatrudnienia zapewnianych delegowanym oraz o ich stosowaniu do konkretnego pracownika oraz prowadzi i aktualizuje stronę internetową na ten temat. Taką stroną PIP miała utworzyć w ramach pojedynczego punktu kontaktowego (PPK). Punkt kontaktowy umożliwia złożenie drogą elektroniczną do właściwych organów wniosków, w tym wniosków o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, oświadczeń lub notyfikacji niezbędnych do podjęcia, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej oraz uznania kwalifikacji zawodowych.

PIP musi także współpracować z innymi organami właściwymi oraz swoimi odpowiedniczkami w innych krajach w zakresie:

- a) udzielania im informacji o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych do Polski,
- b) informowania ich o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z delegowaniem pracowników do Polski albo z Polski lub o wykroczeniach określonych w ustawie,
- c) występowania do nich z uzasadnionym wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących delegowania pracowników do/z Polski lub o przeprowadzenie kontroli,
- d) udzielania niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracowników do/z Polski w odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów, w szczególności dotyczące tych pracowników, warunków ich zatrudnienia oraz pracodawcy delegującego pracownika do/z Polski, a także na przeprowadzaniu kontroli na wniosek tych organów.

PIP kontroluje także prawidłowość delegowania pracowników do Polski, jeśli zaistnieją wątpliwości, czy pracownika można uznać za tego delegowanego do Polski. Ponadto PIP kontroluje warunki zatrudnienia pracowników delegowanych.

---

### SANKCJE ZA NARUSZENIE PRZEPISÓW O DELEGOWANIU

- Grzywnie od 1 tys. do 30 tys. zł podlega pracodawca delegujący pracownika do Polski lub osoba działająca w jego imieniu, którzy:

- nie wyznaczyli przedstawiciela pracodawcy delegującego do kontaktów z PIP,
- nie składają najpóźniej w dniu rozpoczęcia usług oświadczenia na potrzeby kontroli PIP,
- nie zawiadamiają w terminie o każdej zmianie danych zawartych w oświadczeniu,
- nie przechowują podczas delegowania do Polski w formie papierowej lub elektronicznej dokumentów kadrowo-płacowych dotyczących delegowanych,
- nie udostępniają na wniosek PIP tych dokumentów i ich tłumaczenia na język polski podczas delegowania,
- nie dostarczają na wniosek PIP tych dokumentów i ich tłumaczenia na język polski przez dwa lata po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego,
- gdy PIP stwierdzi, że pracownika nie można uznać za pracownika delegowanego do Polski.

Orzekanie następuje w trybie kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia – ukaranie grzywną przez sąd.

Oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy (art. 27 i 29 ustawy).

- Grzywnie od 1 tys. do 30 tys. zł podlega też pracodawca delegujący pracownika z Polski lub przedsiębiorca albo osoby działające w ich imieniu, którzy nie udzielają na żądanie PIP informacji niezbędnych do udzielenia odpowiedzi na uzasadnione wnioski innych organów właściwych co do sytuacji pracowników delegowanych.

Orzekanie odbywa się według kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. Oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

Sprawy z powództwa pracownika dotyczące zapewnienia warunków zatrudnienia zgodnie z ustawą należą do jurysdykcji krajowej nawet wtedy, gdy pracownik jest albo był delegowany do Polski przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie członkowskim UE (art. 31 ustawy).

## Zmiany od stycznia 2017 r.

*Obecnie obowiązek wprowadzania regulaminu pracy i wynagradzania oraz tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dotyczy firm, które zatrudniają co najmniej 50 pracowników. Zmieniły się też zasady wydawania świadectw pracy.*

Od 1 stycznia 2017 r. obowiązują zmiany wprowadzone ustawą z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (DzU poz. 2255), przewidujące:

- obowiązek tworzenia regulaminu wynagradzania, regulaminu pracy i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przez pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników,
- pracodawcy zatrudniający co najmniej 20, a mniej niż 50 pracowników, mogą tworzyć wskazane regulaminy i zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dobrowolnie. Jednak jeśli wystąpi o to działający u nich związek zawodowy, będą musieli je utworzyć,
- zmianę zasad wystawiania świadectwa pracy w razie zatrudniania pracownika na podstawie kolejnej umowy u tego samego pracodawcy w ciągu 7 dni od zakończenia poprzedniego zatrudnienia – tylko na wniosek pracownika,
- wydłużenie z 7, 14 do 21 dni terminu na wniesienie odwołania do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz żądania nawiązania stosunku pracy,
- wprowadzenie wymogu formy pisemnej pod rygorem nieważności dla umowy o współodpowiedzialności materialnej pracowników za mienie powierzone.

## Obowiązujące regulaminy

Problematyczna jest kwestia dotycząca regulaminów wynagradzania oraz pracy u pracodawców zatrudniających do 50 pracowników. Przepisy przejściowe nie wskazują, czy i jak mogą wycofać się z tych regulacji. Nie ma podstaw, aby uznać, że obowiązujący regulamin pracy / wynagradzania automatycznie traci moc. Jednocześnie przepisy nie nakazują utrzymywania ich w mocy. W związku z tym Redakcja zwróciła się do resortu pracy o wyjaśnienie tej kwestii. Resort odpowiedział, że w tym przypadku należy stosować ten sam tryb, w jakim regulaminy są wprowadzane.

---

### ODPOWIEDŹ MINISTERSTWA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ Z 4 STYCZNIA 2017 R. W SPRAWIE TRYBU UCHYLANIA REGULAMINÓW PRACY I WYNAGRODZEŃ

Przepisy ustawy z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (DzU poz. 2255) nowelizują m.in. przepisy art. 77<sup>2</sup> oraz art. 104 Kodeksu pracy.

Po zmianach, począwszy od 1 stycznia 2017 r., zgodnie z art. 77<sup>2</sup> § 1 – 1<sup>2</sup> Kodeksu pracy pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Natomiast pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Przy czym pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym



w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.

Analogiczne zmiany dotyczą także regulaminu pracy. Zgodnie z art. 104 § 1<sup>1</sup> – 3 Kodeksu pracy, w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2017 r., pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. Natomiast pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. Jednakże pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

Należy podkreślić, że w dotychczasowym stanie prawnym w literaturze prawa pracy wyrażane były poglądy, że ani regulamin wynagradzania ani regulamin pracy nie tracą mocy prawnej w razie spadku zatrudnienia poniżej 20 pracowników (m.in. „Kodeks pracy 2010. Komentarz” pod red. prof. dr hab. B. Wagner, Gdańsk 2010, „Kodeks pracy. Komentarz” M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, Warszawa 2010; „Kodeks pracy. Komentarz” pod red. prof. dr hab. K.W. Barana, WK 2016). Skutku takiego nie przewidują bowiem przepisy Kodeksu pracy.

Zatem należy przyjąć, że także wejście w życie wyżej opisanych zmian w Kodeksie pracy od 1 stycznia 2017 r. nie spowodowało, że regulaminy wynagradzania i regulaminy pracy obowiązujące u pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników, utraciły swoją moc prawną. Nie jest również konieczna rezygnacja pracodawców z tych regulaminów. Natomiast pracodawcy mogą zrezygnować z tych regulaminów na takich samych zasadach jak dotychczas było to możliwe w przypadku, gdy pracodawca wskutek spadku zatrudnienia w swoim zakładzie pracy nie zatrudniał już co najmniej 20 pracowników. Przepisy Kodeksu pracy nie regulują kwestii rezygnacji z regulaminu wynagradzania ani regulaminu pracy. W związku z tym przyjmuje się, że regulaminy te mogą być uchylone w takim samym trybie, w jakim są one wprowadzane w zakładzie pracy. Oba te regulaminy wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 77<sup>2</sup> § 6 i art. 104<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy), przy czym jeżeli u pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa albo zakładowe organizacje związkowe konieczne jest uprzednie uzgodnienie z nimi treści tych regulaminów – na zasadach określonych w art. 77 § 4 i art. 104<sup>2</sup> Kodeksu pracy oraz art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2015 r., poz. 1881).

Podkreślamy, że opinie Ministerstwa nie są wiążące dla pracowników, pracodawców, sądów pracy ani Państwowej Inspekcji Pracy. Do oceny prawidłowości stosowania przepisów prawa pracy przez pracodawców właściwa jest Państwowa Inspekcja Pracy.

## Wydawanie świadectw pracy

Obowiązujące do 31 grudnia 2016 r. przepisy przewidywały obowiązek wydawania świadectwa pracy po 24 miesiącach zakładowego stażu pracy, mimo trwania zatrudnienia u tego samego pracodawcy na podstawie kolejnej umowy zawartej na okres próbny lub na czas określony. Od 1 stycznia 2017 r. pracodawca ma obowiązek każdorazowo wydać świadectwo pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, poza sytuacją, gdy zamierza zawrzeć z tą samą osobą kolejną umowę o pracę w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy pracownikawnioskuje o wydanie świadectwa pracy – wówczas trzeba je wydać niezwłocznie, nie później niż w ciągu kolejnych 7 dni. Świadectwo pracy ma obejmować okres / okresy zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa.

## Odpowiedzialność materialna

Obowiązujące do 31 grudnia 2016 r. przepisy przewidywały, że podstawą łącznego powierzenia mienia jest tzw. umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta w formie pisemnej przez pracowników z pracodawcą.

Problemem było niedookreślenie skutków prawnych niezachowania tej formy. Od 1 stycznia 2017 r. trzeba ją bezwzględnie zastosować pod rygorem nieważności. Umowy zawarte wcześniej w tej formie zachowują oczywiście ważność.

## Termin na złożenie pozwu

Zgodnie z przepisami obowiązującymi do 31 grudnia 2016 r., odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosilo się do sądu pracy w terminie 7 dni od dnia jego doręczenia. Obecnie termin ten wynosi 21 dni.

Pracownik, z którym pracodawca rozwiązał umowę bez wypowiedzenia, mógł żądać przywrócenia do pracy lub odszkodowania składając pozew w ciągu 14 dni od dnia doręczenia mu zawiadomienia w tej sprawie. Obecnie ten termin również wydłużono do 21 dni.

Taki sam termin na pozew obowiązuje osobę, która otrzymała zawiadomienie o odmowie przyjęcia jej do pracy i żąda nawiązania z nią umowy. Dotychczas odrzucony kandydat miał na to 14 dni.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

Od 1 stycznia 2017 r. zfsś muszą tworzyć pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Przy stanie zatrudnienia od 20 do 50 pracowników muszą to zrobić na wniosek zakładowej organizacji związkowej.

Pracodawcy, którzy zatrudniają mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, mogą utworzyć zfsś lub wypłacać świadczenia urlopowe.

Przepisy przejściowe nie odnoszą się do istniejących zfsś. Nie ma podstaw, aby przyjąć, że automatycznie stały się nieobowiązujące. Ustawa o zfsś przewiduje jednak procedurę, aby zrezygnować z tworzenia funduszu.

Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty (mogący tworzyć fundusz), nieobjęty układem zbiorowym i niezobowiązany do wydania regulaminu wynagradzania, może zrezygnować w tworzenia funduszu i wypłaty świadczeń urlopowych, przekazując załodze informację w tej sprawie do 31 stycznia 2017 r.

## Przepisy przejściowe

Pracodawcy mają pół roku na wydanie świadectw pracy za zakończone okresy zatrudnienia na podstawie umowy na okres próbny / na czas określony, gdy termin ich wydania nie upłynął 1 stycznia 2017 r. Mogą się też spodziewać, że osoby, które nie odwołały się od wypowiedzeń wręczonych im tuż przed Sylwestrem, zrobią to w przedłużonym 21-dniowym terminie.

### USTAWA

z 16 grudnia 2016 r.

**o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców  
[wyciąg – przepisy przejściowe dotyczące zmian w kodeksie pracy; Dz. U. poz.2255]**

**Art. 4.** W ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 800 i 1984) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 3:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Fundusz tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.”,

b) po ust. 1b dodaje się ust. 1c w brzmieniu:

„1c. Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą Fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej.”,

c) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą tworzyć Fundusz do wysokości i na zasadach określonych w art. 5 lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe, o którym mowa w ust. 4–6.”,

d) w ust. 3b zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„U pracodawców, o których mowa w ust. 3, zatrudniających co najmniej 50 pracowników, objętych układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego zawiera się w układzie zbiorowym pracy.”;

2) w art. 4 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. U pracodawców, o których mowa w art. 3 ust. 1 i 1c, układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na Fundusz; może również postanawiać, że Fundusz nie będzie tworzony.

2. U pracodawców określonych w art. 3 ust. 1 i 1c, których pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawach, o których mowa w ust. 1, może zawierać regulamin wynagradzania.”;

3) w art. 6a ust. 1a otrzymuje brzmienie:

„1a. Jeżeli rozpoczęcie działalności następuje w roku kalendarzowym w wyniku komercjalizacji, przejęcia, podziału lub połączenia zakładu lub jego części z równoczesnym przejściem pracowników, pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty oraz pracodawca, o którym mowa w art. 3 ust. 1c i 2, tworzą Fundusz.”.

**Art. 22. 1.** Jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie upłynął termin na wydanie świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 1<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 2, w brzmieniu dotychczasowym, pracodawca wydaje pracownikowi świadectwo pracy za zakończone w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy okresy zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy, w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

2. Przed upływem terminu 6 miesięcy, o którym mowa w ust. 1, pracownik może żądać wydania świadectwa pracy za zakończone w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy okresy zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. Pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia pisemnego wniosku pracownika w tej sprawie.

3. Do wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę na okres próbny lub na czas określony trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy art. 97 § 1–1<sup>3</sup> ustawy zmienianej w art. 2, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

**Art. 23.** Do umów o współodpowiedzialności materialnej, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 125 § 1 zdanie drugie ustawy zmienianej w art. 2, w brzmieniu dotychczasowym.

**Art. 24.** Do terminów określonych w art. 264 ustawy zmienianej w art. 2, które nie upłynęły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 264 ustawy zmienianej w art. 2, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

## Pół roku na świadectwo pracy

Nowe przepisy dotyczące wydawania świadectw pracy mają zastosowanie w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie umowy na okres próbny / określony, które trwały 1 stycznia 2017 r.

Inne rozwiązanie dotyczy umów, które nie zostały rozwiązane. Jeśli 1 stycznia 2017 r. nie upłynął termin na wydanie świadectwa pracy (tj. 24 miesiące zatrudnienia na podstawie umowy na okres próbny i/lub umowy na czas określony), pracodawca ma obowiązek wydać pracownikowi świadectwo pracy za zakończone na 1 stycznia okresy zatrudnienia, za które dotychczas nie wydał świadectw pracy. Pracodawcy mają na to 6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowych przepisów. Przed tym terminem pracownik ma jednak prawo zażądać – składając pisemny wniosek – wydania świadectwa pracy obejmującego zakończone na 1 stycznia 2017 r. okresy zatrudnienia, za które dotychczas go nie otrzymał. Pracodawca ma 7 dni na spełnienie tej prośby.

Zmiany w kodeksie pracy w zakresie przepisów regulujących obowiązek wydawania świadectw pracy nie są jedynymi z tej problematyki. Od 1 stycznia 2017 r. obowiązuje nowe rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy. Uchyła ono obowiązujące do niedawna przepisy rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Nowe rozporządzenie stanowi prawie pełne powtórzenie rozporządzenia z 1996 r. Do nowości należy zaliczyć elektroniczną formę komunikacji między pracodawcą a pracownikiem oraz poszerzenie zakresu informacji o korzystaniu z uprawnień związanych z rodzicielstwem.

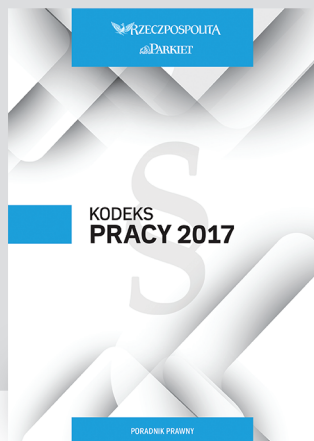
## Ważne umowy o współodpowiedzialności

Zgodnie z przepisem przejściowym do umów o współodpowiedzialności materialnej trwających w dniu wejścia w życie zmian, zastosowanie mają przepisy w dotychczasowym brzmieniu. W praktyce oznacza to, że jeśli pracodawca zachował wymaganą formę pisemną, to nie musi podpisywać nowych umów. Jeśli zaś nie spisano takich umów, co raczej nie zdarza się w praktyce, trzeba je zawrzeć na piśmie pod rygorem nieważności.

## Dłuższe terminy na pozew

Do terminów na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy, żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania, jak też nawiązania umowy, które rozpoczęły bieg, ale nie upłynęły przed 1 stycznia 2017 r., mają zastosowanie nowe przepisy w zakresie długości terminów. Jeśli więc pracownik otrzymał np. wypowiedzenie tuż przed Sylwestrem, ma prawo złożyć odwołanie do sądu w terminie 21, a nie 7 dni.

# KUP „Rzeczpospolitą” lub „Parkiet” z książkami



## odbierz w **PREZENCIE** książkę „Czas Pracy w praktyce”\*

Aby otrzymać książkę, wypełnij formularz na stronie [prenumerata.rp.pl/konkurs](http://prenumerata.rp.pl/konkurs). W formularzu w pozycji „hasło reklamowe” wpisz hasło składające się z trzech słów, które znajdują się na 4 stronie poszczególnych wydań.

### Książki do nabycia z dziennikiem w punktach sprzedaży:

- Kodeks Pracy 2017 („Rzeczpospolita” 3.01.2017 lub „Parkiet” 10.01.2017) / 1 słowo hasła/
- Kodeks Drogowy 2017 („Rzeczpospolita” 4.01.2017 lub „Parkiet” 11.01.2017) / 2 słowo hasła/
- Podatki 2017 („Rzeczpospolita” 5.01.2017 lub „Parkiet” 12.01.2017) / 3 słowo hasła/

\*W konkursie nie mogą wziąć udziału prenumeratorki „Rzeczpospolitej”, posiadający abonament Plus z IV kwartału 2016r.

sprawdź szczegóły

[prenumerata.rp.pl/konkurs](http://prenumerata.rp.pl/konkurs) lub zadzwoń **800 120 195**

# KODEKS PRACY 2017

Początek roku to rewolucyjne zmiany w zatrudnianiu, ale dotyczące przede wszystkim firm korzystających z pracy osób przyjętych na umowy-zlecenia i umowy o świadczenie usług. Wykonawcom tych kontraktów zapewniono bowiem minimalną stawkę godzinową, która w tym roku wynosi 13 zł. Żeby można było ustalić, czy wypłaty nie zaniżono, wprowadzono konieczność rejestrowania czasu poświęconego na realizację umowy. Obowiązkiem zlecającego jest też zachowanie miesięcznej częstotliwości wypłat wynagrodzenia obliczonego z najniższej stawki.

Jak od każdej zasady, i od tej przewidziano wyjątki. Pokusa skorzystania z nich jest duża, ale też ryzykowna. Jeśli bowiem warunki zastosowania odstępstwa będą naciągane, do akcji wkroczy Państwowa Inspekcja Pracy. Od stycznia zyskała bowiem nowe uprawnienia kontrolne, pozwalające analizować, czy w danym przypadku ma zastosowanie obowiązek wypłaty minimalnej stawki godzinowej i czy zlecający się z niego wywiązuje. Zaniżanie wynagrodzenia zlecającego to nowe wykroczenie, za które grozi nawet 30 tys. zł grzywny.

Zmiany w zakresie minimalnego wynagrodzenia w mniejszym stopniu dotyczą również pracowników. Pracodawcy nie mogą już wypłacać mniej niż 100 proc. jego wartości osobom w pierwszym roku zatrudnienia. Ponadto nie zaliczą już na jego poczet dodatku za pracę w porze nocnej.

Na razie tegoroczne zmiany opierają się więc głównie na podwyżkach. Minimalne wynagrodzenie wzrosło aż o 150 zł, a jego stawka wyznacza wartość wielu innych należności pracowniczych. W kolejnych miesiącach przedsiębiorcy mogą liczyć na wdrożenie pomysłów resortu rozwoju, które mają ułatwić im życie, ale tylko w nieznacznym stopniu pozwolą zmniejszyć koszty zatrudniania.

Numer indeksu **100048**  
Kod dla wydania z książką  
Sprzedaż łączna z dziennikiem  
„Rzeczpospolita” **ISSN 0208-9130**



9 770208 913228