

Przepisy
w dobrej cenie

Kodeks pracy

cena **8,80 zł**



Oficyna

a Wolters Kluwer business

Kodeks pracy

Przepisy

w dobrej cenie

Kodeks pracy

z hasłami i skorowidzem



Oficyna

a Wolters Kluwer business

Stan prawny na 5 grudnia 2009 r.

Redaktor prowadzący:
Małgorzata Buczna

Opracowanie redakcyjne:
Roman Rudnik

Skład, łamanie:
Faktoria Wyrazu Sp. z o.o.

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2010

ISBN 978-83-264-0178-7

20. wydanie

Wydane przez:
Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Redakcja Książek
01-231 Warszawa, ul. Płocka 5a
tel. (022) 535 80 00, (022) 535 82 00
31-156 Kraków, ul. Zacisze 7
tel. (012) 630 46 00
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl
Księgarnia internetowa: www.profinfo.pl

Spis treści

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy	11
Preambuła (<i>skreślona</i>).....	17
Dział pierwszy. Przepisy ogólne	17
Rozdział I. Przepisy wstępne.....	17
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy	21
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu.....	25
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy.....	31
Rozdział III. (<i>skreślony</i>).....	32
Dział drugi. Stosunek pracy.....	32
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	32
Rozdział II. Umowa o pracę.....	37
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę	37
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę.....	42
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	44

Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	51
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.....	55
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.....	58
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.....	61
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	61
Rozdział IIa. Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej.....	64
Rozdział IIb. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy	66
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę	74
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania.....	74
Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru....	78
Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	79

Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę.....	79
Dział trzeci. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	80
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą	80
Rozdział Ia. Wynagrodzenie za pracę	84
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę	87
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy.....	92
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna	95
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna.....	95
Dział czwarty. Obowiązki pracodawcy i pracownika.....	97
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy.....	97
Rozdział II. Obowiązki pracownika	102
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji.....	103
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników	105
Rozdział IV. Regulamin pracy.....	105
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia.....	108
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	109
Dział piąty. Odpowiedzialność materialna pracowników.....	112
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy	112
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi.....	115
Dział szósty. Czas pracy	117
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	117

Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy.....	118
Rozdział III. Okresy odpoczynku	120
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy	121
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych.....	129
Rozdział VI. Praca w porze nocnej	134
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta	135
Dział siódmy. Urlopy pracownicze.....	139
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe	139
Rozdział II. Urlopy bezpłatne.....	152
Dział ósmy. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	153
Dział dziewiąty. Zatrudnianie młodocianych.....	173
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	173
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego	176
Rozdział III. Doksztalcanie.....	177
Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe	178
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia.....	180
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe	183
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	184
Dział dziesiąty. Bezpieczeństwo i higiena pracy	184
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy	184
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika	192
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy.....	195
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne.....	196

Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia	198
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia	205
Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe	211
Rozdział VIII. Szkolenie.....	218
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze	220
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	223
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	225
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi	228
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy	229
Dział jedenasty. Układy zbiorowe pracy	229
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	229
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	244
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy	250
Dział dwunasty. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	257
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	257

Rozdział II. Postępowanie pojednawcze	258
Rozdział III. Sądy pracy.....	262
Dział trzynasty. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	264
(oznaczenie oraz tytuł rozdziału I skreślone)	264
Rozdział II. (skreślony)	268
Dział czternasty. Przedawnienie roszczeń.....	268
Dział czternasty ^a . (uchylony).....	270
Dział piętnasty. Przepisy końcowe	271
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Przepisy wprowadzające Kodeks pracy	279
Rozdział 1. Przepisy ogólne	281
Rozdział 2. Zmiany w przepisach obowiązujących.....	287
Rozdział 3. Przepisy przejściowe i końcowe.....	293
Skorowidz	299

Ustawa

z dnia 26 czerwca 1974 r.

Kodeks pracy¹

(t.j. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94; zm.: Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668, Nr 113, poz. 717; z 1999 r. Nr 99, poz. 1152; z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127, Nr 120, poz. 1268; z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405, Nr 154, poz. 1805; z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673, Nr 200, poz. 1679; z 2003 r. Nr 166, poz. 1608, Nr 213, poz. 2081; z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252, Nr 240, poz. 2407; z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732, Nr 167, poz. 1398; z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 133, poz. 935, Nr 217, poz. 1587, Nr 221, poz. 1615; z 2007 r. Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288, Nr 225, poz. 1672;

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

z 2008 r. Nr 93, poz. 586, Nr 116, poz. 740, Nr 223, poz. 1460, Nr 237, poz. 1654; z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 56, poz. 458, Nr 58, poz. 485, Nr 98, poz. 817, Nr 99, poz. 825, Nr 115, poz. 958, Nr 157, poz. 1241)

- 1) dyrektywy 83/477/EWG z dnia 19 września 1983 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 8 dyrektywy 80/1107/EWG) (Dz. Urz. WE L 263 z 24.09.1983, z późn. zm.),
- 2) dyrektywy 86/188/EWG z dnia 12 maja 1986 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie hałasu w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 137 z 24.05.1986),
- 3) dyrektywy 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 183 z 29.06.1989),
- 4) dyrektywy 89/654/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 393 z 30.12.1989),
- 5) dyrektywy 89/655/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 393 z 30.12.1989, z późn. zm.),
- 6) dyrektywy 89/656/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochrony osobistej (trzecia dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 393 z 30.12.1989),
- 7) dyrektywy 90/269/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pra-

- owników (czwarta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 156 z 21.06.1990),
- 8) dyrektywy 90/270/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 156 z 21.06.1990),
 - 9) dyrektywy 90/394/EWG z dnia 28 czerwca 1990 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 196 z 26.07.1990, z późn. zm.),
 - 10) dyrektywy 91/322/EWG z dnia 29 maja 1991 r. w sprawie ustalenia indykatywnych wartości granicznych w wykonaniu dyrektywy 80/1107/EWG w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 177 z 05.07.1991),
 - 11) dyrektywy 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 206 z 29.07.1991),
 - 12) dyrektywy 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 288 z 08.07.1992),
 - 13) dyrektywy 92/57/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wprowadzenia w życie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscach tymczasowych lub ruchomych budow (ósma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 245 z 26.08.1992),

- 14) dyrektywy 92/58/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (dziewiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 15) dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 348 z 28.11.1992),
- 16) dyrektywy 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. WE L 307 z 13.12.1993),
- 17) dyrektywy 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz. Urz. WE L 216 z 20.08.1994),
- 18) dyrektywy 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ (Dz. Urz. WE L 145 z 19.06.1996),
- 19) dyrektywy 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997),
- 20) dyrektywy 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz. Urz. WE L 14 z 20.01.1998),
- 21) dyrektywy 98/24/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 131 z 05.05.1998),

- 22) dyrektywy 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 175 z 10.07.1999),
- 23) dyrektywy 1999/92/WE z dnia 16 grudnia 1999 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (piętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 23 z 28.01.2000),
- 24) dyrektywy 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. zmieniającej dyrektywę 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w celu objęcia sektorów i działalności wyłączonej z tej dyrektywy (Dz. Urz. WE L 195 z 01.08.2000),
- 25) dyrektywy 2000/39/WE z dnia 8 czerwca 2000 r. ustanawiającej pierwszą listę indykatywnych wartości granicznych narażenia na czynniki zewnętrzne podczas pracy — w związku z wykonaniem dyrektywy Rady 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 142 z 16.06.2000),
- 26) dyrektywy 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000),
- 27) dyrektywy 2000/54/WE z dnia 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 262 z 17.10.2000),
- 28) dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000),

- 29) dyrektywy 2002/44/WE z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (wibracji) (szesnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 177 z 6.07.2002),
- 30) dyrektywy 2003/10/WE z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 42 z 15.02.2003).

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

Odnosnik nr 1 dodany przez art. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o zmianie i uchyleniu niektórych ustaw w związku z uzyskaniem przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej (Dz. U. Nr 96, poz. 959) z dniem 1 maja 2004 r.

Preambuła (*skreślona*)

Dział pierwszy. Przepisy ogólne

Rozdział I. Przepisy wstępne

Zakres przedmiotowy ustawy

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

Pracownik — definicja

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

Pracodawca — definicja

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

Czynności wykonywane za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną lub osobą fizyczną

Art. 3¹. § 1. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

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

Art. 4. (*skreślony*)

Lex specialis — odesłanie do przepisów szczegółowych

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

Zastosowanie ustawy poza granicami kraju

Art. 6. § 1. Stosunek pracy między obywatelem polskim a polskim przedstawicielstwem, misją lub inną placówką za granicą podlega przepisom kodeksu.

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

Art. 7. (*skreślony*)

Wyłączenie ochrony — zasady współżycia społecznego

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

Prawo pracy — definicja ustawowa

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

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

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

§ 4.² Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron

² Art. 9 § 4 zmieniony przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz. U. Nr 213, poz. 2081) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2004 r.

stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Porozumienie o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy

Art. 9^{1.3} § 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.

§ 4.⁴ Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

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

³ Art. 9¹ dodany przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. (Dz. U. Nr 135, poz. 1146) zmieniającej nin. ustawę z dniem 29 listopada 2002 r.

⁴ Art. 9¹ § 4 zmieniony przez art. 95 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589) z dniem 1 lipca 2007 r.

Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy

Swoboda wyboru pracy. Polityka państwa

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

§ 2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

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

Obligatoryjna zgoda obu stron na zatrudnienie

Art. 11.⁵ Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Obowiązki pracodawcy

Art. 11¹. Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Równość traktowania pracowników

Art. 11².⁶ Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy

⁵ Art. 11 zmieniony przez art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz. U. Nr 213, poz. 2081) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2004 r.

⁶ Art. 11² zmieniony przez art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. (Dz. U. Nr 128, poz. 1405) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2002 r.

to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Zakaz dyskryminacji

Art. 11^{3,7} Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy — jest niedopuszczalna.

Art. 12. (*skreślony*)

Wynagrodzenie

Art. 13.⁸ 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.

⁷ Art. 11³ zmieniony przez art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz. U. Nr 213, poz. 2081) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2004 r.

⁸ Art. 13 zmieniony przez art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679) z dniem 1 stycznia 2003 r.

Wypoczynek

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

Warunki pracy

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

Potrzeby pracowników

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

Doskonalenie zawodowe

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

Zgodność postanowień umów o pracę z przepisami prawa pracy

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

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

§ 3.⁹ 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.

Organizacje pracowników i pracodawców

Art. 18¹. § 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.

Udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy

Art. 18². Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Obowiązek stworzenia odpowiednich warunków

Art. 18³. Pracodawcy oraz organy administracji są obowiązani tworzyć warunki umożliwiające korzystanie z uprawnień określonych w przepisach, o których mowa w art. 18¹ i 18².

⁹ Art. 18 § 3 zmieniony przez art. 1 pkt 5 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz. U. Nr 213, poz. 2081) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2004 r.

Rozdział IIa.¹⁰ Równe traktowanie w zatrudnieniu

Zasada. Przejawy dyskryminacji w zatrudnieniu

Art. 18^{3a}. § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

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

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

§ 4.¹¹ Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego

¹⁰ Rozdział IIa zmieniony przez art. 1 pkt 6 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz. U. Nr 213, poz. 2081) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2004 r.

¹¹ Art. 18^{3a} § 4 zmieniony przez art. 1 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz. U. Nr 223, poz. 1460) zmieniającej nin. ustawę z dniem 18 stycznia 2009 r.

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.

§ 5.¹² 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).

§ 6.¹³ 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

¹² Art. 18^{3a} § 5 zmieniony przez art. 1 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz. U. Nr 223, poz. 1460) zmieniającej nin. ustawę z dniem 18 stycznia 2009 r.

¹³ Art. 18^{3a} § 6 zmieniony przez art. 1 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz. U. Nr 223, poz. 1460) zmieniającej nin. ustawę z dniem 18 stycznia 2009 r.

stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7.¹⁴ 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.

Przykładowy katalog naruszeń zasad równego traktowania w zatrudnieniu

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

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

¹⁴ Art. 18^{3a} § 7 dodany przez art. 1 pkt 1 lit. b) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz. U. Nr 223, poz. 1460) zmieniającej nin. ustawę z dniem 18 stycznia 2009 r.

§ 2.¹⁵ 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 nie dotyczącymi 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

¹⁵ Art. 18^{3b} § 2 zmieniony przez art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz. U. Nr 223, poz. 1460) zmieniającej nin. ustawę z dniem 18 stycznia 2009 r.

znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

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

Równość wynagrodzenia

Art. 18^{3c}. § 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.

Odszkodowanie

Art. 18^{3d}. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Skutki dochodzenia roszczeń

Art. 18^{3e}.¹⁶ § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

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

¹⁶ Art. 18^{3e} zmieniony przez art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz. U. Nr 223, poz. 1460) zmieniającej nin. ustawę z dniem 18 stycznia 2009 r.

Rozdział IIb.¹⁷ Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

Państwowa Inspekcja Pracy

Art. 18⁴. § 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.

Spółeczna inspekcja pracy

Art. 18⁵. § 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.

¹⁷ Rozdział IIb według numeracji ustalonej przez art. 1 pkt 5 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. (Dz. U. Nr 128, poz. 1405) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2002 r.

Dobra strona studiów prawniczych



LEX

a Wolters Kluwer business

infolinia 0 801 802 888

www.student.LEX.pl

Koniec luzu? A gdzie tam!

Ten rok akademicki przyniesie zupełnie nowe możliwości dostępu do informacji. Wejdź po 1 października '09 na www.student.LEX.pl i bez wysiłku:

- zamów bezpłatny dostęp do programu LEX dla Studenta,
- korzystaj z aktualizowanej bazy aktów prawnych przez swoją komórkę,
- znajdź materiały, z których będziesz korzystać na swoim roku studiów.

www.student.LEX.pl

ISBN 978-83-264-0178-7



9 788326 401787

Zamówienia: tel. 022 535 81 22, fax 022 535 81 39
zamowienia.książki@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl
Księgarnia internetowa www.profinfo.pl