

NOWE WYDANIE

KODEKS PRACY 2019

Praktyczny komentarz
z przykładami

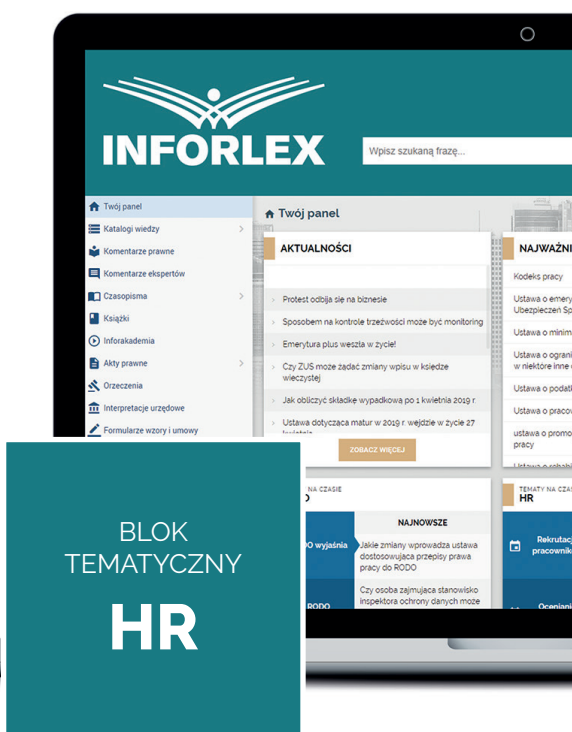
**Ochrona danych
pracowników
po zmianach**



INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.



Profesjonalnie ludzkim językiem



Testuj bezpłatnie
inforlex.pl

KODEKS PRACY 2019

Praktyczny komentarz
z przykładami

KODEKS PRACY 2019

Praktyczny komentarz
z przykładami



INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

Dyrektor Centrum Wydawniczego
Marzena Nikiel

Komentarze powstały na podstawie tekstów Autorów:

Marta Jendrasik – komentarz: działy I, V
Rafał Krawczyk – komentarz: dział XII
Jadwiga Krukowska – komentarz: działy III, IV
Sebastian Kryczka – komentarz: działy II, X
Aleksander P. Kuźniar – komentarz: działy I–XV
Bożena Lenart – komentarz: działy III, IV, VI, VIII
Anna Łukaszevska – komentarz: dział III
Izabela Nowacka – komentarz: dział III
Maurycy Organa – komentarz: dział IV
Mariusz Pigulski – komentarz: działy IV, VII, X
Małgorzata Podgórska – komentarz: działy II, IV, VI, VIII
Marek Rotkiewicz – komentarz: działy III, XV
Aldona Salamon – komentarz: działy III, VIII
Marek Skalkowski – komentarz: działy I, II, IV, IX
Jadwiga Sztabińska – komentarz: działy II, IV
Katarzyna Wrońska-Zblewska – komentarz: dział V
Jakub Ziarno – komentarz: działy V, VIII

Zespół redakcyjny:
Marek Skalkowski – redaktor
Bożena Goliszewska-Chojdak – redaktor
Anna Seroczyńska – korekta
Agnieszka Zuchowicz – DTP

Publikację polecają eksperci



© Copyright by INFOR PL S.A.
Warszawa 2019

INFOR PL S.A.
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
www.infor.pl

Biuro Obsługi Klienta
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
tel. 22 761 30 30, e-mail: bok@infor.pl
Infolinia: 0 801 626 666

Księgarnia internetowa: www.sklep.infor.pl
Profesjonalne księgarnie stacjonarne w kraju oraz księgarnie internetowe

Druk: SOWA

Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii bądź powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody Wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

ISBN: 978-83-8137-551-1

Wstęp	15
USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917, zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1000, poz. 1076, poz. 1608, poz. 1629, poz. 2215, poz. 2244, poz. 2245, Dz.U. z 2019 r. poz. 730)	17
DZIAŁ PIERWSZY. Przepisy ogólne	18
Rozdział I. Przepisy wstępne	18
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy	19
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu	21
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy	24
Rozdział III. (uchylony)	25
KOMENTARZ. Dział I. Przepisy ogólne	26
Zagadnienia ogólne	26
Pracodawca	26
Pracownik	26
Akty prawa wewnątrzzakładowego	27
Zawieszenie prawa wewnątrzzakładowego	27
Warunki zawieszenia przepisów prawa pracy	27
Jakie przepisy można zawiesić	28
Okres trwania porozumienia	29
Warunki, na jakich są zatrudniani pracownicy w czasie zawieszenia przepisów	30
Zawieszenie zapisów umowy o pracę	30
Podstawowe zasady prawa pracy	31
Równe traktowanie w zatrudnieniu	32
Zróżnicowanie wynagrodzeń a dyskryminacja	33
Dodatkowe świadczenia po ustaniu stosunku pracy a dyskryminacja ...	36
Co powinien zrobić pracodawca, aby uniknąć zarzutu dyskryminacji płacowej	38
Różnice między dyskryminacją a nierównym traktowaniem	40
Ochrona pracowników w razie dochodzenia roszczeń	40
Obowiązek udostępnienia pracownikom przepisów o równym traktowaniu	41
Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy	42
DZIAŁ DRUGI. Stosunek pracy	45
Rozdział I. Przepisy ogólne	45
Rozdział II. Umowa o pracę	51
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę	51
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę	55
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	56
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	59
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	61
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia	63

Oddział 6a.	Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.....	65
Oddział 7.	Wygaśnięcie umowy o pracę.....	65
Rozdział IIa.	(uchylony).....	68
Rozdział IIb.	Zatrudnianie pracowników w formie telepracy	68
Rozdział III.	Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę.....	73
Oddział 1.	Stosunek pracy na podstawie powołania	73
Oddział 2.	Stosunek pracy na podstawie wyboru	75
Oddział 3.	Stosunek pracy na podstawie mianowania	75
Oddział 4.	Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	76
KOMENTARZ. Dział II. Stosunek pracy		77
Zagadnienia ogólne		77
Stosunek pracy		77
Udostępnianie danych osobowych		78
Dane wymagane od kandydata do pracy		78
Dane wymagane od pracownika		79
Dane przetwarzane za zgodą kandydata i pracownika		80
Przetwarzanie danych wrażliwych		81
Przetwarzanie danych osobowych a obowiązki w zakresie RODO		82
Monitoring w pracy		83
Umowa o pracę		85
Elementy umowy o pracę		87
Określenie stron umowy o pracę		88
Data zawarcia umowy o pracę		89
Rodzaj pracy		89
Miejsce wykonywania pracy		89
Wynagrodzenie za pracę		90
Wymiar czasu pracy.....		91
Termin rozpoczęcia pracy.....		91
Limit godzin ponadwymiarowych		91
Systemy czasu pracy w umowie o pracę		93
Wskazanie okoliczności zawarcia umowy terminowej powyżej limitów		93
Nieobowiązkowe elementy umowy o pracę		96
Rodzaje umów.....		96
Umowa na okres próbny		96
Ponowne zawieranie umowy na okres próbny.....		99
Skutki zawarcia umowy na okres próbny dłuższy niż 3 miesiące		101
Umowa o pracę na czas określony.....		102
Brak limitów w zawieraniu umów na czas określony		105
Wypowiedzenie umowy na czas określony.....		110
Umowa na czas wykonania określonej pracy.....		110
Umowa na zastępstwo		111
Umowa na czas nieokreślony		113
Informacja o warunkach zatrudnienia		114
Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę		116
Przejęcie praw i obowiązków przez nowego pracodawcę.....		117
Pracownicy zatrudnieni na innej podstawie niż umowa o pracę		118

Osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy	119
Tryb przejścia zakładu i związane z tym obowiązki wobec pracowników ...	119
Uprawnienia pracowników	120
Rozwiązanie umowy o pracę	121
Porozumienie stron	121
Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem	122
Okresy wypowiedzenia umów o pracę	124
Liczenie terminów okresów wypowiedzenia	125
Przyczyna wypowiedzenia umowy	126
Konsultacje zamiaru wypowiedzenia umowy ze związkami zawodowymi	127
Wręczenie pracownikowi wypowiedzenia	128
Wydłużenie okresu wypowiedzenia	130
Skrócenie okresu wypowiedzenia	130
Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy	131
Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia	132
Zwolnienie dyscyplinarne pracownika	132
Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika	134
Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika	135
Wygaśnięcie stosunku pracy	136
Śmierć pracownika	136
Śmierć pracodawcy	137
Zarząd sukcesyjny	137
Tymczasowe aresztowanie	139
Nie zgodne z prawem wypowiedzenie umowy	139
Umowa na czas nieokreślony	139
Umowa na okres próbny	140
Umowa na czas określony	141
Nie zgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia	142
Przywrócenie do pracy	143
Telepraca	143
Rozpoczęcie pracy w formie telepracy	145
Zaprzestanie wykonywania telepracy	146
Obowiązki pracodawcy	147
Dodatkowa umowa	147
Kontrola telepracownika	148
Dokumentacja pracownicza i obowiązki pracodawcy w zakresie bhp	150
Delegowanie pracowników	150
DZIAŁ TRZECI. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	155
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń	
związanych z pracą	155
Rozdział Ia. Wynagrodzenie za pracę	157
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę	159
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności	
do pracy	162
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna	163
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna	164
KOMENTARZ. Dział III. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	165

Zagadnienia ogólne	165
Regulamin wynagradzania	168
Regulamin wynagradzania a układ zbiorowy pracy	169
Zasady tworzenia regulaminu wynagradzania	170
Jakie postanowienia powinien zawierać regulamin	170
Najczęściej popełniane błędy w regulaminie wynagradzania	171
Jak prawidłowo określić datę wejścia w życie regulaminu	176
Jak podać regulamin do wiadomości pracowników	177
Jak zmieniać postanowienia regulaminu	177
Podróż służbowa	179
Dieta krajowa	179
Dieta zagraniczna	186
Podróż pracowników mobilnych	188
Nocleg w kabinie samochodu	191
Konsekwencje wyroku TK	192
Wynagrodzenie za wykonaną pracę	196
Przystój	196
Przystój z powodu warunków atmosferycznych	197
Ochrona wynagrodzenia za pracę	199
Prawo niezbywalne	199
Wypłata wynagrodzenia za pracę	202
Forma i sposób wypłaty wynagrodzenia	203
Potrącenia z wynagrodzenia	204
Granice potrąceń i kwota wolna	206
Wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy	215
Odprawa rentowa lub emerytalna	218
Odprawa pośmiertna	220
DZIAŁ CZWARTY. Obowiązki pracodawcy i pracownika	227
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy	227
Rozdział II. Obowiązki pracownika	234
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji	234
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników	235
Rozdział IV. Regulamin pracy	237
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia	239
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	239
KOMENTARZ. Dział IV. Obowiązki pracodawcy i pracownika	241
Zagadnienia ogólne	241
Zakres obowiązków pracownika	241
Mobbing	243
Nowe zasady prowadzenia dokumentacji kadrowej	245
Zmiana formy prowadzenia dokumentacji pracowniczej	245
Nowe okresy archiwizacji dokumentacji pracowniczej	248
Świadcstwo pracy	250
Termin wydania	250
Najczęstsze błędy w świadectwach pracy	253
Sprostowanie świadectwa pracy	258
Zakaz konkurencji	259

Wskazówki dla pracodawcy zawierającego umowę o zakazie konkurencji	260
Odpowiedzialność materialna pracownika za złamanie zakazu konkurencji podczas zatrudnienia	266
Odszkodowanie z klauzuli konkurencyjnej	269
Sposób obliczania odszkodowania	271
Kwalifikacje zawodowe pracowników	273
Skierowanie lub zgoda pracodawcy na doksztalcanie	273
Uprawnienia pracowników podnoszących kwalifikacje	276
Umowa pracodawcy z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje	278
Indywidualny czas pracy	284
Świadczenia dobrowolne	284
Doksztalcanie niezwiązane z zatrudnieniem	285
Regulamin pracy	286
Zasady przyznawania środków ochrony indywidualnej	288
Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe	289
Pora nocna	290
Termin i miejsce wypłaty wynagrodzenia	291
Wykaz prac wzbronionych młodocianym i kobietom	291
Obowiązki bhp	292
Sposób potwierdzania przybycia i obecności w pracy	293
Informacja o karach porządkowych	293
Inne postanowienia zamieszczone w regulaminie pracy	294
Ustalenie i wejście w życie regulaminu pracy	294
Odpowiedzialność porządkowa pracowników	294
Procedura stosowania kar	295
Odwołanie od zastosowanej kary	295
Zatarcie kary	298
DZIAŁ PIĄTY. Odpowiedzialność materialna pracowników	301
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy	301
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi	302
KOMENTARZ. Dział V. Odpowiedzialność materialna pracowników	304
Zagadnienia ogólne	304
Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracodawcy	304
Granice odpowiedzialności	306
Wysokość odszkodowania	306
Ciężar dowodu	309
Szkoda wyrządzona osobie trzeciej	309
Przyczynienie się do powstania szkody	310
Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi	310
Wspólna odpowiedzialność za powierzone mienie	313
Inwentaryzacja	316
Wypowiedzenie i odstąpienie od umowy	317
Nieobecność pracownika	317
Rozwiązanie umowy o pracę	318
Ustanie umowy o odpowiedzialności materialnej	318
Udział pracowników w inwentaryzacji	318

DZIAŁ SZÓSTY. Czas pracy	320
Rozdział I. Przepisy ogólne	320
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy.....	320
Rozdział III. Okresy odpoczynku	322
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy.....	323
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych	329
Rozdział VI. Praca w porze nocnej.....	332
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta.....	333
 KOMENTARZ. Dział VI. Czas pracy	336
Zagadnienia ogólne	336
Doba pracownicza i tydzień pracy.....	337
Normy czasu pracy i okres rozliczeniowy	339
Normy czasu pracy	339
Pięciodniowy tydzień pracy.....	339
Okres rozliczeniowy	340
Wymiar czasu pracy.....	346
Rozkład czasu pracy	347
Prawo pracownika do odpoczynku	349
Odpoczynek dobowy.....	349
Odpoczynek tygodniowy	350
Przerwa w pracy.....	351
Systemy czasu pracy.....	351
System podstawowy.....	351
System równoważny z przedłużeniem normy dobowej do 12 godzin	352
System równoważny z przedłużeniem normy dobowej do 16 lub 24 godzin	352
System przerywanego czasu pracy	353
System zadaniowego czasu pracy	353
System pracy weekendowej.....	354
System skróconego tygodnia pracy.....	354
Ruchomy czas pracy	354
Indywidualny rozkład czasu pracy dla rodziców niepełnosprawnych dzieci	356
Czas pracy kadry kierowniczej.....	357
Ewidencja czasu pracy.....	358
Praca w godzinach nadliczbowych	362
Odrabianie wyjść prywatnych	363
Limit pracy nadliczbowej (dobowy, tygodniowy, roczny).....	364
Rekompensata pracy w godzinach nadliczbowych	364
Praca w niedziele i święta.....	368
Praca w placówkach handlowych.....	368
Rekompensata za pracę w niedzielę i święto.....	371
 DZIAŁ SIÓDMY. Urlopy pracownicze	376
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe	376
Rozdział II. Urlopy bezpłatne	382

KOMENTARZ. Dział VII. Urlopy wypoczynkowe	384
Zagadnienia ogólne	384
Nabycie prawa do urlopu	384
Wymiar urlopu wypoczynkowego	385
Udzielanie urlopu	388
Urlop pracowników pracujących w równoważnym systemie czasu pracy ...	389
Urlop proporcjonalny	390
Urlop po okresie niewykonywania pracy	391
Zwiększenie wymiaru urlopu	392
Termin wykorzystania urlopu	393
Przerwanie urlopu	394
Odwołanie z urlopu	394
Przesunięcie terminu urlopu	395
Zwrot kosztów odwołania i przesunięcia urlopu pracownika	396
Dzielenie urlopu na części	397
Urlop na żądanie	398
Ekwiwalent za urlop	399
Wynagrodzenie urlopowe	401
 DZIAŁ ÓSMY. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	 404
 KOMENTARZ. Dział VIII. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	 422
Zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia	422
Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym	423
Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym	424
Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego	424
Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu	424
Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi	424
Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi	425
Ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży	425
Zakaz wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę z pracownicą w ciąży ...	425
Wyjątki od zakazu wypowiedzania umów pracownikom w ciąży	426
Obowiązek przedłużania umów terminowych	427
Uprawnienia związane z rodzicielstwem	428
Pracownica w ciąży	428
Pracownica karmiąca dziecko piersią	429
Pracownica wychowująca dziecko w wieku do 4 lat	429
Pracownica wychowująca dziecko w wieku do 14 lat	430
Urlop macierzyński	432
Przejęcie urlopu przez samotnego ojca	435
Przejęcie urlopu w razie śmierci matki	436
Podjęcie pracy przez ubezpieczoną matkę	437
Rozpoczęcie urlopu macierzyńskiego	438
Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	438
Urlop rodzicielski	439
Tak zwany długi wniosek o urlop rodzicielski	441

Łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy	442
Rezygnacja z urlopu rodzicielskiego	444
Urlop rodzicielski dla rodziców adopcyjnych	445
Urlop ojcowski	446
Warunki zatrudnienia pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego	447
Urlop wychowawczy	447
Pomniejszanie liczby części urlopu wychowawczego ze względu na wykorzystany urlop rodzicielski	448
Zakaz rozwiązywania i wypowiedzania umowy o pracę w czasie urlopu wychowawczego	449
Podjęcie pracy na urlopie wychowawczym	450
Przerwanie urlopu wychowawczego	450
Dopuszczenie pracownika do pracy po urlopie wychowawczym	450
Obniżenie wymiaru czasu pracy zamiast urlopu wychowawczego	451
DZIAŁ DZIEWIĄTY. Zatrudnianie młodocianych	454
Rozdział I. Przepisy ogólne	454
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego	456
Rozdział III. Doksztalcanie	456
Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe	457
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia	458
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe	459
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	460
KOMENTARZ. Dział IX. Zatrudnianie młodocianych	461
Zagadnienia ogólne	461
Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego	463
Rozwiązanie umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego	464
Ochrona pracowników młodocianych	466
Czas pracy młodocianych	467
Zatrudnianie pracowników przy pracach lekkich	468
Urlopy wypoczynkowe młodocianych	469
DZIAŁ DZIESIĄTY. Bezpieczeństwo i higiena pracy	472
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy	472
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika	475
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy	477
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne	478
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia	479
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia	482
Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe	486
Rozdział VIII. Szkolenie	490
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze	491
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	493
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	494

Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi.....	496
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy	497
KOMENTARZ. Dział X. Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	498
Zagadnienia ogólne	498
Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bhp	498
Osoba do udzielania pierwszej pomocy i ochrony przeciwpożarowej	499
Informowanie o ryzyku zawodowym	500
Badania lekarskie	501
Szkolenia bhp	505
Odzież i obuwie robocze	509
Pranie odzieży roboczej	511
Środki ochrony indywidualnej	512
Informowanie o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych	513
Służba bhp	514
DZIAŁ JEDENASTY. Układy zbiorowe pracy.....	518
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	518
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	525
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy	528
KOMENTARZ. Dział XI. Układy zbiorowe pracy.....	532
Zagadnienia ogólne	532
Rozszerzenie zakresu stosowania układów zbiorowych pracy	532
Nowe kryteria reprezentatywności organizacji związkowej	533
Przepisy Kodeksu pracy niestosowane w układzie zbiorowym do osób wykonujących pracę zarobkową	533
Zawarcie układu	534
Układ zbiorowy a treść stosunków pracy	535
Zawieszenie stosowania układu	536
DZIAŁ DWUNASTY. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy.....	539
Rozdział I. Przepisy ogólne	539
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze	539
Rozdział III. Sądy pracy	542
KOMENTARZ. Dział XII. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy.....	544
Zagadnienia ogólne	544
Sąd pracy.....	544
Uгода z pracownikiem	546
Terminy dochodzenia roszczeń.....	548
DZIAŁ TRZYNASTY. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.....	551
Rozdział II. (uchylony)	554

KOMENTARZ Dział XIII. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	555
Zagadnienia ogólne	555
Katalog wykroczeń	555
Zawarcie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę	555
Niepowiadomienie PIP o zawarciu umowy na czas określony przekraczającej dopuszczalną długość i liczbę takich umów	556
Niepotwierdzenie umowy o pracę na piśmie.....	558
Wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy z rażącym naruszeniem przepisów	558
Stosowanie kar porządkowych innych niż przewidziane w Kodeksie pracy	559
Naruszenie przepisów o czasie pracy, uprawnieniach związanych z rodzicielstwem, zatrudnianiu młodocianych.....	559
Nieprowadzenie dokumentacji pracowniczej.....	560
Pozostawienie dokumentacji pracowniczej w warunkach grożących jej uszkodzeniem lub zniszczeniem	561
Wykroczenia związane z podstawowymi prawami pracowniczymi	561
Wynagrodzenia i świadczenia	561
Urlopy wypoczynkowe	562
Niewydanie świadectwa pracy.....	563
Niewykonanie orzeczenia sądu pracy.....	564
Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy	564
Projekt budowlany niespełniający wymagań bhp	565
Urządzenia i środki ochrony niespełniające wymagań dotyczących oceny zgodności	565
Szkodliwe procesy technologiczne i substancje chemiczne	566
Ukrywanie wypadków lub chorób zawodowych.....	566
Niewykonanie decyzji inspektora pracy.....	567
Utrudnianie kontroli	568
Niedozwolona praca dzieci	568
Wysokość kary	568
Nielegalne zatrudnianie dłużników alimentacyjnych	569
 DZIAŁ CZTERNASTY. Przedawnienie roszczeń	571
 KOMENTARZ Dział XIV. Przedawnienie roszczeń	573
Zagadnienia ogólne	573
Terminy przedawnienia	573
 DZIAŁ CZTERNASTY^A (uchylony)	576
 DZIAŁ PIĘTNASTY. Przepisy końcowe	577
 KOMENTARZ. Dział XV. Przepisy końcowe	582
Zagadnienia ogólne	582
Warunki bhp dla osób niebędących pracownikami.....	582
Praca dzieci.....	582
Zgoda inspektora i cofnięcie wniosku przez rodziców	583
Odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego.....	584

Wstęp

Przedstawiamy Państwu kolejne wydanie Kodeksu pracy z komentarzem. Jest on przeznaczony przede wszystkim dla praktyków zajmujących się kadrami i płacami. Publikacja „Kodeks pracy 2019. Praktyczny komentarz z przykładami” zawiera aktualną treść ustawy oraz praktyczny komentarz do każdego działu Kodeksu pracy. Szczególną uwagę zwrócono w nim na najnowsze zmiany dostosowujące przepisy dotyczące danych osobowych pracowników do regulacji RODO.

Komentarz został przygotowany przez autorów-praktyków. Pomocą w zrozumieniu i stosowaniu nowych rozwiązań prawnych są liczne przykłady, wzory dokumentów oraz tabelaryczne zestawienia. Każdy z rozdziałów został wzbogacony o wykaz najważniejszych orzeczeń.

W publikacji zostały omówione m.in.:

- obowiązujące od 4 maja 2019 r. **zmiany dotyczące ochrony danych osobowych pracowników** – wprowadzono nowy katalog danych, jakich można wymagać od kandydata do pracy oraz pracownika, a także zakaz prowadzenia monitoringu w pomieszczeniach zajmowanych przez związki zawodowe;
- obowiązujące od 1 stycznia 2019 r. **zmiany dotyczące prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej** – wprowadzono możliwość prowadzenia dokumentacji w formie elektronicznej, skrócono z 50 do 10 lat okresy archiwizowania dokumentów kadrowych;
- obowiązujące od 1 stycznia 2019 r. **nowe zasady ochrony przed zwolnieniem z pracy działaczy związkowych** – prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy uzyskały osoby zatrudnione na umowy cywilnoprawne i samozatrudnieni;
- obowiązujące od 1 stycznia 2019 r. **nowe zasady wypłaty wynagrodzenia za pracę** – pracodawcy wypłacają wynagrodzenie w formie bezgotówkowej, tylko na wniosek pracownika muszą to robić w formie gotówkowej;
- obowiązujące od 1 stycznia 2019 r. **zmiany w zakresie bhp** – pracodawcy zostali zwolnieni z przeprowadzania okresowych szkoleń bhp dla pracow-

ników administracyjno-biurowych, natomiast zadania służby bhp mogą wykonywać pracodawcy zatrudniający do 50 pracowników;

- obowiązujące od 25 listopada 2018 r. zmiany w zakresie wygasania stosunków pracy – umowa o pracę nie wygasa w przypadku śmierci pracodawcy prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą w razie ustanowienia zarządu sukcesyjnego;
- zmiany w zakresie umów na czas określony – do 22 listopada 2018 r. niektóre umowy na czas określony przekształciły się w umowy na czas nieokreślony.

USTAWA

z dnia 26 czerwca 1974 r.

Kodeks pracy

(j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917, zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1000,
poz. 1076, poz. 1608, poz. 1629, poz. 2215, poz. 2244,
poz. 2245, poz. 2432, Dz.U. z 2019 r. poz. 730)*

Preambuła (uchylona)

* W ujednoliconym przez redakcję tekście uwzględniono wszystkie dotychczasowe zmiany.
Najnowsze zmiany zostały wyróżnione pogrubioną czcionką.

DZIAŁ PIERWSZY

Przepisy ogólne

Rozdział I

Przepisy wstępne

Art. 1. [Zakres regulacji]**

Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Art. 2. [Definicja pracownika]

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

Art. 3. [Definicja pracodawcy]

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

Art. 3¹. [Czynności z zakresu prawa pracy]

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

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

Art. 4. (uchylony)

Art. 5. [Przepisy szczególne]

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

Art. 6. (uchylony)

Art. 7. (uchylony)

Art. 8. [Nadużycie prawa podmiotowego]

Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

** Hasła w klamrach pochodzą od redakcji.

Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Art. 9. [Definicja prawa pracy]

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

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

Rozdział II

Podstawowe zasady prawa pracy

Art. 10. [Prawo do pracy]

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

§ 2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

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

Art. 11. [Nawiązanie stosunku pracy]

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

Art. 11¹. [Poszanowanie dóbr osobistych pracownika]

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 11². [Równe prawa pracowników]

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

Art. 11³. [Zakaz dyskryminacji]

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

Art. 12. (uchylony)

Art. 13. [Prawo do godziwego wynagrodzenia]

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

Art. 14. [Prawo do wypoczynku]

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

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

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

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

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

Art. 17. [Podnoszenie kwalifikacji zawodowych]

Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Art. 18. [Zgodność postanowień umów z prawem]

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

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

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

Art. 18¹. [Tworzenie organizacji]

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

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

Art. 18². [Partycypacja w zarządzaniu]

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

Art. 18³. [Obowiązki pracodawcy i organów administracji]

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

Rozdział IIa**Równe traktowanie w zatrudnieniu****Art. 18^{3a}. [Zakaz dyskryminacji]**

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia

w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązywanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

– chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

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

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym

pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

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

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

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

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

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

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

Art. 18^{3e}. [Uprawnienia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania]

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

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

Rozdział IIb

Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

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

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

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

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

Art. 18⁵. [Społeczna inspekcja pracy]

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

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

Rozdział III (uchylony)

Art. 19. (uchylony)

Art. 20. (uchylony)

Art. 21. (uchylony)

KOMENTARZ

Dział I. Przepisy ogólne

» Zagadnienia ogólne

Kodeks pracy jest aktem prawnym regulującym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, czyli pracodawcy i pracownika. Nie zajmuje się zatem kwestiami związanymi ze świadczeniem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy, np. na podstawie umów cywilnoprawnych. Kodeks pracy jest aktem skierowanym do wszystkich pracowników i pracodawców. Nie zawiera jednak kompleksowej regulacji z zakresu prawa pracy, lecz jest doprecyzowywany licznymi aktami wykonawczymi zarówno z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Ponadto zagadnienia praw i obowiązków stron stosunku pracy w zawodach szczególnych, takich jak m.in.: żołnierz, lekarz, nauczyciel, są regulowane odrębnymi ustawami, tzw. pragmatykami służbowymi. Określają one w sposób odmienny pewne elementy stosunku pracy i dopiero w przypadku braku całościowej regulacji w danym zakresie odsyłają do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy.

» Pracodawca

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia pracowników. Taką jednostką może być osoba prawna, np. spółka, lub jednostka pozbawiona takiej osobowości, np. jednostka budżetowa. Za pracodawcę można zatem uznać jedynie taki podmiot, który jest upoważniony do samodzielnego zatrudniania pracowników. Nie będzie natomiast pracodawcą jednostka, której kierownik zatrudnia pracowników jedynie w imieniu i na podstawie upoważnienia innego organu.

Pracodawcą może być również osoba fizyczna, a zatem każdy obywatel. Ma on prawo do zatrudniania pracowników, niekoniecznie prowadząc jakąkolwiek działalność gospodarczą.

» Pracownik

Pracownikiem jest osoba pozostająca w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę. Za pra-

cownika należy uznać również każdą inną osobę wykonującą pracę w warunkach właściwych dla stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez nią umowy.

PRZYKŁAD I

Firma zatrudniła osobę na podstawie umowy zlecenia na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych. Osoba ta wykonuje pracę codziennie, w stałych godzinach od 8.00 do 16.00, w siedzibie firmy. Jest podporządkowana dyrektorowi, który na bieżąco zleca jej wykonywanie zadań służbowych. W takiej sytuacji mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, mimo że osoba ta jest zatrudniona na podstawie umowy zlecenia. Decyduje o tym charakter pracy specjalisty ds. administracyjnych, ponieważ umowa spełnia cechy właściwe dla stosunku pracy, takie jak: podporządkowanie, stałe miejsce pracy, stałe godziny pracy. Zatrudniony może w tej sytuacji wystąpić do sądu pracy o uznanie zawartej umowy zlecenia za umowę o pracę.

» Akty prawa wewnątrzzakładowego

Do aktów prawa wewnątrzzakładowego zaliczamy m.in. układy zbiorowe pracy, regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania, obwieszczenia, statuty oraz inne przepisy wewnętrzne obowiązujące w danym zakładzie pracy. Postanowienia zawarte w aktach prawa wewnętrznego nie mogą być w żadnym punkcie mniej korzystne od ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy zawartych zarówno w Kodeksie pracy, jak i w innych regulacjach szczegółowych.

» Zawieszenie prawa wewnątrzzakładowego

W przypadku złej sytuacji finansowej firmy pracodawca może zawrzeć ze związkami zawodowymi, a gdy takie nie działają w zakładzie, z przedstawicielstwem pracowników porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów wewnątrzzakładowych.

» Warunki zawieszenia przepisów prawa pracy

Przepisy nie określają, jak trudna musi być sytuacja finansowa pracodawcy, aby uprawniała go do zawieszenia przepisów prawa pracy. Zależy to zatem od oceny stron zawierających porozumienie, czyli od pracodawcy i związków zawodowych lub przedstawicieli pracowników. Takie porozumienie na pewno można podpisać, jeżeli nastąpił znaczny spadek obrotów firmy lub straciła ona płynność finansową. Pracodawca powinien przedstawić drugiej stronie porozumienia dokumenty

potwierdzające jego trudną sytuację finansową. Sytuacja finansowa pracodawcy nie podlega natomiast kontroli sądu (wyrok SN z 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05, OSNP 2006/21–22/316).



Sytuacja finansowa pracodawcy, który chce zawiesić przepisy wewnętrznych przepisów prawa pracy, nie podlega kontroli sądowej.

Aby zawiesić przepisy prawa pracy, pracodawca powinien zawrzeć w tej sprawie porozumienie z reprezentującą pracowników organizacją związkową lub w przypadku jej braku z przedstawicielami pracowników (art. 9¹ § 2 Kodeksu pracy). Problem pojawia się, jeżeli w firmie działa kilka organizacji związkowych. Zdaniem PIP należy wówczas stosować przepisy ustawy o związkach zawodowych dotyczące zawierania porozumień. Zatem organizacje związkowe powinny przedstawić wspólne stanowisko w sprawie porozumienia dotyczącego zawieszenia przepisów. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową powinno określać porozumienie zawarte przez organizacje związkowe (art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych; j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 263).

Jeżeli organizacje związkowe nie przedstawiają wspólnego stanowiska, to nie dojdzie do zawarcia porozumienia o zawieszeniu przepisów prawa pracy, ponieważ pracodawca nie może wprowadzić go jednostronnie.

Przedstawiciele pracowników powinni natomiast zostać wybrani przez pracowników firmy w sposób przyjęty u pracodawcy. Nie powinny to być osoby wskazane jednostronnie przez pracodawcę.

› **Jakie przepisy można zawiesić**

Pracodawca nie może zawiesić w drodze porozumienia przepisów Kodeksu pracy oraz innych ustaw i rozporządzeń wydanych na ich podstawie (art. 9¹ § 1 Kodeksu pracy). Zawieszenie przepisów będzie zatem dotyczyć najczęściej przepisów wewnętrznych, np. regulaminu pracy, układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania, które wprowadzają w firmie rozwiązania korzystniejsze niż wynikające z ogólnie obowiązujących przepisów.

PRZYKŁAD 2

Zgodnie z obowiązującym w firmie regulaminem pracy każdemu pracownikowi przysługują 2 dodatkowe płatne dni wolne od pracy. Jeżeli pracodawca tej firmy zawarłby porozumienie o zawieszeniu przepisów prawa pracy, mógłby zaproponować zawieszenie prawa pracowników do tych 2 dni wolnych. Nie mógłby natomiast proponować pracownikom zawieszenia np. prawa do urlopu wypoczynkowego.

Zawieszeniu podlegają tylko przepisy prawa pracy dotyczące praw i obowiązków stron stosunku pracy. Do zawieszenia przepisów może dojść w całości lub w części. Pracodawca może zatem ustalić w porozumieniu ze związkami lub przedstawicielami pracowników, że tylko niektóre przepisy zostaną zawieszone.

› **Okres trwania porozumienia**

Zawieszenie przepisów może zostać wprowadzone maksymalnie na 3 lata (art. 9¹ § 3 Kodeksu pracy). Nie ma zatem przeszkód, aby takie porozumienie wprowadzić na okres krótszy niż 3 lata, np. na rok lub 6 miesięcy. Nie można natomiast ponownie zawierać porozumienia na kolejne 3 lata. Jeśli porozumienie zostanie zawarte na okres krótszy niż 3 lata, nie ma przeszkód, aby przedłużyć je do maksymalnie 3 lat. Dyskusyjne jest natomiast to, czy porozumienie o zawieszeniu przepisów może być ponownie zawarte po pewnym czasie, jeżeli już trwało 3 lata, a w firmie znów wystąpią problemy ekonomiczne. Większość ekspertów prawa pracy przyjmuje, że jeżeli porozumienie trwało już 3 lata, to nie można go ponownie zawrzeć, nawet po długiej przerwie od zakończenia porozumienia zawartego wcześniej.

Pracodawca ma obowiązek przekazać zawarte porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Przekazanie to ma charakter zawiadomienia. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku uzyskiwania zgody PIP na zawarcie porozumienia. Ponieważ porozumienie jest wewnątrzzakładowym przepisem prawa pracy, to zarówno okoliczności jego zawarcia, jak i warunki porozumienia podlegają ocenie zgodności z przepisami przez właściwego okręgowego inspektora pracy w ramach sprawowanego przez tę inspekcję nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy.

Należy przyjąć, że porozumienie o zawieszeniu przepisów prawa pracy nie podlega wypowiedzeniu, jest bowiem zawierane na określony czas. Nie ma jednak przeszkód, aby je rozwiązać wcześniej za porozumieniem stron, jeżeli poprawi się sytuacja ekonomiczna pracodawcy.

» **Warunki, na jakich są zatrudniani pracownicy w czasie zawieszenia przepisów**

Wprowadzenie zawieszenia przepisów prawa pracy oznacza, że pracodawca nie musi wręczać pracownikom wypowiedzeń zmieniających, mimo że dochodzi do pogorszenia ich warunków zatrudnienia. Zawieszenie przepisów dotyczy również pracowników chronionych, np. pracownic w ciąży, pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, pracowników w wieku przedemerytalnym. Jeżeli bowiem organizacja związkowa lub przedstawiciele pracowników wyrażą zgodę na zawieszenie przepisów, to dotyczy ono wszystkich pracowników, w tym także podlegających ochronie.

W czasie obowiązywania zawieszenia przepisów pracownicy nie nabywają prawa do świadczeń lub uprawnień, które zostały zawieszone.

PRZYKŁAD 3

Pracodawca zawarł porozumienie z przedstawicielami pracowników o zawieszeniu przepisów dotyczących wypłaty nagród jubileuszowych, premii rocznych i prawa do 100% wynagrodzenia za pierwsze 33 dni (14 dni) choroby. W czasie obowiązywania porozumienia pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy. Ponieważ przepisy o przyznawaniu nagród jubileuszowych zostały zawieszone, pracownikowi nagroda nie przysługuje.

Po upływie okresu, na jaki przepisy prawa pracy zostały zawieszone, automatycznie następuje ich przywrócenie. Powinny być więc ponownie stosowane.

» **Zawieszenie zapisów umowy o pracę**

Pracodawca może również zawrzeć porozumienie dotyczące czasowego pogorszenia niektórych zapisów umowy o pracę (art. 23^{1a} Kodeksu pracy). Dotyczy to tylko tych pracodawców, którzy:

- zatrudniają mniej niż 20 pracowników lub
- nie są objęci układem zbiorowym pracy.

Warunkiem zmiany poszczególnych zapisów umowy o pracę jest trudna sytuacja finansowa pracodawcy. Tryb wprowadzania mniej korzystnych warunków umowy o pracę jest taki sam jak w przypadku zawieszenia przepisów prawa pracy, a zatem:

- stosowanie mniej korzystnych warunków umów o pracę musi zostać wprowadzone po uzyskaniu zgody organizacji związkowej lub przedstawicieli pracowników,
- pogorszenie warunków umów o pracę nie może trwać dłużej niż 3 lata,
- zawarte porozumienie pracodawca musi przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

W porozumieniu o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia należy określić, które warunki umów o pracę zostają zmienione i w jaki sposób. Pracodawca może więc na podstawie takiego porozumienia pozbawić pracowników np. premii rocznych, dodatków stażowych itp., jeżeli są one przyznane w umowie o pracę. Może też obniżyć pracownikom wynagrodzenie za pracę. Wysokość wynagrodzenia nie może być jednak niższa od minimalnej płacy, która od 1 stycznia 2019 r. wynosi 2250 zł.

Porozumienie w tej sprawie pracodawca jest zobowiązany przekazać właściwemu miejscowo inspektorowi pracy.

» Podstawowe zasady prawa pracy

Przepisy Kodeksu pracy w art. 10–18³ wskazują główne zasady prawa pracy. Zasady te dotyczą m.in. prawa pracownika do godziwego wynagrodzenia i wypoczynku, poszanowania dóbr osobistych pracownika, zapewnienia pracownikom przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Jednak zasada prawa pracy, która najczęściej ma zastosowanie w praktyce, określa, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy (akt powołania, mianowania), nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Takie postanowienia są nieważne, a w ich miejsce stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Zasada ta oznacza, że nawet jeżeli pracodawca w porozumieniu z pracownikiem ustali w umowie o pracę zapisy niezgodne z prawem pracy, to będą one nieważne (art. 18 § 3 Kodeksu pracy).

PRZYKŁAD 4

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na czas określony (2 lata). Ustalono w niej, że pracownika obowiązuje 2-tygodniowy okres wypowiedzenia. Taki zapis po przeprowadzeniu przez pracownika co najmniej 6 miesięcy u tego pracodawcy będzie nieważny.

Okresy wypowiedzenia dla umów na czas określony zawiera bowiem Kodeks pracy. Gdy pracownik przepracował u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, obowiązuje go 1 miesiąc wypowiedzenia. Dwa tygodnie wypowiedzenia przysługują przy zatrudnieniu na umowę na czas określony poniżej 6 miesięcy. Oznacza to, że jeśli pracownik przepracuje 6 miesięcy, zapis w umowie o pracę dotyczący okresu wypowiedzenia nie będzie obowiązywał. Będzie on bowiem mniej korzystny dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy. Zamiast niego należy stosować przepisy Kodeksu pracy o okresach wypowiedzenia umów na czas określony. Zatem pracownikowi, mimo ustalenia w umowie o pracę 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, będzie przysługiwał, po przepracowaniu co najmniej 6 miesięcy, 1 miesiąc wypowiedzenia.

» Równe traktowanie w zatrudnieniu

Jedną z podstawowych zasad w obowiązującym Kodeksie pracy jest równe traktowanie pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Nie mogą być w tym zakresie dyskryminowani, 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 to, czy są zatrudnieni na czas określony czy nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Użyty przez ustawodawcę zwrot „w szczególności” oznacza, że nie jest to katalog zamknięty i każde inne kryterium powodujące różnicowanie sytuacji pracowników może zostać uznane za nieuzasadnione, powodujące naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Takim kryterium może być posiadanie lub nieposiadanie dzieci, stan majątkowy, poglądy polityczne czy religijne itp.

PRZYKŁAD 5

Prywatne przedszkole chce zatrudnić nauczyciela na podstawie umowy o pracę. W związku z tym zamieściło w prasie ogłoszenie, w którym jako warunek zatrudnienia wskazało posiadanie przez kandydata własnych dzieci. Taki warunek nie może zostać uznany za uzasadniony wymóg zawodowy i stanowi naruszenie równego traktowania w zakresie nawiązywania stosunku pracy.

Różnicowanie pracowników w zatrudnieniu musi być uzasadnione zgodnym z prawem celem, który ma być przez to osiągnięty, a środki służące osiągnięciu

tego celu muszą być właściwe i konieczne. Zastosowanie przez ustawodawcę tak ogólnych pojęć będzie niewątpliwie powodowało rozbieżności interpretacyjne, które w konkretnym przypadku będzie musiał rozstrzygnąć sąd pracy.

Zarówno poddanie się przez pracownika molestowaniu, np. psychicznemu czy seksualnemu, jak i podjęcie przez pracownika działań przeciwstawiających się takim zachowaniom nie może powodować dla tego pracownika jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Zwolnienie z pracy pracownika, który przeciwstawił się molestowaniu, lub pomijanie go przy nagrodach czy podwyżkach zakładowych zawsze będzie mogło zostać uznane za naruszenie tego zakazu.

Niezatrudnienie pracownika ze względu np. na wiek, płeć czy niepełnosprawność jest w niektórych przypadkach oczywiste i uzasadnione. Mężczyzna nie będzie mógł skutecznie udowodnić przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, gdy oferta pracy dotyczyła modelek mających reklamować damskie ubrania. Tak samo oczywiste i niepodważalne jest stosowanie środków (zgodnych z prawem), które różnicują sytuację prawną pracowników ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność. Dodatkowe uprawnienia kobiet w ciąży czy pracowników niepełnosprawnych (np. zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, dodatkowe urlopy) są w pełni uzasadnione ze względu na ochronę tych osób.

Nie stanowi przejawu dyskryminacji różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na kryterium stażu pracy, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek. Dotyczy to m.in. takich kwestii, jak wysokość dodatku stażowego, wysokość odprawy dla zwalnianego pracownika, przyznanie odpowiedniego stopnia awansu zawodowego itp.

› **Różnicowanie wynagrodzeń a dyskryminacja**

Wiele kontrowersji w praktyce budzi problem różnicowania wynagrodzeń. W przypadku różnicowania przez pracodawcę wynagrodzenia pracowników, którzy wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, pracodawca powinien móc udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (wyrok SN z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7–8/98). Jeśli pracodawca będzie wskazywał na różnice w wynagradzaniu ze względu na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy, powinien umieć wykazać, że kierował się tymi kryteriami i miały one znaczenie w ocenie zadań wykonywanych przez pracowników. Jeśli jednak to pracownik będzie dochodził odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, powinien wykazać, że wykonywał pracę jednakową lub o jednakowej wartości w porównaniu z pracą wykonywaną przez pracownika

wynagradzanego korzystniej (wyrok SN z 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007/17–18/251).

PRZYKŁAD 6

W oddziałach spółki XYZ dwaj kierownicy ds. gospodarczych zarządzają działami porównywalnej wielkości. Zgodnie z regulaminem organizacyjnym spółki kierownicy zajmują się m.in. realizacją zadań związanych z utrzymaniem czystości w budynkach produkcyjnych. Kierownik A z 20-letnim stażem pracy na podobnych stanowiskach i w zakresie kierowania zespołem otrzymuje pensję zasadniczą 7000 zł, natomiast kierownik B z 10-letnim stażem pracy w jednostkach o innym profilu działalności i bez doświadczenia w kierowaniu zespołem otrzymuje wynagrodzenie miesięczne 8000 zł. Obydwaj mają wyższe wykształcenie, ale kierownik B dodatkowo ukończył studia podyplomowe w zakresie zarządzania. Pracodawca różnicował wynagrodzenia kierowników ze względu na to, że kierownik B jest lepiej wykształcony, ma ciekawsze pomysły i lepiej mu się z nim współpracuje, a ponadto ma do niego większe zaufanie niż do kierownika A. W razie sporu z kierownikiem A pracodawca będzie musiał wykazać, że wskazane przez niego kryteria miały znaczenie przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia obydwu pracowników. Jeżeli kierownik A wystąpiłby do sądu z pozwem przeciwko pracodawcy, musiałby wykazać, że wykonywał pracę jednakową lub o jednakowej wartości w porównaniu z pracą kierownika B. Jeśli regulacje zakładowe nie przewidują kryteriów, na jakie powołał się pracodawca i według których różnicował wynagrodzenia pracowników, kierownik A ma szansę na wygranie sporu przed sądem.

W wyroku z 3 czerwca 2014 r. (III PK 126/13, M.P.Pr. 2014/10/506) Sąd Najwyższy przyjął, że będąca podstawą pozwu różnica wynagrodzeń między pracownikami (np. w wysokości 200 zł) wykonującymi podobne prace to za mało, aby przyznać pracownikowi odszkodowanie. Pracodawca zapłaci pracownikowi odszkodowanie wtedy, gdy powodem różnicy w wysokości pensji będzie zakazana przez prawo dyskryminacja. SN uznał, że możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Jednak musi to wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się takie różnicowanie. W procesie o dyskryminację płacową sąd odróżni więc legalną rozbieżność zarobków pracowników od naruszenia przepisów. Przykładowo dopuszczalne jest stosowanie kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek. Dzięki tej regule pracownik z większym do-

świadczeniem może zarabiać więcej od osoby o mniejszym doświadczeniu – bez ryzyka sporu sądowego dla pracodawcy.

Nie zawsze staranne prowadzenie przez pracodawcę polityki antydyskryminacyjnej pozwoli określić wszystkie potencjalne sytuacje, w których może dojść do nierównego traktowania. Często osoby z dłuższym stażem otrzymują wyższe wynagrodzenie niż osoby z krótszą praktyką u pracodawcy. Zróżnicowanie zarobków z uwagi na staż pracy jest dopuszczalne, gdy różnice w wynagradzaniu są proporcjonalne do długości stażu. Inaczej wygląda sytuacja, gdy wyższe wynagrodzenie otrzymują osoby z krótszym stażem.

PRZYKŁAD 7

W związku z nieobecnością w pracy pracownic (przebywających na urlopie macierzyńskim) pracodawca zatrudnił na stanowisku asystentki klienta dwie osoby, którym zaofertował 3600 zł brutto wynagrodzenia. Była to kwota o ok. 500 zł wyższa od pensji wypłacanej dotychczas zatrudnionym pracownikom. Pracodawca uzasadnił tę różnicę koniecznością pilnego zatrudnienia osób o odpowiednich kwalifikacjach i ścieżce zawodowej. Pracownice, które wróciły do pracy po urlopie macierzyńskim, żądały podniesienia pensji do wysokości 3600 zł. Pracodawca nie wyraził na to zgody. Pracownice wystąpiły więc do sądu pracy. Sąd zaakceptował argument pracodawcy, że pod nieobecność powódek nowe osoby otrzymały wyższe wynagrodzenie, gdyż wystąpiła konieczność pozyskania z rynku pracy pracowników doświadczonych, z kierunkowym wykształceniem, aby uniknąć długiego przyuczenia do powierzonych czynności. Jednak o ile okres nieobecności obu pracownic mógł uzasadniać ofertę wyższego wynagrodzenia dla nowych osób, o tyle po powrocie pracownic do pracy po urlopach macierzyńskich możliwe było dokonanie oceny wartości ich pracy pod względem równego traktowania. Pracodawca próbował przekonać sąd, że w okresie nieobecności osób na urlopach nowe pracownice nabyły umiejętności i doświadczenia, których nie posiadały pracownice wracające do pracy. Dlatego kwalifikacje osób wracających do pracy mogły być ocenione jako niższe, a świadczona praca mogła być mniej korzystnie wynagradzana. Sąd stwierdził, że zarówno pracownice, które powróciły z urlopu macierzyńskiego, jak i nowe osoby wykonywały pracę rodzajowo taką samą. Zakres ich zadań pod względem zarówno rodzaju wykonywanych czynności, jak i ilości był taki sam, a pracodawca nie wykazał, aby praca wykonywana przez pracownice, które wróciły po urlopie macierzyńskim, była niższej jakości, w stopniu uzasadniającym zastosowanie zróżnicowania. Uznał więc, że postępowanie pracodawcy było nieprawidłowe i nakazał podniesienie ich pensji do 3600 zł.

Jeżeli różnicowanie sytuacji prawnej pracowników należących do tej samej grupy, np. posiadającej wspólne cechy lub właściwości, nie zostało spowodowane naruszeniem niedozwolonego przez Kodeks pracy kryterium, wówczas nie moż-

na mówić o naruszeniu równego traktowania i dyskryminacji. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 29 marca 2011 r. (I PK 231/10, M.P.Pr. 2011/8/423–425):



(...) zróżnicowanie wynagrodzenia zasadniczego lekarzy w stosunku do wynagrodzenia lekarzy rezydentów nie stanowi dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3c} k.p.

W wyroku tym SN stwierdził również, że z uwagi na odmienne źródła finansowania wynagrodzeń i fakt, że ich wysokość zależy bezpośrednio od ustawodawcy, a nie dyrektora szpitala, nie można zarzucić mu dyskryminacji.

Odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania, jest możliwe, jeśli wynika z uzasadnionych potrzeb, takich jak:

- realizacja konkretnej polityki zatrudnienia,
- lepszy podział dostępu do rynku pracy i instrumentów tego rynku nakierowanych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez ludzi młodych (wyrok SN z 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10).

W powołanym wyroku z 7 kwietnia 2011 r. SN podkreślił również, że:



(...) przyjęcie (...) założenia, że niewielkie, drobne różnice w wynagrodzeniu mogą być uznane za dyskryminację (jeśli tylko praca ma cechy, o których mowa w art. 18^{3c} § 1 Kodeksu pracy), prowadziłoby do sytuacji, w której de facto sądy kształtowałyby siatkę płac u pracodawców, co jest niedopuszczalne.



Nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych stanowi naruszenie zasady równego traktowania i dyskryminację.

› **Dodatkowe świadczenia po ustaniu stosunku pracy a dyskryminacja**

Ustalenie dodatkowego świadczenia pieniężnego dla pracowników, z którymi zostanie definitywnie rozwiązana umowa o pracę, nie stanowi naruszenia zakazu

dyskryminacji. Świadczenia rekompensujące pracownikowi utratę zatrudnienia nie są uzależnione od kwalifikacji, doświadczenia, odpowiedzialności czy wysiłku pracownika. Zatem trudno rozpatrywać jego przyznanie w kategoriach uznania naruszeń zasady niedyskryminacji w zakresie zatrudnienia (wyrok SN z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, M.P.Pr. 2008/10/532).

Ustalając wysokość odpraw w związku z planowanymi zwolnieniami pracowników, pracodawca nie powinien różnicować ich wysokości wobec tych, których sytuacja jest podobna. Sprzeczne z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu byłoby postanowienie układu zbiorowego, porozumienia zbiorowego czy regulaminu zwolnień, zgodnie z którym pracownicy zwalniani później otrzymywaliby wyższą odprawę niż pracownicy zwalniani wcześniej. Takie postanowienia w zakresie, w jakim gorzej traktują pracowników zwalnianych wcześniej, jako sprzeczne z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, byłyby nieważne (art. 9 § 4 Kodeksu pracy). W konsekwencji pracodawca musiałby wypłacić odprawy w wyższej wysokości wszystkim pracownikom, a nie tylko tej grupie, której pierwotnie przyznano wyższe odprawy (wyrok SN z 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007/17–18/246).

Zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu uzasadnia ustalanie zasad nabywania prawa do nagrody jubileuszowej przez wyłączenie okresów pracy w prywatnym zakładzie pracy (wyrok SN z 10 października 2007 r., II PK 38/07, OSNP 2008/21–22/313). Postanowienia wewnętrznych przepisów płacowych określających zasady nabywania prawa do nagrody jubileuszowej powinny być zgodne z zasadą określoną w art. 18^{3c} Kodeksu pracy, tj. wynikającą z prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Zasada równego traktowania nie wyklucza różnicowania wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach i posiadających podobne kwalifikacje zawodowe ze względu na cechy osobiste i różnice w jakości wykonywanej pracy lub wkładany w nią wysiłek. Zatem wynagrodzenie pracowników może być różne także wtedy, gdy wypełniając te same obowiązki wykonują je inaczej.

PRZYKŁAD 8

W opisach stanowisk „specjalista ds. sprzedaży” i „specjalista ds. sprzedaży bezpośredniej dla klienta biznesowego” pracodawca określił podobne kwalifikacje zawodowe wymagane od pracowników zatrudnianych na tych stanowiskach. Zgodnie z opisem stanowisk praca na pierwszym stanowisku jest wykonywana w siedzibie spółki, ale pracodawca nie określił dodatkowych cech, jakie powinna posiadać osoba zajmująca to stanowisko. Praca wykonywana na drugim stanowisku wymaga od pracownika przemieszczania się po

terenie kilku województw. Ponadto osoba zatrudniona na tym stanowisku powinna posiadać umiejętność dostosowania się do zmiennych warunków zewnętrznych, być empatyczna i otwarta. Dla tych stanowisk pracodawca może ustalić wynagrodzenia w różnej wysokości. Może tak postąpić zwłaszcza wtedy, gdy wykaże, że obsługa klienta biznesowego jest trudniejsza oraz że zysk spółki w dużej mierze zależy od efektów pracy na tym stanowisku i od indywidualnych cech pracownika. Takie postępowanie pracodawcy będzie prawidłowe.

Należy pamiętać, że jeżeli u pracodawcy nie wprowadzono systemu wartościowania pracy, trudno mówić o porównywaniu zarobków pracowników o podobnych kwalifikacjach czy wykonujących jednakową pracę, zwłaszcza że dane stanowisko jest np. jedynym o takim charakterze w strukturze organizacyjnej zakładu pracy.

W tej sprawie stanowisko zajął Sąd Najwyższy, który w wyroku z 9 lutego 2007 r. (I PK 222/06, OSNP 2008/11–12/159) wskazał, że podwyższenie wynagrodzenia tylko jednemu pracownikowi z pominięciem pozostałych zatrudnionych w przypadku braku systemu wartościowania pracy nie oznacza nierównego traktowania, jednakże może być oceniane według kryteriów niezgodności z zasadami współżycia społecznego.

Niedopuszczalne jest zatem porównywanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na różnych stanowiskach. Pracodawca, przyznając podwyżkę danemu pracownikowi, nie narusza zasady niedyskryminacji, zwłaszcza gdy nie wprowadził systemu wartościowania pracy.

Zróznicowanie wynagrodzeń pracowników nie stanowi dyskryminacji wówczas, gdy zdecydowały o tym względy obiektywne, które w razie sporu pracodawca musi udowodnić.



W razie sporu z pracownikiem w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu to pracodawca będzie musiał wykazać, że ustalając zasady wynagradzania w firmie kierował się obiektywnymi przesłankami.

› Co powinien zrobić pracodawca, aby uniknąć zarzutu dyskryminacji płacowej

Często u pracowników może powstawać subiektywne poczucie dyskryminacji. Nie zawsze oznacza to dysproporcje w zakresie wynagrodzenia lub dyskry-

minację konkretnej grupy pracowników. Do poczucia dyskryminacji i nierównego traktowania ze względu na wynagrodzenie mogą się przyczynić m.in.:

- błędy w polityce płacowej,
- nieuporządkowane i niezrozumiałe regulacje wewnętrzne (regulaminy wynagradzania, premiowania i oceniania pracowników),
- rezygnacja z opisu stanowisk i wartościowania pracy w organizacjach, w których były one przeprowadzane.

PRZYKŁAD 9

Obowiązujący w spółce regulamin premiowania przewiduje przyznawanie pracownikom miesięcznych premii regulaminowych oraz premii jednorazowych, których zasady przyznawania nie zostały jasno opisane w regulaminie. Pracownicy nie mają zakresów obowiązków i nie ma wprowadzonego systemu oceny pracowniczej. Pracodawca, niezależnie od istniejącego regulaminu, przyznaje pracownikom jednorazowe premie. Zdarza się, że premie przyznaje w tym samym miesiącu kilkakrotnie stałej grupie pracowników. Na podstawie zaistniałej sytuacji można domniemywać, że zostały naruszone zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania, gdyż co prawda premie mają charakter jednorazowy, ale w regulaminie premiowania pracodawca powinien zawrzeć zasady ich przyznawania i częstotliwości wypłaty. Należałoby też rozstrzygnąć, czy są to premie za wypełnienie podstawowych obowiązków czy za wykonanie dodatkowych zadań. Aby jednak to ustalić, pracodawca powinien posiadać zakresy czynności pracowników oraz dokonywać oceny ich pracy.



W przypadku braku w zakładzie konkretnych zasad wynagradzania pracownicy gorzej wynagradzani mogą wystąpić przeciwko pracodawcy do sądu i domagać się odszkodowań z tego tytułu.

Narzędziem wspomagającym ograniczenie ewentualnej odpowiedzialności pracodawcy z tytułu dyskryminacji w wynagradzaniu jest wartościowanie stanowisk pracy. Każde stanowisko powinno zostać porównane z innymi stanowiskami na tle całego przedsiębiorstwa oraz sytuacji na rynku pracy. Efektem wartościowania powinna być uporządkowana hierarchia stanowisk oraz wskazanie różnic między nimi na tle całej struktury organizacyjnej danej jednostki.

W wyniku wartościowania pracy powstaje określona hierarchia płac, która następnie jest korygowana pod wpływem innych czynników. Dzięki zastosowaniu procedury wartościowania pracodawca może wprowadzić w miarę obiektywny taryfikator pracy służący do określenia m.in. kategorii zaszeregowania poszczególnych rodzajów pracy, warunków pracy, wykształcenia, stażu, umiejętności czy cech psychicznych.

Wartościowanie pozwoli precyzyjnie opisać wymagania dotyczące konkretnej pracy, stanowiące niejako przesłankę ustalenia płacy zasadniczej. Pozycja pracodawcy, który dokonał wartościowania pracy, jest w sądzie zdecydowanie mocniejsza niż w przypadku gdy w firmie przyjęto wyłącznie uznaniowe zasady wynagradzania.

» Różnice między dyskryminacją a nierównym traktowaniem

Należy odróżnić dyskryminację od nierównego traktowania pracownika. Dyskryminacją jest gorsze traktowanie pracownika przez pracodawcę z powodu posiadania wyróżniającej go, społecznie istotnej cechy. Brak takiej cechy powoduje, że mamy do czynienia z nierównym traktowaniem pracownika, które jednak nie uprawnia go do roszczeń z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji (wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013/17–18/202). Pracownik powinien bowiem wykazać przed sądem, że wyraźnie gorsze traktowanie jest spowodowane posiadaniem konkretnej cechy, wymienionej lub niewymienionej w przepisach kodeksowych dotyczących zakazu dyskryminacji, która to cecha była wyłączną przyczyną innego, gorszego traktowania go przez pracodawcę. Brak tej cechy oznacza, że pracownik nie może być uznany za dyskryminowanego i tym samym nie przysługują mu roszczenia z tytułu naruszenia przez pracodawcę tego zakazu, określone w Kodeksie pracy.

» Ochrona pracowników w razie dochodzenia roszczeń

Dodatkowej ochronie podlega pracownik, który skorzystał z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu i wystąpił do sądu z pozwem o odszkodowanie. Nie można bowiem tym uzasadniać zwolnienia takiego pracownika z pracy, ale również nie może to powodować dla niego żadnych innych niekorzystnych konsekwencji. Ochronie podlega dodatkowo pracownik, który udzielił – w jakiegokolwiek formie – wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Regulacja ta dotyczy przede wszystkim pracowników zeznających w charakterze świadków w postępowaniu o naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

» Obowiązek udostępnienia pracownikom przepisów o równym traktowaniu

Pracodawca ma obowiązek udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy (np. przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń) lub zapewnić pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 94¹ Kodeksu pracy). Tekst przepisów może zamieścić np. w regulaminie pracy, z którym każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się przed rozpoczęciem pracy, albo może przekazać pracownikom indywidualnie. Informacje o tych przepisach można też przekazać e-mailem każdemu kierownikowi komórki organizacyjnej, który następnie zapozna z ich treścią każdego podporządkowanego mu pracownika. Tekst tych przepisów można również umieścić w zakładowym intranecie. W przedstawionych przypadkach nie ma dodatkowego obowiązku indywidualnego dostarczania każdemu pracownikowi treści przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

PRZYKŁAD 10

W zakładzie zatrudniającym 140 pracowników na tablicy ogłoszeń została umieszczona informacja, że w celu zapewnienia pracownikom dostępu do przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu wszyscy pracownicy mogą zapoznać się z ich treścią w pomieszczeniu biura zarządu w każdym dniu, w godz. od 10.00 do 14.00. Zakład pracy wywiązał się w ten sposób z obowiązku nałożonego przez przepisy prawa pracy.



Treść przepisów dotyczących zasad równego traktowania zawartych w art. 18^{3a}–18^{3c} Kodeksu pracy powinna być udostępniona pracownikom.

Obowiązek poinformowania pracowników o treści przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu (a także o ich zmianach) powinien być realizowany w taki sposób, aby wszyscy pracownicy w firmie, także nowi, mogli bez problemów zapoznać się z przepisami Kodeksu pracy dotyczącymi tej kwestii. Należy pamiętać, że tekst przepisów w sprawie równego traktowania w zatrudnieniu, który zostanie wywieszony na tablicy ogłoszeń, powinien być aktualny.

Przepisy prawa pracy nie przewidują jednak żadnej sankcji za naruszenie obowiązku udostępniania pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

Jedynie naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu daje pracownikowi prawo do wystąpienia do sądu pracy z pozwem o odszkodowanie w kwocie nie niższej niż obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę (od 1 stycznia 2019 r. wynosi ono 2250 zł).

W takim przypadku ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który będzie musiał dowieść przed sądem pracy równego traktowania pracownika, który złożył pozew, z innymi pracownikami zatrudnionymi na takich samych stanowiskach, z równorzędnymi obowiązkami i innymi elementami stosunku pracy.

» Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

Podstawowy nadzór pracodawców w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy. Jej uprawnienia dotyczą możliwości kontroli o każdej porze dnia i nocy respektowania przez pracodawcę przepisów prawa pracy oraz stosowania odpowiednich środków w tym zakresie wobec pracodawców. Polegają one na wydawaniu decyzji administracyjnych i stosowaniu innych środków prawnych kierowanych pod adresem pracodawców. Niewykonanie we wskazanym terminie decyzji inspektora pracy jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika podlegającym karze grzywny. Natomiast utrudnianie lub udaremnianie przeprowadzenia kontroli stanowi przestępstwo przeciwko działalności instytucji państwowych i jest zagrożone karą pozbawienia wolności do 3 lat.

Spółeczną kontrolę przestrzegania w zakładzie prawa pracy, w tym przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy. Społecznego inspektora pracy wybierają pracownicy zakładu na okres 4 lat. Pracodawca powinien założyć w zakładzie księgę uwag i zaleceń społecznego inspektora pracy. W księdze tej społeczny inspektor pracy wpisuje uwagi i zalecenia dla pracodawcy. Zapisy w księdze mają moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi.

Niewykonanie przez pracodawcę zaleceń społecznego inspektora pracy stanowi wykroczenie podlegające karze grzywny. Pracodawca, który nie zgadza się z zaleceniem sformułowanym przez społecznego inspektora pracy, może wnieść sprzeciw do właściwego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy w terminie

7 dni od dnia doręczenia zalecenia, a od zalecenia inspektora nakazującego natychmiastowe usunięcie bezpośrednich zagrożeń mogących spowodować wypadek przy pracy – niezwłocznie. W takim przypadku inspektor pracy po przeprowadzeniu kontroli w tym zakresie wydaje decyzję administracyjną lub stosuje inne dostępne środki prawne, np. pouczenie.

WYBRANE ORZECZNICTWO SĄDOWE DOTYCZĄCE STATUSU PRACOWNIKA I PRACODAWCY

TEMAT	DATA I SYGNATURA	TREŚĆ ORZECZENIA
1	2	3
Status pracownika	Wyrok SA w Gdańsku z 14 kwietnia 2015 r. (III AUa 1949/14)	Zgodnie z treścią art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Oznacza to, że pracownikami w znaczeniu kodeksowym są członkowie spółdzielni pracy zatrudnieni w nich na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Prawo spółdzielcze nie nazywa ich wprawdzie pracownikami, jednakże osoby te mają status pracowniczy w rozumieniu Kodeksu pracy, zgodnie z postanowieniem powołanego wyżej art. 2 k.p. Jednocześnie – co znamienne – członkowie innych spółdzielni niż spółdzielnie pracy (m.in. rolniczych spółdzielni produkcyjnych) nie są pracownikami w rozumieniu art. 2, jeśli nie są w nich zatrudnieni na podstawie umów o pracę.
Status pracownika	Wyrok NSA w Warszawie z 30 czerwca 2010 r. (I OSK 78/10)	Funkcjonariusz służb mundurowych nie jest pracownikiem w rozumieniu art. 2 k.p., lecz funkcjonariuszem państwowym wykonującym służbę na podstawie stosunku administracyjno-prawnego. Funkcjonariusz nie jest więc pracownikiem w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy i nie ma wobec niego zastosowania zasada subsydiarnego stosowania przepisów Kodeksu pracy zawarta w art. 5 tegoż kodeksu.
Status pracownika	Wyrok SN z 3 lutego 2010 r. (II PK 196/09)	Pracownikiem w rozumieniu art. 2 i 76 k.p. jest osoba, która w wyniku dokonania aktu mianowania nawiązuje stosunek pracy, nie jest nim natomiast osoba mianowana na stanowisko, co do której akt mianowania powoduje powstanie stosunku służbowego o charakterze administracyjno-prawnym. Tylko do osoby posiadającej status pracownika mianowanego znajduje zastosowanie zasada subsydiarnego stosowania przepisów Kodeksu pracy zawarta w jego art. 5.
Status pracownika	Wyrok SN z 9 maja 2008 r. (II PK 318/07)	1. Z art. 2 k.p. nie wynika, aby warunkiem zachowania statusu pracownika było faktyczne wykonywanie pracy (ze strony pracownika) i wypłacanie wynagrodzenia (ze strony pracodawcy), a więc faktyczne wykonywanie obowiązków wynikających z łączącego strony stosunku pracy, wystarczy jedynie, aby stosunek ten trwał. 2. Osoba pozostająca w dniu wykreślenia z rejestru komercjalizowanego przedsiębiorstwa państwowego

1	2	3
		na urlopie bezpłatnym, udzielonym czy to na podstawie art. 174 k.p., czy też art. 174 ¹ k.p., pozostaje nadal pracownikiem zatrudnionym u pracodawcy podlegającego komercjalizacji i prywatyzacji, który udzielił jej tego urlopu, a więc ma prawo do nieodpłatnego nabycia akcji na podstawie przepisu art. 36 ust. 1 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji.
Status pracownika	Wyrok NSA w Warszawie z 13 marca 2007 r. (I OSK 630/06)	W celu ustalenia, czy w danej sytuacji wystąpiły przesłanki składające się na kodeksowe pojęcie „pracownik”, należy łącznie traktować definicje ustawowe z art. 2 i art. 22 § 1 k.p. Zestawienie treści obu przepisów nakazuje przyjąć, że pracownikiem jest osoba, która w drodze jednej z czynności prawnych wyliczonych w art. 2 k.p. nawiązała stosunek pracy charakteryzujący się wskazanymi w art. 22 § 1 k.p. cechami.
Status pracodawcy	Wyrok SN z 15 marca 2018 r. (I PK 369/16)	Pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 k.p., a w konkretnym (indywidualnym) stosunku pracy po stronie podmiotu zatrudniającego nie występuje wielość pracodawców ani innych cywilnoprawnych podmiotów zatrudniających.
Status pracodawcy	Wyrok SN z 29 października 2014 r. (I PK 64/14, M.P.Pr. 2015/4/206–209)	Pracodawcą jest osoba fizyczna prowadząca działalność, a nie prowadzone przez nią przedsiębiorstwo jako zespół zorganizowanych składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności.
Status pracodawcy	Wyrok SN z 13 marca 2012 r. (II PK 170/11)	Wspólnicy (czy wspólnicy-przedsiębiorcy) tworzący spółkę cywilną nie są indywidualnymi pracodawcami pracownika, lecz każdy z nich działa jako pracodawca, tylko dlatego, że jest w umowie spółki cywilnej i pozwala mu na to umowa spółki oraz ustawa (art. 865 § 1 k.c.). Spółka cywilna jest kontraktem (umową) i jako taka nie może być pracodawcą, bo sama w sobie nie jest podmiotem prawa.
Status pracodawcy	Wyrok SN z 7 kwietnia 2010 r. (II PK 287/09)	Pracodawcą dyrektora domu pomocy społecznej jest powiatowa jednostka samorządowa (jednostka organizacyjna pomocy społecznej). Zatrudnianie i zwalnianie dyrektorów należy do kompetencji zarządu powiatu. Pozostałych czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje wobec nich starosta.
Status pracodawcy	Wyrok SN z 28 października 2009 r. (I PK 95/09)	Pracodawcami pracowników samorządowych są jednostki organizacyjne wymienione w art. 1 ustawy z 1990 r. o pracownikach samorządowych, a obecnie w art. 2 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych.
Status pracodawcy	Wyrok SN z 4 listopada 2004 r. (I PK 25/04, OSNP 2005/14/206)	Pracodawcą jest spółka jawna, a nie jej wspólnicy.

DZIAŁ DRUGI

Stosunek pracy

Rozdział I Przepisy ogólne

Art. 22. [Definicja stosunku pracy]

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

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

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

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

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

Art. 22¹. ^[1] [Udostępnianie danych osobowych]

§ 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;

[¹] Art. 22¹ zmieniony przez art. 4 pkt 1 ustawy z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. z 2019 r. poz. 730). Zmiana weszła w życie 4 maja 2019 r.

- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

§ 2. Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 pkt 4–6, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

§ 3. Pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

- 1) adres zamieszkania;
- 2) numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 3) inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- 4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
- 5) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 4. Pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

§ 5. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 3, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Art. 22^{1a}.^[2] [Zgoda na przetwarzanie danych osobowych]

§ 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż

[2] Art. 22^{1a} dodany przez art. 4 pkt 2 ustawy z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. z 2019 r. poz. 730). Zmiana weszła w życie 4 maja 2019 r.

wymienione w art. 22¹ § 1 i 3, z wyjątkiem danych osobowych, o których mowa w art. 10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.), zwanego dalej „rozporządzeniem 2016/679”.

§ 2. Brak zgody, o której mowa w § 1, lub jej wycofanie, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 3. Przetwarzanie, o którym mowa w § 1, dotyczy danych osobowych udostępnianych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika na wnioszek pracodawcy lub danych osobowych przekazanych pracodawcy z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.

Art. 22^{1b}.^[3] [Przetwarzanie danych biometrycznych]

§ 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Przepis art. 22^{1a} § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 2. Przetwarzanie danych biometrycznych pracownika jest dopuszczalne także wtedy, gdy podanie takich danych jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony.

§ 3. Do przetwarzania danych osobowych, o których mowa w § 1, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

^[3] Art. 22^{1b} dodany przez art. 4 pkt 2 ustawy z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. z 2019 r. poz. 730). Zmiana weszła w życie 4 maja 2019 r.

Art. 22². [Monitoring]

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

§ 1¹. ^[4] Monitoring nie obejmuje pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej.

§ 2. ^[5] Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w § 1 i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób. Monitoring pomieszczeń sanitarnych wymaga uzyskania uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

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

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

^[4] Art. 22² § 1¹ dodany przez art. 4 pkt 3 lit. a ustawy z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. z 2019 r. poz. 730). Zmiana weszła w życie 4 maja 2019 r.

^[5] Art. 22² § 2 zmieniony przez art. 4 pkt 3 lit. b ustawy z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. z 2019 r. poz. 730). Zmiana weszła w życie 4 maja 2019 r.

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

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

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

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

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

§ 10. ^[6] Przepis § 9 nie narusza przepisów art. 12 i art. 13 rozporządzenia 2016/679.

Art. 22³. [Monitoring poczty elektronicznej]

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

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

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

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

Art. 23. (uchylony)

^[6] Art. 22² § 10 zmieniony przez art. 4 pkt 3 lit. c ustawy z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. z 2019 r. poz. 730). Zmiana weszła w życie 4 maja 2019 r.

Art. 23¹. [Przejście zakładu pracy]

§ 1. ^[7] 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.

^[7] Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 4 kwietnia 2005 r. (Dz.U. Nr 68 poz. 610) art. 23¹ w zakresie, w jakim pomija współodpowiedzialność Skarbu Państwa za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przekształceniem *statio fisci* Skarbu Państwa – zakładu opieki zdrowotnej w samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 64 ust. 2 Konstytucji RP. Art. 23¹ w ww. zakresie utracił moc 25 kwietnia 2005 r.

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

Art. 23^{1a}. [Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia]

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

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

Art. 23². [Współdziałanie ze związkami zawodowymi]

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

Art. 24. (uchylony)

Rozdział II

Umowa o pracę

Oddział 1

Zawarcie umowy o pracę

Art. 25. [Rodzaje umów]

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

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

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

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;

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

Art. 25¹. [Kolejna umowa na czas określony]

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

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

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

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

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

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

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

Art. 26. [Termin nawiązania stosunku pracy]

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

Art. 27. (uchylony)

Art. 28. (uchylony)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3². Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1–4, o objęciu pracownika układem

zbiorowym pracy, a także o zmianie układu zbiorowego pracy, którym pracownik jest objęty, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałoby nastąpić przed upływem tego terminu – nie później niż do dnia rozwiązania umowy.

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

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

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

Art. 29¹. [Skierowanie do pracy za granicą]

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 29². [Niepełny wymiar czasu pracy]

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

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

Oddział 2**Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę****Art. 30. [Rozwiązanie umowy o pracę]**

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

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

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

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

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

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

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

Art. 31. (uchylony)

Oddział 3

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Art. 32. [Wypowiedzenie umowy o pracę]

- § 1. Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.
- § 2. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Art. 33. (uchylony)

Art. 33¹. (uchylony)

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

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

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

Art. 35. (uchylony)

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

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

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

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

§ 2. (uchylony)

§ 3. (uchylony)

§ 4. (uchylony)

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

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

Art. 36¹. [Upadłość lub likwidacja pracodawcy]

§ 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 dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

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

Art. 36². [Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia]

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

Art. 37. [Zwolnienie na poszukiwanie pracy]

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

§ 2. Wymiar zwolnienia wynosi:

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

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

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

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