

**KOMISJA KODYFIKACYJNA PRAWA PRACY**

**KODEKS PRACY**

*(projekt)*

**kwiecień 2007**

# SPIS TREŚCI

<b>Księga pierwsza. Przepisy ogólne</b>		5
<b>Tytuł pierwszy</b>	<b>Przepisy wstępne</b>	5
<b>Tytuł drugi</b>	<b>Podstawowe zasady prawa pracy</b>	9
<b>Tytuł trzeci</b>	<b>Równe traktowanie w zatrudnieniu</b>	11
<b>Tytuł czwarty</b>	<b>Czynności z zakresu prawa pracy</b>	15
<b>Księga druga. Nawiązanie, zmiana i ustanie stosunku pracy</b>		17
<b>Tytuł pierwszy</b>	<b>Przepisy ogólne</b>	17
Dział I.	Przepisy wstępne	17
Dział II.	Pracownicza umowa przedwstępna	20
Dział III.	Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę	21
<b>Tytuł drugi</b>	<b>Umowa o pracę</b>	23
Dział I.	Zawarcie umowy o pracę	23
Dział II.	Zakaz konkurencji	24
Dział III.	Zmiana umowy o pracę	25
Dział IV.	Rozwiązanie umowy o pracę	27
<i>Rozdział 1.</i>	<i>Przepisy wstępne</i>	27
<i>Rozdział 2.</i>	<i>Wypowiedzenie umowy o pracę</i>	28
<i>Rozdział 3.</i>	<i>Niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę</i>	30
Dział V.	Szczególna ochrona pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę	32
Dział VI.	Uprawnienia pracownika i pracodawcy w razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę	33
Dział VII.	Wygaśnięcie umowy o pracę	35
Dział VIII.	Zwolnienia grupowe	37
<b>Tytuł trzeci</b>	<b>Mianowanie</b>	40
<b>Księga trzecia. Obowiązki i prawa stron stosunku pracy</b>		45
<b>Tytuł pierwszy</b>	<b>Podstawowe obowiązki stron stosunku pracy</b>	45
<b>Tytuł drugi</b>	<b>Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą</b>	50
Dział I.	Regulacja i ustalanie wynagrodzenia za pracę	50
Dział II.	Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy	52

Dział III.	Wynagrodzenie minimalne	53
Dział IV.	Ochrona wynagrodzenia za pracę	53
Dział V.	Odprawy	56
Dział VI.	Zwrot kosztów poniesionych przez pracownika w związku z pracą	58
<b>Tytuł trzeci</b>	<b>Czas pracy</b>	59
Dział I.	Przepisy wstępne	59
Dział II.	Wymiar czasu pracy	60
Dział III.	Okresy odpoczynku i przerwy w pracy	62
Dział IV.	Szczególna organizacja czasu pracy	64
Dział V.	Praca w godzinach nadliczbowych i dyżur	67
Dział VI.	Praca w niedziele i święta	70
Dział VII.	Praca nocna	72
<b>Tytuł czwarty</b>	<b>Urlopy i zwolnienia od pracy</b>	74
Dział I.	Urlop wypoczynkowy	74
Dział II.	Urlop bezpłatny	77
Dział III.	Zwolnienia od pracy	77
<b>Księga czwarta. Ochrona pracy</b>		79
<b>Tytuł pierwszy</b>	<b>Ochrona zdrowia i życia pracowników</b>	79
Dział I.	Bezpieczeństwo i higiena pracy	79
Dział II.	Szczególne zagrożenia zawodowe	83
Dział III.	Działania profilaktyczne	87
Dział IV.	Szkolenie pracowników	91
Dział V.	Zakładowe organy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz współdziałanie z pracownikami	92
Dział VI.	Wypadki przy pracy i choroby zawodowe	94
<b>Tytuł drugi</b>	<b>Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem</b>	97
Dział I.	Przepisy wstępne	97
Dział II.	Zakazy zatrudnienia, przeniesienia i zwolnienia z pracy	98
Dział III.	Urlop macierzyński	100
Dział IV.	Urlop wychowawczy	103
Dział V.	Ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę	105
<b>Tytuł trzeci</b>	<b>Ochrona pracy młodocianych i dzieci</b>	106
Dział I.	Przepisy wstępne	106

Dział II.	Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego	110
Dział III.	Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe	111
Dział IV.	Doraźne zatrudnianie dzieci	112
<b>Księga piąta.</b>	<b>Gwarancje przestrzegania prawa pracy</b>	114
<b>Tytuł pierwszy</b>	<b>Odpowiedzialność stron stosunku pracy</b>	114
Dział I.	Odpowiedzialność pracownika	114
<i>Rozdział 1.</i>	<i>Odpowiedzialność porządkowa</i>	114
<i>Rozdział 2.</i>	<i>Odpowiedzialność odszkodowawcza</i>	115
Dział II.	Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	120
<b>Tytuł drugi</b>	<b>Terminy dochodzenia i przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy</b>	122
<b>Księga szósta.</b>	<b>Nietypowe stosunki pracy</b>	125
<b>Tytuł pierwszy</b>	<b>Praca tymczasowa</b>	125
Dział 1.	Przepisy wstępne	125
Dział 2.	Umowa pomiędzy agencją a pracodawcą-użytkownikiem	125
Dział 3.	Umowa o pracę tymczasową	126
Dział 4.	Prawa i obowiązki pracodawcy-użytkownika, agencji oraz pracownika tymczasowego	127
<b>Tytuł drugi</b>	<b>Telepraca</b>	130
<b>Tytuł trzeci</b>	<b>Staż zawodowy</b>	131
<b>Tytuł czwarty</b>	<b>Zarządzanie zakładem pracy</b>	132
<b>Tytuł piąty</b>	<b>Praca nakładcza</b>	134
<b>Tytuł szósty</b>	<b>Pracownicy domowi</b>	137
<b>Tytuł siódmy</b>	<b>Pracownicy rodzinni</b>	139
<b>Tytuł ósmy</b>	<b>Spółdzielcza umowa o pracę</b>	141
<b>Księga siódma.</b>	<b>Zatrudnienie niepracownicze</b>	142
<b>Tytuł pierwszy</b>	<b>Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy</b>	142
<b>Tytuł drugi</b>	<b>Ochrona zdrowia i życia w zatrudnieniu niepracowniczym</b>	145
<b>Tytuł trzeci</b>	<b>Zatrudnienie niepracownicze na kierowniczych stanowiskach państwowych</b>	146

# **Księga pierwsza. Przepisy ogólne**

## **Tytuł pierwszy. Przepisy wstępne**

### **Art. 1**

*§ 1. Kodeks pracy, zwany dalej „Kodeksem”, reguluje zatrudnienie w ramach stosunku pracy oraz stosunki prawne z nim związane.*

*§ 2. W zakresie niezbędnym do ochrony pracy Kodeks reguluje zatrudnienie w ramach innych stosunków prawnych niż stosunek pracy.*

### **Art. 2**

*W sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy i zobowiązań z nim związanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.*

### **Art. 3**

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

### **Art. 4**

*§ 1. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat.*

*§ 2. Na warunkach określonych w Tytule trzecim Księgi czwartej Kodeksu pracownikiem może być także 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 może stosunek pracy rozwiązać za zezwoleniem sądu.*

*§ 4. Pracownikiem nie może być osoba niemająca zdolności do czynności prawnych, chyba że przewiduje to statut spółdzielni zatrudniającej osoby niepełnosprawne.*

## **Art. 5**

*§ 1. Pracodawcą jest osoba fizyczna, osoba prawna, a także inna jednostka organizacyjna, zatrudniająca pracowników we własnym imieniu.*

*§ 2. 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.*

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

## **Art. 6**

*§ 1. Pracownikami zarządzającymi są osoby zarządzające jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, ich zastępcy oraz pracownicy wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego taką jednostką.*

*§ 2. Do pracowników, o których mowa w § 1, nie stosuje się przepisów Kodeksu o czasie pracy, z zastrzeżeniem zachowania wymagań wynikających z przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów o odpowiedzialności porządkowej oraz o odpowiedzialności odszkodowawczej w zakresie ograniczenia odszkodowania do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.*

## **Art. 7**

*Zakładem pracy jest zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych, wyodrębniony przez pracodawcę w celu prowadzenia określonej działalności i wykonywania pracy przez pracowników.*

## **Art. 8**

*§ 1. Ilekroć w Kodeksie jest mowa o przepisach prawa pracy, należy przez to rozumieć przepisy prawa powszechnie obowiązującego w zakresie określonym w art. 1, a także określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy: postanowienia układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych oraz opartych na ustawie regulaminów i statutów.*

*§ 2. Porozumienia zbiorowe, o których mowa w § 1, uważa się za przepisy prawa pracy, jeżeli ustawa tak stanowi.*

## **Art. 9**

*§ 1. Postanowienia układów zbiorowych i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu i innych aktów prawa powszechnie obowiązującego.*

*§ 2. Postanowienia porozumień zbiorowych nie mogą być mniej korzystne dla pracowników od postanowień układów zbiorowych pracy.*

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

*§ 4. Mniej korzystne dla pracowników postanowienia, o których mowa w § 1-3, nie obowiązują; zamiast nich stosuje się odpowiednie postanowienia aktów wyższego rzędu.*

*§ 5. Postanowienia układu zbiorowego pracy zastępują z mocy prawa dotychczasowe warunki stosunku pracy, jednakże postanowienia mniej korzystne dla pracowników obowiązują nie wcześniej niż po upływie miesiąca od daty wejścia układu w życie.*

## **Art. 10**

*§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może on zawrzeć z zakładowym przedstawicielstwem pracowników na okres nie dłuższy niż trzy lata porozumienie o zawieszeniu w całości lub w części przepisów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, z wyłączeniem przepisów prawa pracy powszechnie obowiązującego. Zamiast przepisów zawieszonych obowiązują odpowiednie postanowienia porozumienia zawieszającego.*

*§ 2. Porozumienie, o którym mowa w §1, zawiera przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 8 § 2 .*

*§ 3. Tekst porozumienia, o którym mowa w § 1, pracodawca przekazuje właściwemu inspektorowi pracy.*

*§ 4. Przepisy § 1-2 nie naruszają przepisów Zbiorowego Kodeksu Pracy o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy.*

## **Art. 11**

*§ 1. Regulaminy zakładowe ustanawia pracodawca w porozumieniu z zakładowym przedstawicielstwem pracowników. Jeżeli porozumienia w tej sprawie nie można osiągnąć w terminie 30 dni od przedstawienia projektu regulaminu przedstawicielstwu pracowników, pracodawca ustanawia regulamin zakładowy samodzielnie i przesyła go do wiadomości właściwemu inspektorowi pracy.*

*§ 2. Przepis § 1 zdanie drugie stosuje się odpowiednio, jeżeli z przyczyn niezależnych od pracodawcy nie działa u niego zakładowe przedstawicielstwo pracowników lub jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustanawiania regulaminu zakładowego.*

*§ 3. Pracodawca nie ma obowiązku ustanawiania regulaminu zakładowego, jeżeli w sprawach objętych regulaminem obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy lub jeżeli zatrudnia w zakładzie pracy nie więcej niż 20 pracowników.*

*§ 4. Regulamin zakładowy wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w zakładzie pracy.*

*§ 5. Zmiana regulaminu wynagradzania powodująca pogorszenie warunków wynagrodzenia ustalonych z pracownikiem w umowie wchodzi w życie nie wcześniej niż po upływie miesiąca od podania zmienionego regulaminu do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w zakładzie pracy.*

## **Art. 12**

*Przedmiot regulacji oraz formę i tryb stanowienia układów zbiorowych pracy oraz innych porozumień zbiorowych określają przepisy Zbiorowego Kodeksu Pracy.*

## **Art. 13**

*Postanowienia umów o pracę oraz innych czynności prawnych dotyczących stosunku pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Takie postanowienia są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.*

#### **Art. 14**

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

#### **Art. 15**

*Ilekroć w Kodeksie jest mowa o:*

- 1. zakładowym przedstawicielstwie pracowników należy przez to rozumieć zakładową sekcję związkową, a w jej braku – zakładowego delegata pracowników lub radę zakładową, o których mowa w art. 65 Zbiorowego Kodeksu Pracy,*
- 2. zakładowej sekcji związkowej, należy przez to rozumieć sekcję, o której mowa w art. 41 Zbiorowego Kodeksu Pracy.*

#### **Art. 16**

*§ 1. Ilekroć w przepisach odsyłających Kodeksu mowa jest o przepisach szczególnych, należy przez to rozumieć odpowiednie przepisy tego Kodeksu lub aktów wykonawczych wydanych na jego podstawie.*

*§ 2. Ilekroć w przepisach odsyłających Kodeksu mowa jest o przepisach odrębnych, należy przez to rozumieć przepisy pozakodeksowe.*

### **Tytuł drugi. Podstawowe zasady prawa pracy**

#### **Art. 17**

*§ 1. Każdy ma prawo do pracy, obejmujące swobodę wyboru pracy i zawodu, prawo do pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia i do świadczeń w przypadku bezrobocia.*

*§ 2. W celu realizacji prawa do pracy państwo prowadzi politykę zmierzającą do zapewnienia możliwie pełnego zatrudnienia oraz łagodzenia skutków bezrobocia.*

*§ 3. Na zasadach określonych w przepisach odrębnych zapewnia się pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe osobom poszukującym pracy, a niepełnosprawnym rehabilitację zawodową.*

**Art. 18**

*Nawiązanie stosunku pracy i ustalenie jego warunków, bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli stron.*

**Art. 19**

*Pracodawca i pracownik powinni przejawiać wzajemną dbałość o ich słuszne potrzeby i interesy.*

**Art. 20**

*Pracodawca jest obowiązany do poszanowania godności oraz dóbr osobistych pracownika, a w szczególności jego prywatności, nietykalności osobistej oraz wolności sumienia.*

**Art. 21**

*Pracownicy powinni być traktowani przez pracodawcę równo z tytułu jednakowego wykonywania takich samych obowiązków, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, sytuację rodzinną, narodowość, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, przekonania, orientację seksualną lub przynależność do związku zawodowego.*

**Art. 22**

*Pracownik ma prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę. Państwo przy udziale partnerów społecznych określa minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem warunków ekonomicznych i społecznych.*

**Art. 23**

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

**Art. 24**

*Pracownik ma prawo do wypoczynku, gwarantowanego w szczególności przez przepisy o czasie pracy i urlopach wypoczynkowych.*

**Art. 25**

*Praca osób wypełniających obowiązki rodzicielskie oraz dzieci, młodocianych i niepełnosprawnych znajduje się pod szczególną ochroną.*

### **Art. 26**

*Kontrolę i nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy, a w zakresie określonym przez przepisy odrębne, także inne organy kontroli i nadzoru.*

### **Art. 27**

*§1. Indywidualne spory pracy, obejmujące roszczenia ze stosunku pracy i stosunków z nim związanych, rozstrzygają sądy pracy jako wyodrębnione organizacyjnie i wyspecjalizowane w zakresie orzecznictwa jednostki strukturalne w sądach powszechnych - rejonowych, okręgowych i apelacyjnych oraz Sąd Najwyższy.*

*§2. Rozstrzyganie spraw z zakresu prawa pracy następuje według przepisów Kodeksu postępowania cywilnego.*

## **Tytuł trzeci. Równe traktowanie w zatrudnieniu**

### **Art. 28**

*Nierówne traktowanie w zatrudnieniu, a w szczególności dyskryminacja pracownika z przyczyn wymienionych w art. 21, zwłaszcza w odniesieniu do nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia lub awansowania oraz dostępu do szkolenia zawodowego, jest zakazane.*

### **Art. 29**

*§ 1. Dyskryminacja bezpośrednia występuje wówczas, gdy pracownik z przyczyny wymienionej w art. 21 jest traktowany mniej korzystnie niż był, jest lub byłby traktowany inny pracownik w porównywalnej sytuacji.*

*§ 2. Dyskryminacja pośrednia występuje, gdy pozornie neutralne postanowienie, kryterium lub praktyka powoduje szczególnie niekorzystną sytuację pracowników w porównaniu z innymi pracownikami z przyczyny wymienionej w art. 21, chyba że jest to obiektywnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, a środki osiągnięcia tego celu są odpowiednie i konieczne.*

§ 3. Za dyskryminację uważa się również:

1. polecenie lub tolerowanie dyskryminowania pracowników z przyczyny wymienionej w art. 21,
2. nękanie, polegające na niechcianym przez pracownika zachowaniu związanym z przyczyną wymienioną w art. 21, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności i stworzenie atmosfery zastraszającej, poniżającej lub upokarzającej pracownika,
3. nękanie seksualne, polegające na niechcianym przez pracownika zachowaniu o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności, szczególnie, gdy to zachowanie stwarza atmosferę zastraszającą, poniżającą lub upokarzającą pracownika.

§ 4. Dyskryminacją jest także mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim.

### **Art. 30**

§ 1. Nie stanowi dyskryminacji zróżnicowanie sytuacji pracowników uzasadnione:

1. charakterem pracy lub warunków jej wykonywania, które powodują, że przyczyna wymieniona w art. 21 jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania,
2. wiekiem, jeżeli jest to obiektywnie uzasadnione celem zróżnicowania, a środki jego osiągnięcia są odpowiednie i konieczne,
3. religią lub przekonaniem, jeżeli ze względu na cele zakładu pracy oraz charakter pracy pracownika lub okoliczności w jakich jest wykonywana, jego religia lub przekonania stanowią istotne i uzasadnione wymagania zawodowe.

§ 2. Nie naruszają zasady równego traktowania działania zmierzające do wyrównania szans pracowników wyodrębnionych ze względu na przyczyny wymienione w art. 21 przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników rozmiarów faktycznych nierówności.

### **Art. 31**

*§ 1. Kobiety i mężczyźni mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości.*

*§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia za pracę bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy w związku z zatrudnieniem.*

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

### **Art. 32**

*Jeżeli pracownik wykaże przed sądem lub innym organem rozpoznającym spory pracownicze fakty uprawniające do dyskryminacji, to ciężar udowodnienia, że nie została naruszona zasada równego traktowania w zatrudnieniu spoczywa na pracodawcy.*

### **Art. 33**

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

### **Art. 34**

*Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie stanowi przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę, a także nie może być podstawą stosowania sankcji wobec pracownika.*

### **Art. 35**

*Naruszające przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu postanowienia umów o pracę i aktów mianowania są nieważne, a postanowienia układów zbiorowych pracy, innych porozumień zbiorowych, regulaminów zakładowych i statutów, a także orzeczeń arbitrażowych kończących zbiorowe spory pracy, nie obowiązują. Zamiast tych postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w ich braku – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego.*

### **Art. 36**

*Pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnić im dostęp do tych przepisów w inny przyjęty w nim sposób.*

### **Art. 37**

*§ 1. Warunki pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na czas określony nie mogą być mniej korzystne od warunków pracy porównywalnego pracownika wykonującego taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy lub na czas nieokreślony, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione względami obiektywnymi lub wynika z usprawiedliwionego ustalenia warunków pracy proporcjonalnie do czasu pracy lub okresu zatrudnienia pracownika.*

*§ 2. Pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wnioski pracownika dotyczące zmiany niepełnego lub pełnego wymiaru czasu pracy.*

*§ 3. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników, w sposób przyjęty w zakładzie pracy, o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy na czas nieokreślony.*

## **Tytuł czwarty. Czynności z zakresu prawa pracy**

### **Art. 38**

*§ 1. Czynności z zakresu prawa pracy wymagają formy pisemnej, jeżeli ustawa tak stanowi.*

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

### **Art. 39**

*§ 1. Uprawnienie do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego drugiej stronie pod wpływem błędu lub groźby wygasa: w razie błędu – z upływem miesiąca od jego wykrycia, a w razie groźby – z upływem miesiąca od chwili, kiedy stan obawy ustał, nie później jednak niż w ciągu roku od złożenia oświadczenia woli.*

*§ 2. Czynności prawne nawiązujące, zmieniające i rozwiązujące stosunek pracy uznaje się za czynności odpłatne w rozumieniu przepisów o wadach oświadczeń woli.*

*§ 3. Do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli pracownicy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku pracy, złożonego przez pracownicę pozostającą w błędzie co do stanu ciąży, nie jest wymagane, by błąd został wywołany przez pracodawcę.*

### **Art. 40**

*§ 1. Czynności z zakresu prawa pracy są nieważne, jeżeli przepis szczególny lub odrębny tak stanowi.*

*§ 2. Czynności z zakresu prawa pracy dokonane w celu obejścia prawa lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego są nieważne.*

*§ 3. Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.*

### **Art. 41**

*Okres zatrudnienia obejmujący miesiąc lub jego wielokrotność i rozpoczynający się pierwszego dnia miesiąca kończy się w ostatnim jego dniu.*

**Art. 42**

*W czynnościach prawnych nawiązujących, zmieniających i rozwiązujących stosunek pracy nie jest dopuszczalne zastrzeżenie warunku.*

**Art. 43**

*Jeżeli skuteczność czynności prawnej nawiązującej, zmieniającej lub rozwiązującej stosunek pracy uzależniona jest od zgody osoby trzeciej, zgoda taka powinna być wyrażona przed dokonaniem tej czynności.*

## **Księga druga**

### **Nawiązanie, zmiana i ustanie stosunku pracy**

#### **Tytuł pierwszy. Przepisy ogólne**

##### **Dział I. Przepisy wstępne**

###### **Art. 44**

*§ 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy podporządkowanej określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i jego ryzyko, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.*

*§ 2. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem w ramach stosunku pracy.*

###### **Art. 45**

*§ 1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę albo mianowania.*

*§ 2. Jeżeli przepisy szczególne lub odrębne nie stanowią inaczej, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę.*

###### **Art. 46**

*§ 1. Jeżeli na podstawie przepisów odrębnych z aktu powołania lub wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika, stosunek pracy z osobą powołaną lub wybraną nawiązuje się na podstawie umowy o pracę.*

*§ 2. Odwołanie ze stanowiska lub wygaśnięcie mandatu pracownika, o którym mowa w § 1, jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, chyba że odwołanie lub wygaśnięcie mandatu nastąpiło z przyczyn uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę.*

*§ 3. Okres wypowiedzenia, o którym mowa w § 2, wynosi trzy miesiące.*

*§ 4. Do pracowników, o których mowa w § 1, nie mają zastosowania przepisy Kodeksu o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne oraz o przywróceniu do pracy.*

#### **Art. 47**

*§ 1. Strony stosunku pracy mogą ustalać jego treść według swego uznania, byleby nie była ona sprzeczna z przepisami prawa, celem tego stosunku, ani z zasadami współżycia społecznego.*

*§ 2. Zmiana treści stosunku pracy może nastąpić tylko przez porozumienie stron lub przez wypowiedzenie warunków pracy i wynagradzania, chyba że przepisy szczególne lub odrębne stanowią inaczej.*

#### **Art. 48**

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

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

*§ 2. Od osoby ubiegającej się o zatrudnienie pracodawca może żądać podania także innych niż wymienione w § 1 danych osobowych, jeżeli zależy od nich ustalenie uprawnień i obowiązków związanych z zatrudnieniem lub gdy obowiązek ich podania wynika z przepisów szczególnych lub odrębnych.*

*§ 3. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą, a na żądanie pracodawcy – także w postaci odpowiedniego dokumentu.*

*§ 4. W zakresie nieuregulowanym w § 1–3 do danych osobowych stosuje się przepisy odrębne.*

#### **Art. 49**

*§ 1. Pracodawca może żądać danych dotyczących karalności od osoby ubiegającej się o zatrudnienie na stanowisku pracownika zarządzającego, a także jeżeli przepisy odrębne tak stanowią.*

§ 2. *Od osoby ubiegającej się o zatrudnienie na stanowisku pracownika zarządzającego, a także gdy przepis odrębny tak stanowi, pracodawca może żądać poddania się badaniom psychologicznym w celu stwierdzenia braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku.*

§ 3. *Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia określi w rozporządzeniu szczegółowy zakres, sposób i warunki przeprowadzania badań, o których mowa w §2.*

#### **Art. 50**

§ 1. *Nawiązanie stosunku pracy może być uzależnione od wyniku konkursu. Warunki i tryb przeprowadzenia konkursu określa regulamin ustalony przez pracodawcę po konsultacji z zakładowym przedstawicielstwem pracowników, jeżeli przepisy odrębne nie stanowią inaczej.*

§ 2. *Rozstrzygnięcie konkursu jest wiążące dla pracodawcy organizującego konkurs.*

§ 3. *Osobie, która wygrała konkurs, przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy. Przepis art. 101 stosuje się odpowiednio.*

§ 4. *W dniu nawiązania stosunku pracy z osobą, która wygrała konkurs, stosunek pracy z pracownikiem zatrudnionym niezgodnie z warunkami konkursu wygasa. Przepis art. 95 § 4 stosuje się odpowiednio.*

#### **Art. 51**

*Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy wymagają formy pisemnej.*

#### **Art. 52**

§ 1. *Pracodawca mający siedzibę za granicą, który świadczy usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i w związku z tym kieruje pracownika na to terytorium do wykonywania pracy:*

- 1. na rachunek tego pracodawcy i pod jego kierownictwem,*
  - 2. w zakładzie lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, w skład której wchodzi dany pracodawca,*
  - 3. jako agencja pracy tymczasowej*
- zapewnia pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów prawa polskiego.*

*§ 2. Przepis § 1 dotyczy:*

- 1. wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku,*
- 2. wymiaru urlopu wypoczynkowego,*
- 3. minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów,*
- 4. dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,*
- 5. bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,*
- 6. uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem,*
- 7. zatrudniania młodocianych,*
- 8. zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu,*
- 9. korzystania z pracy tymczasowej.*

*§ 3. Przepisu § 2 pkt 2-4 nie stosuje się do pracowników wykonujących przez okres nie dłuższy niż osiem dni wstępne prace montażowe lub instalacyjne poza budownictwem.*

### **Art. 53**

*§ 1. W zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisy dotyczące umowy o pracę stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania, z wyłączeniem przepisów regulujących możliwość zwolnienia się pracodawcy z obowiązku przywrócenia pracownika do pracy i zwolnienia grupowe.*

*§ 2. W zakresie nieuregulowanym odmiennie przez przepisy Księgi szóstej, przepisy o umowie o pracę stosuje się do umów, na podstawie których nawiązywane są nietypowe stosunki pracy.*

## **Dział II. Pracownicza umowa przedwstępna**

### **Art. 54**

*§ 1. Umowa, przez którą strony zobowiązują się do zawarcia umowy o pracę (pracownicza umowa przedwstępna) powinna być sporządzona na piśmie oraz określać co najmniej: rodzaj pracy, wynagrodzenie podstawowe i termin zawarcia umowy przyrzeczonej.*

*§ 2. Termin zawarcia umowy o pracę powinien przypadać nie później niż w okresie roku od dnia zawarcia umowy przedwstępnej.*

#### **Art. 55**

*Jeżeli strona przyrzekająca zatrudnienie uchyla się od zawarcia umowy o pracę, strona ubiegająca się o zatrudnienie może żądać odszkodowania. Odszkodowanie przysługuje w wysokości nieprzekraczającej trzymiesięcznego wynagrodzenia przewidzianego na stanowisku pracy uzgodnionym w umowie przedwstępnej.*

#### **Art. 56**

*Jeżeli strona ubiegająca się o zatrudnienie uchyla się od zawarcia umowy o pracę, strona przyrzekająca zatrudnienie może żądać naprawienia szkody, jaką poniosła przez to, że liczyła na zawarcie umowy.*

#### **Art. 57**

*Roszczenia z pracowniczej umowy przedwstępnej przedawniają się z upływem roku od dnia, w którym umowa o pracę miała być zawarta.*

### **Dział III. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę**

#### **Art. 58**

*§ 1. W razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.*

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

*§ 3. Dotychczasowy pracodawca jest zobowiązany do udzielenia nowemu pracodawcy do dnia przejścia zakładu pracy, a gdy nie jest to możliwe – niezwłocznie po tym dniu, informacji o zobowiązaniach, o których mowa w § 2, a zwłaszcza przekazać akta osobowe pracownika oraz pozostałą dokumentację w sprawach związanych z jego stosunkiem pracy.*

#### **Art. 59**

*Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy przez dotychczasowego lub nowego pracodawcę.*

### **Art. 60**

*Rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy za wypowiedzeniem, spowodowanym istotną zmianą warunków pracy na jego niekorzyść w wyniku przejścia zakładu pracy, powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.*

### **Art. 61**

*§ 1. Dotychczasowy i nowy pracodawca mają obowiązek poinformować na piśmie istniejące w ich zakładach pracy przedstawicielstwa pracowników, a w przypadku ich braku - zainteresowanych pracowników indywidualnie, o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, jego przyczynach oraz o prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także o zamierzonych działaniach, dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy i przekwalifikowania.*

*§ 2. Informacje, o których mowa w §1, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani przekazać co najmniej na trzydzieści dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części.*

### **Art. 62**

*§1. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierzają podjąć działania wpływające na warunki zatrudnienia pracowników, są obowiązani do podjęcia negocjacji z zakładowym przedstawicielstwem pracowników, w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż trzydzieści dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach.*

*§2. W razie niezawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w §1, z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowym przedstawicielstwem pracowników w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.*

## **Tytuł drugi. Umowa o pracę**

### **Dział I. Zawarcie umowy o pracę**

#### **Art. 63**

*§ 1. Umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony albo określony.*

*§ 2. Termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony oznacza się datą kalendarzową lub innym zdarzeniem przyszłym i pewnym.*

#### **Art. 64**

*§1. Łączny okres zatrudnienia u danego pracodawcy na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony nie może przekraczać trzech lat.*

*§ 2. W razie zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony z naruszeniem § 1, umowę taką uważa się za zawartą na czas nieokreślony.*

*§ 3. Ograniczenia ustanowionego w §1 nie stosuje się do zatrudnienia na czas zastępstwa pracownika nieobecnego w pracy z usprawiedliwionych przyczyn, przy pracach sezonowych i dorywczych oraz przez agencję pracy tymczasowej, a także w sytuacjach określonych w przepisach odrębnych, jeżeli takie zatrudnienie jest obiektywnie uzasadnione.*

#### **Art. 65**

*Umowa o pracę powinna określać jej strony, czas trwania oraz warunki, a w szczególności: rodzaj pracy, wysokość i składniki wynagrodzenia za pracę, miejsce wykonywania pracy, wymiar czasu pracy i termin rozpoczęcia pracy.*

#### **Art. 66**

*§ 1. Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu siedmiu dni od zawarcia umowy o pracę, o:*

- 1. obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,*
- 2. wymiarze urlopu wypoczynkowego,*
- 3. długości okresu wypowiedzenia umowy.*

§ 2. Pracownika zatrudnionego w zakładzie nieobjętym regulaminem pracy pracodawca informuje także o:

1. porze nocnej,
2. miejscu, terminie, czasie i częstotliwości wypłaty wynagrodzenia,
3. przyjętym sposobie potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

#### **Art. 67**

Jeżeli strony nie zawarły umowy o pracę w formie pisemnej, pracodawca obowiązany jest niezwłocznie, nie później niż w dniu rozpoczęcia pracy, potwierdzić pracownikowi na piśmie warunki umowy i jej rodzaj.

#### **Art. 68**

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie, a jeżeli termin ten nie został określony - w dniu zawarcia umowy, jednakże nie później niż w dniu rozpoczęcia pracy.

#### **Art. 69**

§ 1. Strony mogą zastrzec w umowie o pracę okres próbny nieprzekraczający trzech miesięcy.

§ 2. Zastrzeżenie okresu próbnego powinno nastąpić, pod rygorem nieważności, na piśmie.

## **Dział II. Zakaz konkurencji**

#### **Art. 70**

§ 1. Pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, mogą zawrzeć umowę zobowiązującą pracownika do powstrzymania się po ustaniu stosunku pracy od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy bądź świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

§ 2. Umowa o zakazie konkurencji wymaga, pod rygorem nieważności, formy pisemnej.

### **Art. 71**

*§ 1. Umowa powinna określać zakres i czas obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy.*

*§ 2. Czas obowiązywania zakazu konkurencji nie może przekraczać dwóch lat.*

*§ 3. Odszkodowanie nie może być niższe od dwudziestu pięciu procent wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi przed ustaniem stosunku pracy przez czas odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Jeżeli strony nie postanowiły odmiennie, odszkodowanie wypłacane jest w miesięcznych ratach.*

### **Art. 72**

*Zamiast odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji, strony mogą zastrzec karę umowną. Kara umowna nie może być wyższa od odszkodowania przysługującego pracownikowi od pracodawcy.*

### **Art. 73**

*Pracodawca może rozwiązać umowę o zakazie konkurencji z zachowaniem co najmniej trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jeżeli strony ustaliły w umowie dopuszczalność jej rozwiązania.*

### **Art. 74**

*§ 1. Pracownik może zwolnić się z zakazu konkurencji w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracodawcę obowiązku wypłaty odszkodowania.*

*§ 2. Zwolnienie się pracownika z zakazu konkurencji następuje przez jego oświadczenie złożone na piśmie.*

### **Art. 75**

*Przepisy niniejszego Działu nie naruszają ograniczeń działalności konkurencyjnej przewidzianych w przepisach odrębnych.*

## **Dział III. Zmiana umowy o pracę**

### **Art. 76**

*§ 1. Zmiana warunków umowy o pracę może nastąpić przez umowę stron (umowa zmieniająca).*

§ 2. Do umowy zmieniającej stosuje się odpowiednio przepisy o umowie o pracę.

#### **Art. 77**

§ 1. Pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi warunki umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające).

§ 2. Do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

§ 3. Wypowiedzenie zmieniające uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki umowy o pracę.

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

#### **Art. 78**

Pracodawca może wypowiedzieć warunki umowy o pracę pracownikowi, wobec którego obowiązuje zakaz jej wypowiedzenia, w razie:

1. stwierdzenia orzeczeniem lekarskim utraty przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy,
2. niezawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy,
3. gdy przepisy szczególne lub odrębne tak stanowią.

#### **Art. 79**

Pracodawca, w przypadkach uzasadnionych jego potrzebami, może powierzyć pracownikowi wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

## **Dział IV. Rozwiązanie umowy o pracę**

### **Rozdział 1. Przepisy wstępne**

#### **Art. 80**

*Umowa o pracę rozwiązuje się:*

- 1. przez porozumienie stron (umowa rozwiązująca),*
- 2. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (wypowiedzenie),*
- 3. przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie niezwłoczne),*
- 4. z upływem czasu, na który została zawarta.*

#### **Art. 81**

*§ 1. Wypowiedzenie i niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę wymaga przyczyny dostatecznie uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy.*

*§ 2. Pracodawca jest obowiązany wskazać na piśmie przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę oraz pouczyć pracownika o przysługującym mu prawie i terminie odwołania się do sądu, a także o możliwości wystąpienia z wnioskiem o wszczęcie postępowania mediacyjnego.*

#### **Art. 82**

*Pracodawca nie ma obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę w okresie próbnym, a także zawartej na czas określony, jeżeli strony nie postanowiły inaczej.*

#### **Art. 83**

*§ 1. Odpis pisma zawierającego oświadczenie woli o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę lub o jej rozwiązaniu niezwłocznym, pracodawca przesyła bez zwłoki zakładowemu przedstawicielstwu pracowników.*

*§ 2. W razie zgłoszenia przez zakładowe przedstawicielstwo pracowników zastrzeżeń dotyczących zwolnienia pracownika pracodawca jest obowiązany niezwłocznie ustosunkować się do nich na piśmie.*

#### **Art. 84**

*Pracownik powinien podać pracodawcy na piśmie przyczynę uzasadniającą niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę.*

## **Rozdział 2. Wypowiedzenie umowy o pracę**

### **Art. 85**

*Każda ze stron może wypowiedzieć umowę o pracę na czas nieokreślony, a umowę o pracę na czas określony - jeżeli przepisy szczególne lub odrębne tak stanowią.*

### **Art. 86**

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

*§ 2. Po dokonaniu wypowiedzenia strony mogą uzgodnić wcześniejszy lub późniejszy termin rozwiązania umowy o pracę.*

*§ 3. W okresie wypowiedzenia pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas tego zwolnienia.*

*§ 4. Czas zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy obejmuje cały okres wypowiedzenia, jeżeli pracodawca nie określił go odmiennie.*

### **Art. 87**

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

- 1. dwa tygodnie - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż sześć miesięcy,*
- 2. miesiąc - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej sześć miesięcy,*
- 3. trzy miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej trzy lata.*

*§ 2. Do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wlicza się okresy zatrudnienia u innego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w przepisach Działu III Tytułu pierwszego Księgi drugiej, a także w innych wypadkach, gdy z mocy przepisów szczególnych lub odrębnych nowy pracodawca wstępuje w stosunki pracy nawiązane przez poprzedniego pracodawcę.*

### **Art. 88**

§ 1. Jeżeli wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia, najwyżej jednak do jednego miesiąca; w takim razie pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

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

### **Art. 89**

§ 1. W umowie o pracę zawartej na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy strony mogą uzgodnić dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W takim razie strony mogą również uzgodnić obowiązek pracodawcy podania pracownikowi przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

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

### **Art. 90**

§ 1. Umowa o pracę zawarta w celu i na czas zastępstwa pracownika nieobecnego w pracy z usprawiedliwionych przyczyn (umowa na zastępstwo) rozwiązuje się z dniem powrotu tego pracownika do pracy.

§ 2. W razie ustania stosunku pracy pracownika zastępowanego każda ze stron może rozwiązać umowę na zastępstwo za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

### **Art. 91**

§ 1. W okresie próbnym każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

§ 2. Okres wypowiedzenia wynosi:

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

## **Art. 92**

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

*§ 2. Wymiar zwolnienia wynosi:*

- 1. trzy dni robocze - w okresie co najmniej trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a także w razie jego skrócenia na podstawie art. 86 § 2 i art. 88,*
- 2. dwa dni robocze – w okresie co najmniej dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.*

## **Rozdział 3. Niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę**

### **Art. 93**

*§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę niezwłocznie z winy pracownika w razie:*

- 1. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,*
- 2. popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem*
- 3. utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.*

*§ 2. Niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy.*

### **Art. 94**

*§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę niezwłocznie w razie nieobecności pracownika z powodu:*

*1. niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej:*

- a) dłużej niż trzy miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż sześć miesięcy,*
- b) dłużej niż łączny czas pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej sześć miesięcy, a także jeżeli niezdolność do*

- pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową,*
- 2. sprawowania opieki nad dzieckiem - przez okres pobierania z tego tytułu zasiłku,*
  - 3. innej usprawiedliwionej nieobecności - trwającej nieprzerwanie dłużej niż miesiąc.*

*§ 2. Niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.*

*§ 3. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić byłego pracownika w okresie sześciu miesięcy od niezwłocznego rozwiązania z nim umowy o pracę z przyczyn wymienionych w § 1, jeżeli pracownik zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.*

#### **Art. 95**

*§ 1. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę niezwłocznie w razie:*

- 1. wydania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, jeżeli pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe,*
- 2. ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.*

*§ 2. Przepis art. 93 § 2 stosuje się odpowiednio.*

*§ 3. W sytuacji określonej w § 1 pkt 2 pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony – w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni.*

*§ 4. Niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika powoduje dla niego skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.*

## **Dział V. Szczególna ochrona pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę**

### **Art. 96**

*Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi:*

- 1. nieobecnemu w pracy z powodu urlopu lub innych usprawiedliwionych przyczyn,*
- 2. któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,*
- 3. będącemu inwalidą wojennym lub wojskowym.*

### **Art. 97**

*§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi, ani rozwiązać z nim przez wypowiedzenie umowy o pracę w okresach:*

- 1. od dnia doręczenia karty powołania do odbycia zasadniczej służby wojskowej do upływu 30 dni od zakończenia tej służby,*
- 2. od dnia doręczenia małżonkowi karty powołania do odbycia zasadniczej służby wojskowej do upływu 30 dni od zakończenia tej służby,*
- 3. od dnia doręczenia poborowemu karty skierowania do odbycia służby zastępczej do dnia jej zakończenia,*
- 4. skierowania decyzją administracyjną do pracy przy zwalczaniu epidemii.*

*§ 2. W okresie, o którym mowa w § 1 pkt 2 niedopuszczalne jest także niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn przez pracownika niezawinionych.*

### **Art. 98**

*§ 1. Przepisów o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę nie stosuje się w razie:*

- 1. ogłoszenia upadłości lub otwarcia likwidacji pracodawcy,*
- 2. niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika,*
- 3. zatrudnienia na okres próbny,*
- 4. zatrudnienia na zastępstwo,*
- 5. gdy przepisy szczególne lub odrębne tak stanowią.*

*§ 2. Przepisów art. 96 pkt 2 i 3 nie stosuje się nadto, jeżeli pracownik nabył prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.*

## **Dział VI. Uprawnienia pracownika i pracodawcy w razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę**

### **Art. 99**

*§ 1. W razie wypowiedzenia lub niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu z roszczeniem o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.*

*§ 2. Jeżeli nie upłynął jeszcze okres wypowiedzenia umowy o pracę, pracownik może żądać uznania wypowiedzenia za bezskuteczne albo odszkodowania.*

*§ 3. Sąd może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne bądź przywrócenia do pracy, jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe. W takim razie sąd orzeka o odszkodowaniu.*

### **Art. 100**

*Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie wyższe jednak niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.*

### **Art. 101**

*Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. W szczególnie uzasadnionych wypadkach sąd może ograniczyć wysokość wynagrodzenia, nie więcej jednak niż do wynagrodzenia za sześć miesięcy.*

### **Art. 102**

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

### **Art. 103**

*Pracownik, który przed przywróceniem do pracy nawiązał stosunek pracy z innym pracodawcą, może rozwiązać ten stosunek za trzydniowym wypowiedzeniem w ciągu siedmiu dni od przywrócenia do pracy. Przepis art. 95 § 4 stosuje się odpowiednio.*

#### **Art. 104**

§ 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 99, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od miesiąca do trzech miesięcy, nie niższej jednak niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

§ 2. W razie rozwiązania umowy o pracę na czas określony z naruszeniem przepisów prawa pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie wyższej jednak niż wynagrodzenie za trzy miesiące.

§ 3. W szczególnie uzasadnionych wypadkach, zwłaszcza w razie naruszenia przepisów Działu V Tytułu drugiego Księgi drugiej, sąd może orzec wyższe odszkodowanie niż określone w § 1 i 2, nie wyższe jednak niż wynagrodzenie za dziewięć miesięcy.

#### **Art. 105**

§ 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia czas pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie.

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

§ 3. Okresu pozostawania bez pracy, za który pracownikowi nie przyznano wynagrodzenia lub odszkodowania, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia.

#### **Art. 106**

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

§ 2. Jeżeli pracodawca w okresie wypowiedzenia rozwiązał niezwłocznie umowę o pracę z naruszeniem przepisów prawa, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

### **Art. 107**

*§ 1. W razie nieuzasadnionego niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.*

*§ 2. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w razie rozwiązania umowy o pracę na czas określony - w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni.*

*§ 3. W razie orzeczenia przez sąd pracy odszkodowania nie stosuje się przepisu art. 95 § 4.*

## **Dział VII. Wygaśnięcie umowy o pracę**

### **Art. 108**

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

### **Art. 109**

*§ 1. Umowa o pracę wygasa z dniem śmierci pracownika.*

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

### **Art. 110**

*§ 1. Umowa o pracę wygasa z dniem śmierci pracodawcy, jeżeli nie nastąpiło przejęcie pracownika przez nowego pracodawcę, na zasadach określonych w przepisach Działu III Tytułu pierwszego Księgi drugiej Kodeksu.*

*§ 2. Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła w sytuacji, o której mowa w § 1, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w razie umowy na czas określony - w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni.*

**Art. 111**

*§ 1. W razie nierozwiązania umowy o pracę pomimo ogłoszenia upadłości lub otwarcia likwidacji, a także w razie faktycznego i trwałego zaprzestania działalności przez pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, umowa o pracę wygasa z dniem wykreślenia pracodawcy z rejestru albo z dniem zaprzestania prowadzenia przez niego działalności. W takim razie pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.*

*§ 2. Pracownik może w sytuacji określonej w § 1 wystąpić do sądu pracy o ustalenie wygaśnięcia umowy o pracę.*

**Art. 112**

*§ 1. Umowa o pracę wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej umowę o pracę niezwłocznie z winy pracownika.*

*§ 2. Pracodawca jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Przepis art. 101 stosuje się odpowiednio.*

*§ 3. Przepisu § 2 nie stosuje się, gdy postępowanie karne zostało umorzone z powodu przedawnienia bądź amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania.*

**Art. 113**

*Umowa o pracę wygasa, jeżeli:*

- 1. pracownik, któremu pracodawca udzielił urlopu bezpłatnego do pełnienia funkcji z wyboru lub w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy, nie zgłosił powrotu do pracy w ciągu siedmiu dni od rozwiązania stosunku pracy z tym pracodawcą,*
- 2. pracownik nie zgłosił powrotu do pracy w ciągu trzydziestu dni od zwolnienia go z zasadniczej służby wojskowej,*
- 3. pracownik nie zgłosił powrotu do pracy w ciągu trzydziestu dni od zwolnienia go z zastępczej służby poborowych.*

#### **Art. 114**

*W razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego Działu mają odpowiednie zastosowanie przepisy Działu VI Tytułu drugiego Księgi drugiej.*

### **Dział VIII. Zwolnienia grupowe**

#### **Art.115**

*§1. Przepisy niniejszego działu stosuje się w razie rozwiązania przez pracodawcę umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym trzydziestu dni rozwiązanie obejmuje co najmniej:*

- 1. dziesięciu pracowników, gdy pracodawca zatrudnia w danym zakładzie pracy mniej niż stu pracowników,*
- 2. dziesięć procent pracowników, gdy pracodawca zatrudnia w danym zakładzie pracy co najmniej stu, jednakże mniej niż trzystu pracowników,*
- 3. trzydziestu pracowników, gdy pracodawca zatrudnia w danym zakładzie pracy co najmniej trzystu lub więcej pracowników (zwolnienie grupowe).*

*§2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w § 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach zwolnienia grupowego następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej pięciu pracowników.*

*§3. Przepisów niniejszego Działu nie stosuje się do pracodawcy zatrudniającego nie więcej niż 20 pracowników*

#### **Art. 116**

*Pracodawca, zamierzający dokonać zwolnienia grupowego, ma obowiązek zawiadomić na piśmie zakładowe przedstawicielstwo pracowników o:*

- 1. przyczynach zwolnienia,*
- 2. liczbie i grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem zwolnienia i okresie, w którym ma ono nastąpić,*
- 3. proponowanych kryteriach doboru pracowników do zwolnienia,*
- 4. kolejności dokonywania zwolnień,*
- 5. propozycjach załatwienia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem, a jeżeli propozycje te obejmują*

*świadczenia pieniężne – także o sposobie ustalania ich wysokości.*

#### **Art. 117**

*§1. Pracodawca jest obowiązany do przeprowadzenia konsultacji dotyczących zwolnienia grupowego z zakładowym przedstawicielstwem pracowników.*

*§2. Przedmiotem konsultacji są sprawy związane ze zwolnieniem grupowym, w szczególności sprawy, o których mowa w art. 116, a także:*

- 1. możliwość uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru zwolnienia grupowego,*
- 2. możliwość przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego oraz uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników,*
- 3. inne sprawy pracownicze związane ze zwolnieniem grupowym.*

#### **Art.118**

*§1. Pracodawca i zakładowe przedstawicielstwo pracowników mają obowiązek podjęcia rokowań w celu zawarcia porozumienia regulującego sprawy dotyczące pracowników objętych zwolnieniem grupowym.*

*§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 8 § 2.*

*§3. Jeżeli nie doszło do zawarcia porozumienia, o którym mowa w § 1, w ciągu dwudziestu dni od zawiadomienia zakładowego przedstawicielstwa pracowników, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia grupowego ustanawia pracodawca w regulaminie, uwzględniając w miarę możliwości propozycje przedstawione przez zakładowe przedstawicielstwo pracowników.*

#### **Art.119**

*§1. Pracodawca przekazuje na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy informacje zawarte w zawiadomieniu skierowanym do zakładowego przedstawicielstwa pracowników, z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom.*

*§2. Pracodawca - po zawarciu porozumienia lub wydaniu regulaminu, o których mowa w art. 118 - zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących zwolnienia grupowego, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w którym ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego zwolnienia grupowego z zakładowym przedstawicielstwem pracowników.*

*§3. Pracodawca przekazuje kopię zawiadomienia, o którym mowa w §2, zakładowemu przedstawicielstwu pracowników, które może przedstawić właściwemu powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w sprawie zwolnienia grupowego.*

*§4. W razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego zawiadomienie, o którym mowa w §2, jest wymagane, gdy z takim wnioskiem wystąpi właściwy powiatowy urząd pracy.*

#### **Art. 120**

*§1. Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę w ramach zwolnienia grupowego może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy, o którym mowa w art. 121 § 2, a gdy nie jest ono wymagane, nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia lub wydaniu regulaminu, o których mowa w art. 119.*

*§2. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, a gdy nie jest ono wymagane, nie wcześniej niż po upływie trzydziestu dni od dnia zawarcia porozumienia lub wydania regulaminu, o których mowa w art. 119.*

#### **Art. 121**

*Jeżeli pracodawca zawarł z zakładowym przedstawicielstwem pracowników porozumienie w sprawie zasad postępowania wobec pracowników objętych zwolnieniem grupowym, przy wypowiedzaniu tym pracownikom stosunków pracy nie stosuje się art. 83.*

### **Art. 122**

*Przy wypowiedaniu pracownikowi umowy o pracę w ramach zwolnienia grupowego nie stosuje się przepisów Działu IV niniejszego Tytułu.*

### **Art. 123**

*Pracownikom objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, o której mowa w art. 96 pkt 2 - 7, art. 97 pkt 1 i 2 oraz art. 326 § 1 i 3, pracodawca może jedynie wypowiedzieć warunki umowy o pracę. Jeżeli wypowiedzenie to powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym korzystałoby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.*

### **Art. 124**

*§1. W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach zwolnienia grupowego, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia pracy u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy.*

*§2. Obowiązek ponownego zatrudnienia, o którym mowa w §1, ciąży na pracodawcy w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania umowy z pracownikiem w ramach zwolnienia grupowego.*

## **Tytuł trzeci. Mianowanie**

### **Art. 125**

*Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w wypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy, określonych w przepisach odrębnych.*

### **Art. 126**

*Małżonkowie oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia, powinowactwa pierwszego stopnia, przysposobienia, opieki lub kurateli nie mogą być zatrudnieni w tej samej jednostce organizacyjnej, jeżeli powstałby między nimi stosunek bezpośredniej podległości służbowej.*

### **Art. 127**

*Akt mianowania powinien określać w szczególności:*

- 1. nazwę jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą,*
- 2. osobę dokonującą mianowania*
- 3. imię (imiona) i nazwisko pracownika,*
- 4. stanowisko lub rodzaj pracy,*
- 5. wynagrodzenie za pracę,*
- 6. rodzaj mianowania,*
- 7. termin rozpoczęcia pracy,*

### **Art. 128**

*Mianowanie może być poprzedzone aplikacją lub innym postępowaniem kwalifikacyjnym.*

### **Art. 129**

*§ 1. Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w akcie mianowania albo w dniu objęcia stanowiska, a jeżeli terminy te nie zostały określone - w dniu doręczenia pracownikowi aktu mianowania.*

*§ 2. Mianowanie uważa się za niebyłe, jeżeli pracownik odmówił przyjęcia aktu mianowania lub złożenia ślubowania przewidzianego w przepisach odrębnych albo nie przystąpił w terminie siedmiu dni do pracy z nieusprawiedliwionych przyczyn.*

### **Art. 130**

*§ 1. Jeżeli wymagają tego potrzeby pracodawcy, pracownikowi mianowanemu można polecić na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym wykonywanie innej pracy niż określona w akcie mianowania, zgodnej z jego kwalifikacjami.*

*§ 2. Pracownikowi przysługuje w tym okresie wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, jednak nie niższe od dotychczasowego.*

### **Art. 131**

*§ 1. Jeżeli jest to konieczne ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, pracownika mianowanego można przenieść na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom i równorzędne pod względem wynagrodzenia.*

§ 2. Pracownik może być przeniesiony na inne stanowisko pracy odpowiadające jego kwalifikacjom, jeżeli dalsze zatrudnianie na dotychczasowym stanowisku nie jest możliwe ze względu na jego likwidację.

§ 3. Po przeniesieniu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, jednak przez okres trzech miesięcy nie niższe od dotychczasowego.

#### **Art. 132**

§ 1. Pracownik mianowany, który stał się trwale niezdolny do wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, może być przeniesiony na inne, także niższe, stanowisko.

§ 2. Jeżeli wynagrodzenie pracownika przeniesionego uległo obniżeniu, przez okres trzech miesięcy od przeniesienia przysługuje mu wynagrodzenie dotychczasowe.

#### **Art. 133**

§ 1. Pracownik mianowany może być w uzasadnionych przypadkach oddelegowany do zgodnej z jego kwalifikacjami pracy w innej jednostce organizacyjnej w tej samej lub innej miejscowości na okres do sześciu miesięcy. Ponowne oddelegowanie nie może nastąpić przed upływem trzech lat.

§ 2. Pracownikowi w okresie oddelegowania przysługuje wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, jednak nie niższe od dotychczasowego.

#### **Art. 134**

Pracownik na jego wniosek lub za jego zgodą może być przeniesiony na stałe do pracy w innej jednostce organizacyjnej w tej samej lub innej miejscowości.

#### **Art. 135**

§ 1. W razie tymczasowego aresztowania pracownik mianowany zostaje z mocy prawa zawieszony w pełnieniu obowiązków pracowniczych do wygaśnięcia stosunku pracy, o ile stosunek ten nie uległ wcześniejszemu rozwiązaniu.

§ 2. W okresie tymczasowego aresztowania wynagrodzenie za pracę ulega obniżeniu do połowy.

§ 3. Jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, pracownikowi przysługuje pozostała część wynagrodzenia.

§ 4. Przepisu § 3 nie stosuje się w razie umorzenia postępowania karnego z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania.

#### **Art. 136**

§ 1. Pracownik mianowany może być - na okres do sześciu miesięcy - zawieszony w pełnieniu obowiązków pracowniczych, jeżeli zostało przeciwko niemu wszczęte postępowanie dyscyplinarne.

§ 2. W okresie zawieszenia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia i innych przysługujących mu świadczeń.

§ 3. Od decyzji o zawieszeniu w pełnieniu obowiązków służbowych pracownikowi przysługuje odwołanie do właściwego organu dyscyplinarnego.

#### **Art. 137**

Pracodawca może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania:

1. na wniosek pracownika,
2. w razie ukończenia przez pracownika 65 lat.

#### **Art. 138**

Pracodawca rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania w razie:

1. niezawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
2. trwałej utraty przez pracownika zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia go na stanowisku odpowiednim do stanu zdrowia i kwalifikacji albo gdy pracownik odmówił przejścia do takiej pracy,
3. otrzymania przez pracownika dwukrotnie, w okresie nie krótszym niż jeden rok i nie dłuższym niż dwa lata, negatywnej oceny kwalifikacyjnej,
4. zniesienia lub przekształcenia jednostki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie go na inne stanowisko pracy.

**Art. 139**

*Pracodawca rozwiązuje niezwłocznie stosunek pracy z pracownikiem mianowanym, który:*

- 1. uzyskał mianowanie na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów,*
- 2. utracił polskie obywatelstwo, jeżeli jest ono warunkiem mianowania,*
- 3. utracił z własnej winy uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.*

**Art. 140**

*Pracodawca może rozwiązać niezwłocznie stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż jeden rok, a także w razie usprawiedliwionej nieobecności z innych przyczyn - po upływie okresów przewidzianych w art. 94 § 1 pkt 2 i 3.*

**Art. 141**

*Pracownik mianowany może rozwiązać stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.*

**Art. 142**

*Stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania może zostać rozwiązany na mocy porozumienia stron.*

**Art. 143**

*Stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania wygasa w razie:*

- 1. prawomocnego ukarania pracownika karą dyscyplinarną zwolnienia lub wydalenia z pracy,*
- 2. prawomocnego skazania pracownika na karę pozbawienia praw publicznych lub prawa wykonywania zawodu,*
- 3. w przypadkach określonych w Dziale VII Tytułu drugiego Księgi drugiej oraz w przepisach odrębnych.*

## **Księga trzecia**

### **Obowiązki i prawa stron stosunku pracy**

#### **Tytuł pierwszy**

##### **Podstawowe obowiązki stron stosunku pracy**

###### **Art. 144**

*§1. Strony stosunku pracy powinny wykonywać swoje obowiązki w sposób zgodny z ich treścią oraz z zasadami współżycia społecznego i ustalonymi zwyczajami.*

*§2. Strony stosunku pracy powinny ze sobą współdziałać w dobrej wierze przy wykonywaniu swoich obowiązków.*

###### **Art. 145**

*§1. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:*

- 1. zatrudniać pracowników na warunkach wynikających ze stosunku pracy,*
- 2. zaznajamiać pracowników z ich obowiązkami i uprawnieniami oraz pouczać ich o sposobie wykonywania pracy, zwłaszcza pracowników podejmujących pracę po raz pierwszy,*
- 3. organizować pracę w sposób umożliwiający pracownikom jej należyte świadczenie oraz łagodzić uciążliwości pracy, zwłaszcza monotonnej lub wykonywanej w ustalonym z góry tempie,*
- 4. chronić zdrowie i życie pracowników przy wykorzystaniu dostępnych środków,*
- 5. zapoznawać pracowników z ustanowionymi w zakładzie pracy przepisami prawa pracy,*
- 6. terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,*
- 7. ułatwiać pracownikom w miarę możliwości podnoszenie kwalifikacji zawodowych,*
- 8. obiektywnie oceniać pracowników oraz wyniki ich pracy,*
- 9. stwarzać warunki ułatwiające integrację zawodową pracownikom niepełnosprawnym,*
- 10. zapewnić ochronę rzeczom należącym do pracowników, gdy przyniesienie tych rzeczy do zakładu pracy jest uzasadnione,*
- 11. prowadzić akta osobowe pracowników i inną wymaganą dokumentację dotyczącą stosunku pracy,*
- 12. przestrzegać zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy oraz wymagać ich poszanowania przez pracowników.*

§2. Minister właściwy do spraw pracy określi w rozporządzeniu wykaz dokumentów należących do akt osobowych pracownika oraz innych dokumentów dotyczących stosunku pracy, a także zasady ich prowadzenia i archiwizowania przez pracodawcę, z uwzględnieniem sytuacji zakładów zatrudniających nie więcej niż 20 osób.

#### **Art. 146**

*W zakresie nieuregulowanym w przepisach prawa kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku ustala pracodawca.*

#### **Art. 147**

§1. *Strony stosunku pracy mogą określić w umowie wzajemne prawa i obowiązki związane z podnoszeniem przez pracownika kwalifikacji zawodowych.*

§2. *Jeżeli z przyczyn zawinionych pracownik nie wywiązał się z obowiązków, o których mowa w §1, pracodawca może dochodzić zwrotu wydatków poniesionych na kształcenie pracownika, jednakże w kwocie nie wyższej od równowartości sześciomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.*

§3. *Jeżeli umowa przewiduje obowiązek przepracowania ustalonego okresu u danego pracodawcy po zakończeniu kształcenia, to nie może on być dłuższy od okresu kształcenia.*

§4. *Minister właściwy do spraw pracy określi w rozporządzeniu formy oraz tryb udzielania pomocy publicznej pracownikom podejmującym kształcenie lub doskonalenie zawodowe*

#### **Art. 148**

*W razie rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę pracodawca wydaje pracownikowi niezwłocznie świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą lub od innych warunków określonych przez pracodawcę.*

### **Art. 149**

*W razie rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę z pracownikiem, z którym dotychczasowy pracodawca nawiązuje kolejną umowę bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy, świadectwo pracy wydaje się pracownikowi tylko na jego żądanie.*

### **Art. 150**

*§1. W świadectwie pracy zamieszcza się informacje dotyczące:*

- 1. okresu i rodzaju wykonywanej pracy,*
- 2. zajmowanych stanowisk,*
- 3. liczby przepracowanych godzin nadliczbowych w danym roku kalendarzowym,*
- 4. sposobu ustania stosunku pracy,*
- 5. zajęcia wynagrodzenia za pracę na podstawie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym,*
- 6. zawarcia umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej i czasie jej obowiązywania.*

*W świadectwie pracy zamieszcza się także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego.*

*§2. Na żądanie pracownika umieszcza się w świadectwie pracy informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o kwalifikacjach zawodowych.*

### **Art. 151**

*§1. Pracownik może w ciągu 7 dni od doręczenia świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie lub uzupełnienie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia z odpowiednim żądaniem do sądu pracy w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania lub uzupełnienia świadectwa pracy.*

*§ 2. Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika.*

### **Art. 152**

*W razie śmierci pracownika w stosunku do osób, o których mowa w art. 109 § 2, przepisy art. 148 – 151 stosuje się odpowiednio*

### **Art. 153**

*Pracownik jest obowiązany świadczyć pracę sumiennie i ze starannością, której wymaga charakter danego zawodu lub rodzaj wykonywanej pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.*

### **Art. 154**

*§1. Pracownik jest obowiązany w szczególności :*

- 1. przestrzegać regulaminu pracy lub innego aktu ustalającego organizację i porządek pracy,*
- 2. dbać o dobro pracodawcy i chronić jego mienie,*
- 3. zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, w szczególności dotyczące spraw zastrzeżonych przez pracodawcę oraz określonych w przepisach odrębnych,*
- 4. uprzedzać pracodawcę o przewidywanej nieobecności i usprawiedliwiać tę nieobecność,*
- 5. przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.*

*§2. Pracownik nie może bez zgody pracodawcy prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.*

*§3. Minister właściwy do spraw pracy określi w drodze rozporządzenia zasady i tryb usprawiedliwiania nieobecności pracownika w pracy.*

### **Art. 155**

*§1. Prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z organizacją i porządkiem pracy określa się w regulaminie pracy. W szczególności regulamin pracy określa:*

- 1. czas pracy w zakresie określonym w przepisach Kodeksu o czasie pracy, w tym zwłaszcza rozkład czasu pracy i porę nocną,*

2. sposób i tryb potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy lub przerw w pracy innych niż wynikających z przepisów prawa pracy,
3. warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu,
4. informację o stosowanych nagrodach i wyróżnieniach oraz karach z tytułu odpowiedzialności porządkowej,
5. termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia,
6. wykaz prac wzbronionych kobietom i pracownikom młodocianym
7. rodzaje prac i wykaz stanowisk, na których jest dozwolone wykonywanie pracy przez pracowników młodocianych zatrudnionych w celu odbywania przygotowania zawodowego,
8. wykaz prac lekkich dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe,
9. obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
10. wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, odpowiednio do rodzaju pracy,
11. sposób udostępniania pracownikowi wydanych w zakładzie przepisów prawa pracy.

#### **Art. 156**

*Pracodawca może kontrolować wykonywanie pracy przez pracownika przy użyciu środków technicznych, z wyłączeniem środków ukrytych.*

#### **Art. 157**

*§ 1. Pracodawca może żądać od pracownika poddania się badaniu w celu ustalenia stanu trzeźwości lub znajdowania się pod wpływem środków psychotropowych.*

*§ 2. Pracodawca może prowadzić kontrolę wstępu na teren zakładu pracy lub jego części przy pomocy danych biometrycznych pracownika, jeżeli uzasadnia to szczególny rodzaj pracy.*

*§ 3. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia określi w rozporządzeniu szczegółowy zakres, sposób i warunki przeprowadzania badań oraz kontroli osób, o których mowa w §1-2.*

## **Tytuł drugi. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą**

### **Dział I. Regulacja i ustalanie wynagrodzenia za pracę**

#### **Art. 158**

*Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy, jeżeli przepis szczególny tak stanowi.*

#### **Art. 159**

*§1. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą regulują układy zbiorowe pracy oraz regulaminy wynagradzania.*

*§2. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określa w drodze rozporządzenia – w zakresie niezastrzeżonym w odrębnych przepisach do właściwości innych organów – minister właściwy do spraw pracy na wniosek odpowiedniego ministra.*

*§3. Rozporządzenie, o którym mowa w §2, powinno w szczególności określać warunki ustalania i wypłacania:*

- 1. wynagrodzenia podstawowego,*
- 2. innych składników wynagrodzenia, uzasadnionych zwłaszcza szczególnymi właściwościami lub warunkami wykonywanej pracy oraz kwalifikacjami zawodowymi pracowników, z tym, że wysokość składnika wynagrodzenia uwarunkowanego długością przepracowanego okresu nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia podstawowego,*
- 3. innych świadczeń związanych z pracą, w tym uzależnionych od okresów przepracowanych przez pracownika; w szczególności dotyczy to odprawy rentowej lub emerytalnej oraz gratyfikacji jubileuszowej.*

*§4. Z dniem wejścia w życie układu zbiorowego pracy do pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej objętych tym układem nie stosuje się przepisów rozporządzenia wydanego na podstawie §2.*

#### **Art. 160**

*§1. W zakładzie pracy, w którym pracodawca zatrudnia więcej niż 20 pracowników, warunki wynagradzania i przyznawania innych świadczeń określa regulamin wynagradzania, chyba że sprawy te reguluje układ zbiorowy pracy.*

*§2. Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników układem zbiorowym pracy.*

#### **Art. 161**

*§1. Przez ustalenie wynagrodzenia za pracę rozumie się ustalenie stawki wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku (wynagrodzenie podstawowe) oraz innych składników wynagrodzenia i ich wysokości, jeśli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.*

*§2. Wynagrodzenie za pracę ustala się według ilości, jakości i wartości pracy wykonywanej przez pracownika, ocenianej według wymaganych kwalifikacji, umiejętności, doświadczenia, odpowiedzialności i wysiłku oraz innych uzasadnionych kryteriów.*

*§3. W razie znacznej zmienności warunków wykonywania pracy lub trudności w dokonywaniu jej pomiaru wynagrodzenie za pracę może być ustalane w całości lub w części w formie ryczałtu. Wynagrodzenie ryczałtowe powinno odpowiadać kryteriom określonym w § 2.*

#### **Art. 162**

*Za wadliwe wykonanie pracy z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje albo może zostać odpowiednio obniżone. Za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.*

#### **Art. 163**

*§1. Za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia podstawowego, a w razie niewyodrębnienia tego składnika - 75% całkowitego wynagrodzenia*

*§2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.*

#### **Art. 164**

*W razie przerwy w pracy spowodowanej czynnikami technicznymi lub związanymi z organizacją pracy albo wynikłej z warunków atmosferycznych (prześtój) pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli prześtój nie został przez niego zawiniony. Wynagrodzenie za czas prześtoju przysługuje w wysokości określonej w art. 163.*

#### **Art. 165**

*Warunkiem zachowania prawa do wynagrodzenia w sytuacjach określonych w art. 163 i 164 jest pozostawanie pracownika w gotowości do pracy.*

#### **Art. 166**

*Pracodawca może na czas prześtoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z art. 163. Jeżeli prześtój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.*

### **Dział II. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy**

#### **Art. 167**

*§1. Za czas niezdolności do pracy, spowodowanej przyczynami uprawniającymi do zasiłku chorobowego, zgodnie z przepisami odrębnymi, pracodawca zatrudniający nie więcej niż 20 pracowników jest obowiązany do zapłaty wynagrodzenia za okres trwający łącznie do 7 dni w ciągu roku kalendarzowego.*

*§2. Pracodawca zatrudniający więcej niż 20 pracowników jest obowiązany w okolicznościach, o których mowa w § 1, do zapłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy za okres trwający łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego.*

*§3. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby nie przysługuje w wypadkach, w których pracownik nie nabywa prawa do zasiłku chorobowego.*

### **Art. 168**

*§1. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w art. 167, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, z zastrzeżeniem § 2.*

*§2. Za czas niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy, wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy albo chorobą zawodową lub chorobą przypadającą w okresie ciąży, pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.*

### **Art. 169**

*Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, nie wyłączając dni wolnych od pracy.*

## **Dział III. Wynagrodzenie minimalne**

### **Art. 170**

*§1. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości wynagrodzenia minimalnego.*

*§2. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość wynagrodzenia minimalnego ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.*

### **Art. 171**

*Wynagrodzenie minimalne obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, gratyfikacji jubileuszowych oraz odpraw, o których mowa w art. 185 i 186.*

### **Art. 172**

*Wysokość wynagrodzenia minimalnego jest ustalana w trybie określonym w przepisach odrębnych.*

## **Dział IV. Ochrona wynagrodzenia za pracę**

### **Art. 173**

*Zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę lub przeniesienie go na inną osobę jest nieważne.*

#### **Art. 174**

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

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

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

*§4. Składniki wynagrodzenia za pracę należne pracownikowi za okresy dłuższe niż miesiąc wypłaca się w terminach określonych w przepisach prawa pracy.*

*§5. Od niewypłaconego w ustalonym terminie wynagrodzenia pracownikowi przysługują odsetki w wysokości o połowę wyższej od odsetek ustawowych, ustalonych na podstawie przepisów odrębnych.*

#### **Art. 175**

*§1. Pracodawca jest obowiązany wypłacać pracownikowi wynagrodzenie do rąk własnych, w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy, w formie pieniężnej.*

*§2. Wypłata wynagrodzenia w inny sposób niż do rąk własnych pracownika jest dopuszczalna tylko wówczas, gdy jest to przewidziane w układzie zbiorowym pracy lub pracownik wyraził na to uprzednią zgodę w formie pisemnej.*

#### **Art. 176**

*Częściowe świadczenie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.*

#### **Art. 177**

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

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

2. *sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,*
3. *zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi.*

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

*§3. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:*

1. *w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości trzech piątych wynagrodzenia,*
2. *w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych – do wysokości połowy wynagrodzenia.*

*§4. Potrącenia, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, nie mogą w sumie przekraczać połowy wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami, o których mowa w § 1 pkt 1 – trzech piątych wynagrodzenia.*

#### **Art. 178**

*Dodatkowe wynagrodzenie roczne pracowników jednostek sfery budżetowej oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.*

#### **Art. 179**

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

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

#### **Art. 180**

*§1. Wolna od potrąceń jest kwota:*

1. *minimalnego wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,*
2. *75% wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi.*

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

#### **Art. 181**

*W sprawach nieuregulowanych w art. 176 – 180 stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego i przepisy o egzekucji administracyjnej świadczeń pieniężnych.*

#### **Art. 182**

*Należności inne niż wymienione w art. 177 § 1 i 179 § 1 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. W takim wypadku wolna od potrąceń jest kwota określona w art. 180 § 1 pkt 1 przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy oraz 80% kwoty określonej w art. 180 § 1 pkt 1 przy potrącaniu innych należności.*

#### **Art. 183**

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

#### **Art. 184**

*W razie niewypłacalności pracodawcy pracownikom przysługują świadczenia na zasadach i w wysokości określonych w przepisach odrębnych.*

### **Dział V. Odprawy**

#### **Art. 185**

§ 1. *W razie rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika przysługuje mu odprawa pieniężna w wysokości:*

- 1. jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,*
- 2. dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,*
- 3. trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.*

§ 2. *Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio przepis art. 87 § 2.*

§3. Wysokość odprawy pieniężnej ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§4. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty piętnastokrotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§5. Przepisy art. 185 § 1-4 nie mają zastosowania do pracodawcy zatrudniającego nie więcej niż 20 pracowników. Jednakże w razie rozwiązania umowy, o którym mowa w §1, pracodawca jest obowiązany wypłacić pracownikowi odprawę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

#### **Art. 186**

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

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

#### **Art. 187**

W razie zbiegu uprawnień do odprawy emerytalnej lub rentowej i odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, o której mowa w art. 185, przysługuje odprawa wyższa.

#### **Art. 188**

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

- a) małżonkowi,
- b) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej na podstawie przepisów odrębnych.

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

1. jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;

2. *trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;*
3. *sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.*

*§3. Przy ustaleniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio przepis art. 87 § 2.*

#### **Art. 189**

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

*§2. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w art. 188 § 2.*

*§ 3. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w art. 188 § 1, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest co najmniej równe odprawie pośmiertnej przysługującej zgodnie z art. 188 § 2 lub 189 § 2. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić członkom rodziny kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.*

## **Dział VI. Zwrot kosztów poniesionych przez pracownika w związku z pracą**

#### **Art. 190**

*§ 1. Pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą pracowniczą.*

*§2. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży pracowniczej określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustanowienia regulaminu wynagradzania.*

*§3. Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży pracowniczej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w*

wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży pracowniczej na obszarze kraju, określona dla pracownika, o którym mowa w art. 191.

§4. Jeżeli układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 2, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży pracowniczej według przepisów, o których mowa w art. 191.

### **Art. 191**

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

## **Tytuł trzeci. Czas pracy**

### **Dział I. Przepisy wstępne**

#### **Art. 192**

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

§2. Podróż pracowniczą, obejmującą przejazd i pobyt pracownika w celu wykonania na polecenie pracodawcy zadania poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub stałe miejsce pracy pracownika, wlicza się do czasu pracy w zakresie wynikającym z rozkładu czasu pracy oraz czasu wykonywania tego zadania poza rozkładem czasu pracy. Jeżeli w danym miesiącu kalendarzowym pracownik spędza w podróżach więcej niż połowę dni przewidzianych w rozkładzie czasu pracy jako dni pracy, do czasu pracy wlicza się także czas przejazdów.

#### **Art. 193**

§ 1. Ilekroć w przepisach tego Tytułu jest mowa o:

1. pracy zmianowej – należy przez to rozumieć organizację pracy, w której pracownicy zmieniają się na tych samych stanowiskach

*pracy według ustalonego rozkładu, co pociąga za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika o różnych porach w poszczególnych dniach lub tygodniach,*

*2. normalnym czasie pracy – należy przez to rozumieć obowiązujący pracownika czas pracy wynikający z rozkładu czasu pracy ustalonego zgodnie z przepisami niniejszego Tytułu.*

*§ 2. Do celów rozliczania czasu pracy:*

*1) przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,*

*2) przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego,*

### **Art. 194**

*§1. Zakładowy rozkład czasu pracy ustala się w drodze układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy, chyba że ustawa stanowi inaczej. W zakładzie pracy nieobjętym układem zbiorowym pracy lub regulaminem pracy rozkład ten ustala pracodawca w obwieszczeniu, do którego stosuje się odpowiednio art. 11 § 3 i 4. Okresy rozliczeniowe, określone w art. 196 § 2 i 207 § 2, nie mogą być stosowane bez wcześniejszego powiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy.*

*§2. Indywidualny rozkład czasu pracy pracodawca może wprowadzić na pisemny wniosek pracownika.*

### **Art. 195**

*§ 1. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika i udostępnia mu ją na jego żądanie.*

*§ 2. Nie ewidencjonuje się godzin pracy pracowników, których czas pracy ustalony jest ich zadaniami oraz pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy w warunkach uniemożliwiających kontrolę czasu pracy.*

## **Dział II. Wymiar czasu pracy**

### **Art. 196**

*§ 1. Podstawowy dobowy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin, a tygodniowy przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym*

tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

§ 2. W rolnictwie, hodowli, turystyce, przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także w zakładach pracy, w których jest to uzasadnione nietypowymi warunkami technicznymi lub szczególnymi wymaganiami dotyczącymi organizacji pracy, a zwłaszcza dużą zmiennością natężenia pracy w ciągu roku, może być wprowadzony okres rozliczeniowy nieprzekraczający sześciu miesięcy, a w drodze układu zbiorowego pracy lub porozumienia z zakładowym przedstawicielstwem pracowników – okres nieprzekraczający dwunastu miesięcy. Takie przedłużenie okresu rozliczeniowego nie jest dopuszczalne w przypadkach określonych w art. 207 – 210 i 214.

#### **Art. 197**

§1. Obowiązujący pracownika czas pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 196 § 1, oblicza się mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

§2. Każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela skraca czas pracy w okresie rozliczeniowym o 8 godzin.

#### **Art. 198**

W razie nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy w czasie trwania okresu rozliczeniowego do rozliczenia czasu pracy przyjmuje się okres odpowiednio krótszy.

#### **Art. 199**

Czas pracy w okresie rozliczeniowym ulega skróceniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy przypadających do przepracowania w czasie jej trwania, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

#### **Art. 200**

Przeciętny tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 48 godzin w okresie rozliczeniowym.

### **Art. 201**

*§ 1. Czas pracy pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia oraz wykonujących pracę monotonną lub pracę w ustalonym z góry tempie ulega skróceniu. W razie pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie skrócenie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.*

*§ 2. Wykaz prac oraz wymiar i zasady skracania czasu pracy, o których mowa w § 1, ustala pracodawca w trybie określonym w art. 290, po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.*

### **Art. 202**

*Dobowy czas pracy:*

- 1. pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,*
  - 2. pracownic w ciąży,*
  - 3. pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody,*
- nie może, przekraczać 8 godzin w ciągu doby. W razie skrócenia z tego powodu czasu pracy wynikającego z rozkładu czasu pracy pracownik zachowuje za czas nieprzepracowany prawo do wynagrodzenia.*

## **Dział III. Okresy odpoczynku i przerwy w pracy**

### **Art. 203**

*§1. Pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w ciągu każdej doby (odpoczynek dobowy), z zastrzeżeniem przepisów § 3, art. 208 § 2 oraz art. 209.*

*§2. Przepis § 1 nie dotyczy konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska naturalnego albo usunięcia awarii.*

*§3. W przypadkach określonych w § 2 pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku, którego należy udzielić do końca okresu rozliczeniowego. Udzielenie równoważnego okresu odpoczynku nie może zmniejszyć wynagrodzenia pracownika.*

#### **Art. 204**

*§1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do nieprzerwanego odpoczynku obejmującego co najmniej 24 godziny i 11 godzin odpoczynku dobowego, określonego w art. 203 § 1 (odpoczynek tygodniowy). Odpoczynek tygodniowy powinien przypadać w niedzielę.*

*§2. W razie:*

*1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska naturalnego albo usunięcia awarii*

*2) zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy,*

*3) podróży służbowej*

*nieprzerwany odpoczynek tygodniowy może obejmować mniejszą liczbę godzin.*

*§3. W razie dozwolonej pracy w niedzielę odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, może przypadać w innym dniu tygodnia.*

*§4. Jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacji pracy, nieprzerwany odpoczynek tygodniowy może być skrócony w układzie zbiorowym pracy, nie więcej jednak niż do 24 godzin. W takim wypadku oraz w wypadku określonym w § 2, przepis art. 203 § 3 stosuje się odpowiednio.*

#### **Art. 205**

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

#### **Art. 206**

*Pracodawca może wprowadzić w drodze porozumienia z zakładowym przedstawicielstwem pracowników jedną nieprzekraczającą 60 minut przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy.*

## **Dział IV. Szczególna organizacja czasu pracy**

### **Art. 207**

*§1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, dobowy czas pracy może być przedłużony w niektórych dniach do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca.*

*§2. W szczególnie uzasadnionych wypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony do 3 miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych nie więcej niż do 4 miesięcy.*

*§3. Dni wolnych od pracy udzielonych w zamian za przedłużenie czasu pracy, o którym mowa w §1, nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.*

### **Art. 208**

*§1. Przy pracach polegających na dozorze urządzeń, lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy dopuszczalne jest przedłużenie dobowego czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca. Art. 207 § 3 stosuje się odpowiednio.*

*§2. Bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w czasie pracy określonym zgodnie z § 1 pracownikowi przysługuje odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku tygodniowego przewidzianego w art. 204.*

### **Art. 209**

*Przy pracy polegającej na pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także w zakładowej straży pożarnej i zakładowej służbie ratowniczej dopuszczalne jest przedłużenie dobowego czasu pracy do 24 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca. Przepisy art. 207 § 3 oraz art. 208 § 2 stosuje się odpowiednio.*

### **Art. 210**

*§1. Przy pracy, która ze względu na technologię produkcji lub konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności nie może być wstrzymana, dopuszczalne jest przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a ponadto dobowego czasu pracy do 12 godzin jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie.*

§ 2. W sytuacjach określonych w § 1 obowiązujący pracownika czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się, mnożąc 8 godzin przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie rozliczeniowym, z wyłączeniem niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a następnie dodając do otrzymanej liczby liczbę godzin odpowiadającą przedłużonemu tygodniowemu czasowi pracy. Art. 197 § 2 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

§3. Za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym czasie pracy pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 220 §1.

§4. Liczba godzin odpowiadająca przedłużonemu tygodniowemu czasowi pracy nie może przekraczać 4 godzin na każdy tydzień okresu rozliczeniowego, w którym następuje to przedłużenie.

#### **Art. 211**

§1. W wypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją może być stosowany przerywany czas pracy, zgodnie z rozkładem przewidującym nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas jej trwania pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

§2. Przerywanego czasu pracy nie można łączyć z organizacją czasu pracy, o której mowa w art. 207 – 209 i 214.

§3. Wprowadzenie przerywanego czasu pracy jest dopuszczalne tylko w drodze porozumienia z zakładowym przedstawicielstwem pracowników.

§4. Strony stosunku pracy, w którym pracodawcą jest osoba fizyczna zatrudniająca nie więcej niż 20 pracowników, mogą wprowadzić przerywany czas pracy na podstawie umowy o pracę. Wynagrodzenie za czas przerwy, o której mowa w § 1, przysługuje pracownikowi w wysokości ustalonej w umowie o pracę.

### **Art. 212**

*§1. W wypadkach uzasadnionych rodzajem, miejscem wykonywania lub organizacją pracy czas pracy może być określony zadaniami pracownika, ustalonymi w taki sposób, aby mógł on je wykonać w czasie pracy wynikającym z art. 196 § 1. Czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań pracodawca ustala po porozumieniu z pracownikiem.*

*§2. Za pracę świadczoną ponad ustalone zadania pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę i dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości proporcjonalnej do czasu niezbędnego do jej wykonania. Wynagrodzenie i dodatek mogą być określone w umowie o pracę w postaci ryczałtu.*

*§3. Zadania, o których mowa w §1, mogą być powierzone także grupie pracowników na podstawie odrębnej umowy zawartej między członkami grupy a pracodawcą.*

### **Art. 213**

*§ 1. Pracodawca może zastosować ruchomy czas pracy, określając przedział czasu, w którym następuje rozpoczęcie pracy.*

*§ 2. W placówkach świadczących usługi dla ludności oraz w urzędach państwowych i samorządowych pracodawca może, ze skutkiem wskazanym w § 4, ustalić w nie więcej niż dwóch dniach tygodnia wcześniejszą lub późniejszą godzinę rozpoczynania pracy.*

*§ 3. W razie nieprzewidzianych potrzeb pracodawca zatrudniający w danym zakładzie pracy nie więcej niż 20 pracowników może na czas nieprzekraczający łącznie 3 dni w okresie rozliczeniowym trwającym co najmniej jeden miesiąc zmienić ustalone w rozkładzie czasu pracy godziny rozpoczynania i zakończenia pracy. O zmianie tej pracodawca powiadamia pracowników w trybie przyjętym w zakładzie pracy z co najmniej trzydniowym wyprzedzeniem.*

*§ 4. W wypadkach określonych w § 1, 2 i 3 rozpoczęcie pracy przed upływem doby od zakończenia poprzedniej pracy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.*

#### **Art. 214**

*§1. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę wykonywanie pracy przez pracownika wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W takim razie dopuszczalne jest przedłużenie dobowego czasu pracy do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca.*

*§2. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w tygodniu w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego czasu pracy nie więcej niż do 12 godzin.*

#### **Art. 215**

*Na zasadach określonych w umowie o pracę czas pracy na danym stanowisku pracy może być dzielony między dwóch lub więcej pracowników.*

#### **Art. 216**

*§1. Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na organizację czasu pracy.*

*§2. Pracodawca powinien w miarę możliwości zapewnić pracownikowi wychowującemu samotnie dziecko w wieku do lat 15 prawo wyboru zmiany.*

#### **Art. 217**

*Rozkład czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w organizacji czasu pracy, o której mowa w art. 207 - 211, 214 i 216, ustala się na okresy nie krótsze niż miesiąc, w terminach i trybie określonych w przepisach ustalających zakładowy rozkład czasu pracy. Przepisy te mogą określić wypadki, w których dopuszczalne są odstępstwa od harmonogramu.*

### **Dział V. Praca w godzinach nadliczbowych i dyżur**

#### **Art. 218**

*§1. Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana poza normalnym czasem pracy.*

*§2. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:*

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

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

#### **Art. 219**

*§1. Pracownik nie może być zatrudniany w godzinach nadliczbowych z przyczyn określonych w art. 218 § 1 pkt 2 powyżej 150 godzin w roku kalendarzowym.*

*§2. W drodze porozumienia z zakładowym przedstawicielstwem pracowników dopuszczalne jest ustalenie większej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w §1. Wykonywanie pracy ponad czas określony w § 1 wymaga pisemnej zgody pracownika.*

*§3. Poza wypadkami określonymi w art. 218 § 2 pkt 1 pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym czasie pracy pracodawca może polecić wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych tylko w wymiarze uzgodnionym w umowie o pracę, z uwzględnieniem przepisu §1.*

#### **Art. 220**

*§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przekraczających dobowy czas pracy przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia. Jednakże za taką pracę:*

- 1. w nocy,*
- 2. w dniu wolnym w zamian za pracę w niedzielę lub święto,*
- 3. w niedzielę lub święto niebędące dla pracownika dniem pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy*  
*- przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia.*

*§ 2. Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje także z tytułu przekroczenia przeciętnego tygodniowego czasu pracy, chyba że jest ono następstwem przekroczenia dobowego czasu pracy, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.*

*§ 3. Podstawą obliczania dodatku, o którym mowa w § 1 i 2, jest wynagrodzenie podstawowe lub 75% całkowitego wynagrodzenia pracownika, w zależności od tego, co jest korzystniejsze.*

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

**Art. 221**

*Na pisemny wniosek pracownika zamiast dodatku, o którym mowa w art. 220, pracodawca może udzielić czasu wolnego od pracy w terminie z nim uzgodnionym w wymiarze równym liczbie przepracowanych godzin nadliczbowych.*

**Art. 222**

*§1. Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 218 § 2 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, przysługuje w zamian dzień wolny od pracy udzielony do końca okresu rozliczeniowego.*

*§2. Jeżeli wykorzystanie dnia wolnego od pracy w terminie określonym w § 1 nie jest możliwe, pracownikowi za każdą godzinę pracy przysługuje, niezależnie od wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 220 § 1 zdanie drugie.*

**Art. 223**

*§1. Kierownik zakładu pracy lub wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy oraz główny księgowy wykonują pracę w godzinach nadliczbowych bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tego tytułu, z zastrzeżeniem art. 6. Jednakże za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje im prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 220 § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.*

*§2. Pracownikowi, o którym mowa w § 1, przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną z przyczyn określonych 218 § 1 pkt 2 powyżej 150 godzin w roku kalendarzowym.*

#### **Art. 224**

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

*§2. Za dyżur, podczas którego pracownik nie wykonywał pracy, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu lub w miejscu wybranym przez pracownika, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy odpowiadający długości dyżuru. W braku możliwości udzielenia czasu wolnego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości 75% całkowitego wynagrodzenia za ten czas.*

*§3. Czas dyżuru zakładowego nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego.*

*§4. Przepisy Kodeksu i innych ustaw wyłączające dopuszczalność stosowania pracy w godzinach nadliczbowych w stosunku do niektórych kategorii pracowników stosuje się odpowiednio do dyżuru.*

### **Dział VI. Praca w niedziele i święta**

#### **Art. 225**

*§1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele oraz następujące święta:*

- 1. 1 stycznia - Nowy Rok,*
- 2. pierwszy dzień Wielkiej Nocy,*
- 3. drugi dzień Wielkiej Nocy,*
- 4. 1 maja - Święto Państwowe,*
- 5. 3 maja - Święto Narodowe Trzeciego Maja,*
- 6. pierwszy dzień Zielonych Świątek,*
- 7. dzień Bożego Ciała,*
- 8. 15 sierpnia - Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny,*
- 9. 1 listopada - Wszystkich Świętych,*
- 10. 11 listopada - Narodowe Święto Niepodległości,*
- 11. 25 grudnia - pierwszy dzień Bożego Narodzenia,*
- 12. 26 grudnia - drugi dzień Bożego Narodzenia.*

*§2. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że w zakładzie pracy zostały ustalone inne godziny.*

## **Art. 226**

*Praca w niedziele i święta jest dozwolona:*

1. *w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,*
2. *przy pracy, która ze względu na technologię produkcji lub konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności nie może być wstrzymana,*
3. *przy remontach, które ze względów technicznych lub technologicznych albo ze względu na pilną potrzebę społeczną muszą być niezwłocznie wykonane,*
4. *w transporcie i w komunikacji,*
5. *w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych,*
6. *przy ochronie mienia lub osób,*
7. *w rolnictwie i hodowli,*
8. *w stosunku do pracowników zatrudnionych w organizacji czasu pracy, o której mowa w art. 214 § 1,*
9. *przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w:*
  - a) *placówkach handlowych,*
  - b) *zakładach świadczących usługi dla ludności,*
  - c) *gastronomii,*
  - d) *zakładach hotelarskich,*
  - e) *jednostkach gospodarki komunalnej,*
  - f) *zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,*
  - g) *jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz placówkach opiekuńczo-wychowawczych, zapewniających całodobową opiekę,*
  - h) *zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, edukacji, oświaty, turystyki i wypoczynku.*

## **Art. 227**

*§1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta w wypadkach, o których mowa w art. 226 pkt 1 – 8 i 10, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:*

1. *w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli,*
2. *w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.*

*§2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego.*

*§ 3. W braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w terminie wskazanym w § 2, a także gdy nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi za każdą godzinę pracy przysługuje, niezależnie od wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 220 § 1 zdanie drugie.*

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

#### **Art. 228**

*Pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w organizacji czasu pracy, o której mowa w art. 214 § 1.*

#### **Art. 229**

*Zwolnienia od pracy na czas niezbędny do obchodzenia świąt przez pracowników należących do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, regulują przepisy odrębne.*

### **Dział VII. Praca nocna**

#### **Art. 230**

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

*§2. Pracownikiem pracującym w nocy jest pracownik pracujący zgodnie z rozkładem czasu pracy w każdej dobie co najmniej 3 godziny lub w okresie rozliczeniowym co najmniej 1/4 czasu pracy w porze nocnej.*

#### **Art. 231**

*§1. Czas pracy pracownika pracującego w nocy nie może przekraczać przeciętnie 8 godzin na dobę, a jeżeli wykonuje on prace szczególnie niebezpieczne lub związane z dużym obciążeniem fizycznym lub psychicznym – 8 godzin na dobę.*

*§2. Przepis § 1 nie dotyczy wypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.*

*§3. Pracodawca i zakładowe przedstawicielstwo pracowników dokonują co najmniej raz w roku oceny celowości zawarcia porozumienia dotyczącego skrócenia czasu pracy lub wprowadzenia płatnych przerw w pracy pracowników wykonujących pracę zmianową w nocy.*

*§4. Wykaz prac, o których mowa w § 1 lub 2, a także rozmiar skrócenia czasu pracy lub przerw wskazanych w §3 określają w drodze porozumienia pracodawca i zakładowe przedstawicielstwo pracowników, po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.*

#### **Art. 232**

*Na żądanie właściwego okręgowego inspektora pracy pracodawca informuje go o regularnym zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.*

#### **Art. 233**

*Jeżeli lekarz orzeknie, że praca w nocy zagraża zdrowiu pracownika, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownika do pracy dziennej zgodnej z jego kwalifikacjami zawodowymi, a jeżeli nie jest to możliwe, niezwłocznie rozwiązać stosunek pracy i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.*

#### **Art. 234**

*§1. Pracownikowi wykonującemu pracę w nocy przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.*

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

## **Tytuł czwarty. Urlopy i zwolnienia od pracy**

### **Dział I. Urlop wypoczynkowy**

#### **Art. 235**

*§ 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem".*

*§ 2. Zrzeczenie się prawa do urlopu jest nieważne.*

#### **Art. 236**

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

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

#### **Art. 237**

*§ 1. Wymiar urlopu wynosi 20 dni, a jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat - 26 dni.*

*§ 2. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się w godzinach proporcjonalnie do tego wymiaru, zaokrąglając w górę niepełne godziny.*

*§ 3. Do § 2 stosuje się odpowiednio przepis art. 238 § 2 i 3*

#### **Art. 238**

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

*§ 2. Przy obliczaniu godzinowego wymiaru urlopu zgodnie z § 1 jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.*

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

*§ 4. Gdy ostatnia część urlopu jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop, urlopu udziela się w godzinach.*

**Art. 239**

*§1. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.*

*§2. Okresy równoczesnego zatrudnienia nie podlegają sumowaniu.*

**Art. 240**

*§1. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się przewidziany w programie nauki okres trwania studiów wyższych, pod warunkiem ich ukończenia, jednak nie dłuższy niż pięć lat.*

*§2. Okresy równoczesnej nauki i pracy nie podlegają sumowaniu.*

**Art. 241**

*§1. W roku rozpoczęcia i zakończenia pracy przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do liczby miesięcy, w których pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy.*

*§2. W razie urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego, służby wojskowej, tymczasowego aresztowania oraz odbywania kary pozbawienia wolności, trwających powyżej miesiąca, przepis § 1 stosuje się odpowiednio do liczby miesięcy przepracowanych w danym roku.*

*§3. Niepełne dni urlopowe zaokrągla się w górę.*

*§4. Urlop udzielony w danym roku w wymiarze wyższym od przysługującego nie podlega zwrotowi.*

**Art. 242**

*Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, a jeżeli z ważnych przyczyn nie jest to możliwe - do połowy następnego roku.*

**Art. 243**

*Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, z tym że co najmniej jedna część, łącznie z dniami wolnymi od pracy, nie może być krótsza niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.*

**Art. 244**

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

**Art. 245**

*§ 1. Pracodawca ustala termin urlopu z odpowiednim wyprzedzeniem, biorąc pod uwagę wniosek pracownika.*

*§ 2. Przesunięcie terminu urlopu jest dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy.*

**Art. 246**

*§ 1. Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu, jeżeli uzasadniają to ważne okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.*

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

**Art. 247**

*Jeżeli pracownik nie może wykorzystać w całości lub w części urlopu z powodu okoliczności usprawiedliwiających jego nieobecność w pracy, wykorzystanie urlopu następuje w terminie późniejszym, uzgodnionym przez strony.*

**Art. 248**

*Pracodawca może udzielić urlopu w okresie wypowiedzenia umowy o pracę w wymiarze nieprzekraczającym połowy tego okresu.*

**Art. 249**

*Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a w razie znacznego ich wahanía - z okresu do 12 miesięcy.*

**Art. 250**

*W razie ustania zatrudnienia pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop w wysokości wynagrodzenia za czas urlopu.*

### **Art. 251**

*Minister właściwy do spraw pracy określi w drodze rozporządzenia szczegółowy sposób ustalania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia pracownikowi prawa do wypoczynku w okresie urlopu.*

## **Dział II. Urlop bezpłatny**

### **Art. 252**

*§1. Urlopu bezpłatnego pracodawca może udzielić wyłącznie na pisemny wniosek pracownika.*

*§2. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 1, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.*

*§3. Okresu urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 1, nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.*

### **Art. 253**

*§ 1. Za zgodą pracownika pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w porozumieniu między pracodawcami.*

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

## **Dział III. Zwolnienia od pracy**

### **Art. 254**

*Pracodawca zwalnia pracownika od świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na okres:*

*1. dwóch dni - w razie ślubu pracownika, urodzenia się jego dziecka, zgonu jego małżonka, dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy, pasierba lub pasierbicy,*

*2. jednego dnia - w razie ślubu dziecka pracownika lub zgonu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej pod bezpośrednią opieką pracownika.*

**Art. 255**

*Zwolnienia pracownika od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w sytuacjach innych niż określone w art. 254, określają przepisy odrębne.*

# **Księga czwarta**

## **Ochrona pracy**

### **Tytuł pierwszy.**

#### **Ochrona zdrowia i życia pracowników**

##### **Dział I. Bezpieczeństwo i higiena pracy**

###### **Art. 256**

*Pracodawca jest obowiązany:*

- 1. organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,*
- 2. zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,*
- 3. zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami,*
- 4. oceniać, dokumentować oraz informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,*
- 5. zapewniać pomieszczenia do pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i liczby zatrudnionych pracowników,*
- 6. utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia do pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy,*
- 7. zapewnić, aby budowa lub przebudowa budynku, w którym przewiduje się pomieszczenia do pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców, zgodnie z przepisami odrębnymi.*

###### **Art. 257**

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

*§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do osoby wykonującej zadania pracodawcy w zakresie bhp.*

### **Art. 258**

*§1. Osoba kierująca pracą pracowników jest obowiązana:*

- 1. organizować i kierować pracą pracowników z uwzględnieniem zabezpieczenia ich przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,*
- 2. dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i indywidualnej i ich stosowanie zgodne z przeznaczeniem,*
- 3. egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.*

*§2. Osoba, o której mowa w §1, nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony osobistej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie jest nakazane przez przepisy prawa.*

### **Art. 259**

*W razie jednoczesnego wykonywania pracy w tym samym miejscu przez pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców pracodawcy ci mają obowiązek:*

- 1. współdziałać ze sobą, w celu zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy,*
- 2. wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,*
- 3. ustalić zasady współdziałania w razie wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.*

### **Art. 260**

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

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

### **Art. 261**

*§1 Pracodawca jest obowiązany wyposażać stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne oraz zapewniać narzędzia pracy, które spełniają wymagania określone w przepisach odrębnych.*

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

### **Art. 262**

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

*§2. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odpowiednią odzież i obuwie robocze:*

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

*§3. Minister właściwy do spraw pracy określi w rozporządzeniu:*

- 1. wymagania techniczne i użytkowe, jakie mają spełniać środki ochronne, oraz wymagania dotyczące ich prania, konserwacji, naprawy, odpylania i odkażania,*
- 2. wysokość ekwiwalentu pieniężnego należnego pracownikowi z tytułu używania własnej odzieży lub obuwia roboczego oraz z tytułu ponoszenia kosztów prania odzieży roboczej,*
- 3. obowiązki pracodawcy dotyczące dostarczania pracownikowi i postępowania ze środkami ochrony osobistej oraz odzieżą i obuwiem roboczym, które w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi, promieniotwórczymi lub materiałami biologicznie zakaźnymi.*

### **Art. 263**

*§1. Pracownik jest obowiązany przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.*

*§2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:*

- 1. zapoznać się z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom,*
- 2. wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,*
- 3. dbać o należyty stan maszyn, urządzeń i narzędzi oraz o porządek w miejscu pracy,*
- 4. stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego zgodnie z ich przeznaczeniem,*
- 5. poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym nakazanym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,*
- 6. niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku, zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby o grożącym im niebezpieczeństwie.*

#### **Art. 264**

*§ 1. Pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego, jeżeli warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo jeżeli wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom.*

*§ 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.*

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

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

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

*§6. Minister właściwy do spraw pracy, w porozumieniu z ministrem do spraw zdrowia określi w rozporządzeniu rodzaje prac wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej.*

#### **Art. 265**

*§1. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem do spraw zdrowia określi w drodze rozporządzenia ogólnie obowiązujące przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy.*

*§2. Ministrowie właściwi dla określonych gałęzi pracy lub rodzajów prac w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy i ministrem właściwym do spraw zdrowia określą w drodze rozporządzeń, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące tych gałęzi lub prac.*

## **Dział II. Szczególne zagrożenia zawodowe**

#### **Art. 266**

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

*§2. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy oraz innymi właściwymi ministrami określi w drodze rozporządzenia:*

- 1. wykaz jednostek upoważnionych do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia oraz zakres tych badań,*
- 2. zakazy albo ograniczenia stosowania, obrotu lub transportu materiałów i procesów technologicznych ze względu na ich szkodliwość dla zdrowia oraz uzależnienie ich stosowania, obrotu lub transportu od przestrzegania określonych warunków.*

*§3. Przepisy § 2 nie dotyczą substancji i preparatów chemicznych.*

### **Art. 267**

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

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

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

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

### **Art. 268**

*§1. W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym pracodawca zastępuje te substancje, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosuje inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia.*

*§2. Pracodawca jest obowiązany rejestrować wszystkie rodzaje prac wykonywanych w kontakcie z substancjami, preparatami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonymi w wykazie, o którym mowa w § 1, a także prowadzi rejestr pracowników zatrudnionych przy tych pracach.*

*§3. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, uwzględniając zróżnicowane właściwości substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, ich zastosowanie oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed*

zagrożeniami wynikającymi z ich stosowania, określi w rozporządzeniu:

1. wykaz substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym i sposób ich rejestrowania,
2. sposób prowadzenia rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami, preparatami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
3. sposób prowadzenia rejestru pracowników zatrudnionych przy tych pracach,
4. wzory dokumentów dotyczących narażenia pracowników na substancje, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz sposób przechowywania i przekazywania tych dokumentów podmiotom właściwym do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych,
5. szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
6. warunki i sposób obserwowania stanu zdrowia pracowników narażonych na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

#### **Art. 269**

§1. Pracodawca zatrudniający pracownika w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych jest obowiązany stosować wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe - ograniczające stopień tego narażenia.

§2. Pracodawca prowadzi rejestr prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych oraz rejestr pracowników zatrudnionych przy takich pracach.

§3. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, uwzględniając zróżnicowane działanie czynników biologicznych na organizm człowieka oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed zagrożeniami wynikającymi z wykonywania pracy w warunkach narażenia na działanie czynników biologicznych, określi w rozporządzeniu:

1. klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych,

2. wykaz prac, narażających pracowników na działanie czynników biologicznych,
3. szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez szkodliwe czynniki biologiczne, w tym rodzaje środków niezbędnych do zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników narażonych na działanie tych czynników, zakres stosowania tych środków oraz warunki i sposób obserwowania zdrowia narażonych pracowników,
4. sposób prowadzenia rejestrów prac i pracowników, o których mowa w § 2, oraz sposób przechowywania i przekazywania tych rejestrów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych.

#### **Art. 270**

*§ 1. Pracodawca jest obowiązany chronić pracowników przed promieniowaniem jonizującym, pochodzącym ze źródeł sztucznych i naturalnych występujących w środowisku pracy.*

*§ 2. Dawka promieniowania jonizującego pochodzącego ze źródeł naturalnych, otrzymywana przez pracownika przy pracy w warunkach narażenia na to promieniowanie, nie może przekraczać dawek granicznych określonych w odrębnych przepisach dla sztucznych źródeł promieniowania jonizującego.*

#### **Art. 271**

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

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

1. odpowiednie do rodzaju niebezpieczeństwa urządzenia i sprzęt ratowniczy oraz ich obsługę przez osoby należycie przeszkolone,
2. udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym.

*§ 3. Przepisy § 1 i 2 nie naruszają wymagań dotyczących katastrof i innych nadzwyczajnych zagrożeń, określonych w przepisach odrębnych.*

### **Art. 272**

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

*§2. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia określi w rozporządzeniu rodzaje prac, o których mowa w § 1.*

## **Dział III. Działania profilaktyczne**

### **Art. 273**

*§1. Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z warunkami środowiska pracy, w szczególności:*

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

*§2. Minister właściwy do spraw zdrowia, uwzględniając zróżnicowane działanie na organizm człowieka czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed ich działaniem, określi w rozporządzeniu:*

- 1. tryb, metody, rodzaj i częstotliwość wykonywania badań i pomiarów, o których mowa w § 1 pkt 2,*
- 2. sytuacje, w których jest konieczne prowadzenie pomiarów ciągłych,*
- 3. wymagania, jakie powinny spełniać laboratoria wykonujące badania i pomiary,*
- 4. sposób rejestrowania i przechowywania wyników tych badań i pomiarów,*
- 5. wzory dokumentów oraz sposób udostępniania wyników badań i pomiarów pracownikom.*

#### **Art. 274**

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

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

- 1. przedkładanie ministrowi właściwemu do spraw pracy wniosków dotyczących wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy - do celów określonych w § 3,*
- 2. inicjowanie prac badawczych niezbędnych do realizacji zadań, o których mowa w pkt 1.*

*§3. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia określi w rozporządzeniu wykaz najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.*

#### **Art. 275**

*§1. Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:*

- 1. osoby przyjmowane do pracy,*
- 2. pracownicy młodociani przenoszani na inne stanowiska pracy,*
- 3. pracownicy przenoszani na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.*

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

#### **Art. 276**

*§1. Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W razie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, trwającej dłużej niż 30 dni, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.*

*§2. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu, według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.*

*§3. Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także:*

- 1. po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami,*
- 2. po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.*

#### **Art. 277**

*Badania lekarskie pracowników, o których mowa w art. 275 i 276, są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.*

#### **Art. 278**

*§1. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku lub w porze nocnej.*

*§2. Pracodawca jest obowiązany przechowywać orzeczenia wydane na podstawie jego badań lekarskich.*

#### **Art. 279**

*Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy określi w rozporządzeniu:*

- 1. tryb i zakres badań lekarskich, o których mowa w art. 275 i 276, w tym częstotliwość badań okresowych, a także sposób dokumentowania i kontroli badań lekarskich,*
- 2. tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich do celów przewidzianych w Kodeksie i w przepisach wydanych na jego podstawie,*
- 3. zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 7 zdanie drugie,*

4. *dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, jakie powinni spełniać lekarze przeprowadzający badania, o których mowa w art. 275 i 276, oraz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną, o której mowa w art. 277.*

#### **Art. 280**

*§ 1. W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej pracodawca jest obowiązany w terminie i na czas określony w orzeczeniu lekarskim przenieść pracownika do innej pracy nie narażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.*

*§ 2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy.*

#### **Art. 281**

*Pracodawca, przenosi na podstawie orzeczenia lekarskiego do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przepis art. 280 § 2 stosuje się odpowiednio.*

#### **Art. 282**

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

#### **Art. 283**

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

## **Dział IV. Szkolenie pracowników**

### **Art. 284**

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

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

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

### **Art. 285**

*§1. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac oraz wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy.*

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

### **Art. 286**

*Minister właściwy do spraw pracy ustanowi w drodze rozporządzenia szczegółowe przepisy dotyczące szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zakres tego szkolenia, wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia, sposób dokumentowania szkolenia oraz przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.*

## **Dział V. Zakładowe organy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz współdziałanie z pracownikami**

### **Art. 287**

*§ 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej "służbą bhp", pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.*

*§2. Pracodawca posiadający świadectwo ukończenia szkolenia niezbędnego do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:*

- 1. zatrudnia nie więcej niż 10 pracowników,*
- 2. albo zatrudnia nie więcej niż 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka, w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.*

*§3. W braku kompetentnych pracowników pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Pracownik służby bhp i pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, wymienieni w § 1, oraz specjalista spoza zakładu pracy powinni posiadać kwalifikacje niezbędne do wykonywania zadań służby bhp.*

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

*§5. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia szczegółowy zakres działania, uprawnienia, organizację, liczebność i podporządkowanie służby bhp oraz kwalifikacje wymagane do wykonywania jej zadań.*

### **Art. 288**

*§1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej "komisją bhp". W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników.*

*§2. Przewodniczącym komisji bhp jest przedstawiciel pracowników.*

### **Art. 289**

*§1. Do zadań komisji bhp należy:*

- 1. dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,*
- 2. opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,*
- 3. formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy,*
- 4. współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.*

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

*§3. Komisja bhp przy wykonywaniu zadań wymienionych w § 1 może korzystać z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu pracy w wypadkach uzgodnionych z pracodawcą i na jego koszt.*

### **Art. 290**

*§1. Pracodawca konsultuje z zakładowym przedstawicielstwem pracowników lub z pracownikami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:*

- 1. zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników,*
- 2. oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku,*

3. tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy,
4. przydzielania pracownikom środków ochrony osobistej oraz odzieży i obuwia roboczego,
5. szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§2. Pracownicy lub ich zakładowe przedstawicielstwo mogą z własnej inicjatywy przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.

§3. Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia.

#### **Art. 291**

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

§2. Pracownicy oraz ich przedstawiciele nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich skutków z tytułu działalności, o której mowa w § 1 oraz w art. 290 § 1 i 2.

### **Dział VI. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe**

#### **Art. 292**

§1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany:

1. podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie,
2. zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w wymaganym trybie okoliczności i przyczyn wypadku
3. zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

*§2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego państwowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.*

*§3. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy.*

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

### **Art. 293**

*§1. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu państwowemu inspektorowi pracy każdy przypadek rozpoznanej choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę.*

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

*§3. W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej pracodawca jest obowiązany:*

- 1. ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym organem Państwowej Inspekcji Sanitarnej,*
- 2. przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze,*
- 3. zapewnić realizację zaleceń lekarskich.*

*§4. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr zachorowań na choroby zawodowe i podejrzeń o takie choroby.*

### **Art. 294**

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

## **Art. 295**

*§1. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia :*

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

*§2. Minister właściwy do spraw pracy określi w drodze rozporządzenia wzór protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, zawierający dane dotyczące:*

- 1. osoby poszkodowanego,*
- 2. składu zespołu powypadkowego,*
- 3. wypadku i jego skutków,*
- 4. stwierdzenie, że wypadek jest lub nie jest wypadkiem przy pracy,*
- 5. wnioski i zalecane środki profilaktyczne,*
- 6. pouczenie dla stron postępowania powypadkowego.*

*§3. Minister właściwy do spraw pracy określi w drodze rozporządzenia wzór statystycznej karty wypadku przy pracy, uwzględniając dane dotyczące: pracodawcy, poszkodowanego, wypadku przy pracy, a także jego skutków oraz sposób i terminy sporządzania karty i przekazywania jej do właściwego urzędu statystycznego.*

*§4. Minister właściwy do spraw zdrowia określi w drodze rozporządzenia:*

- 1. sposób dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób, a także prowadzenia rejestrów chorób zawodowych, uwzględniając w szczególności wzory dokumentów stosowanych w postępowaniu dotyczącym tych chorób oraz dane objęte rejestrem,*
- 2. wytyczne diagnostyczno-orzecznicze i kryteria rozpoznawania chorób zawodowych, uwzględniając w szczególności rodzaj choroby oraz czynniki szkodliwe i uciążliwe wywołujące te choroby.*

### **Art. 296**

*Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie, o którym mowa w art. 295 § 1 pkt 2, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w przepisach odrębnych.*

### **Art. 297**

*§1. Pracownikowi, który nabył prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadku przy pracy, określonych w przepisach odrębnych, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych.*

*§2. W razie śmierci pracownika wskutek wypadku przy pracy odszkodowanie, o którym mowa w §1, przysługuje członkom rodziny wskazanym w art. 188 § 1.*

## **Tytuł drugi.**

### **Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem**

#### **Dział I. Przepisy wstępne**

### **Art. 298**

*§1. Uprawnienia związane z ochroną pracy kobiet oraz rodzicielstwa przysługują z chwilą poinformowania pracodawcy na piśmie o sytuacji, od której one zależą.*

*§ 2. Pracodawca może żądać udokumentowania okoliczności, od których zależą uprawnienia wskazane w § 1.*

### **Art. 299**

*Z uprawnień związanych z rodzicielstwem może korzystać tylko jedno z pracujących rodziców lub opiekunów dziecka, o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej.*

## **Dział II. Zakazy zatrudnienia, przeniesienia i zwolnienia od pracy**

### **Art. 300**

*§1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Rada Ministrów określa w rozporządzeniu wykaz tych prac, w tym prac wzbronionych w okresie ciąży i karmienia dziecka piersią.*

### **Art. 301**

*§1. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracach wymienionych w przepisach wydanych na podstawie art. 300, wzbronionych takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść ją do innej pracy, a jeżeli to jest niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.*

*§2. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w przepisach wydanych na podstawie art. 300 jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe bądź niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w braku takiej możliwości – zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.*

*§3. Przepis §2 stosuje się odpowiednio, jeżeli przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania przez kobietę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią dotychczasowej pracy zostały stwierdzone orzeczeniem lekarskim.*

*§4. Minister właściwy do spraw zdrowia określi w rozporządzeniu podmioty uprawnione i tryb wydawania zaświadczeń lekarskich stwierdzających przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, uwzględniając zagrożenia dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa występujące w środowisku pracy.*

### **Art. 302**

*§1. Pracownicy w ciąży nie wolno:*

- 1. zatrudniać w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej,*
- 2. delegować bez jej zgody poza stałe miejsce pracy,*
- 3. zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy, o którym mowa w art. 211,*
- 4. zobowiązać bez jej zgody do pełnienia dyżuru, o którym mowa w art. 224.*

*§ 2. Pracodawca jest obowiązany zmienić rozkład czasu pracy pracownicy na okres ciąży w sposób umożliwiający wykonanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy. W braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.*

### **Art. 303**

*Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie czasu jej pracy lub zmianę jego rozkładu albo zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze oraz rozkładzie czasu pracy określonych w umowie o pracę.*

### **Art. 304**

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

### **Art. 305**

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

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

### **Art. 306**

*§1. Pracownica zwolniona od pracy w związku z ciążą lub karmieniem dziecka zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.*

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

### **Art. 307**

*Pracownika opiekującego się dzieckiem w wieku do lat czterech nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, o którym mowa w art. 211, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.*

### **Art. 308**

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

## **Dział III. Urlop macierzyński**

### **Art. 309**

*§1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:*  
*18 tygodni przy pierwszym porodzie,*  
*20 tygodni przy każdym następnym porodzie,*  
*28 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.*

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

*§3. Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym. Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu.*

### **Art. 310**

*Jeżeli pracownica rezygnuje z wychowania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, traci prawo do tej części urlopu macierzyńskiego, która przypada po dniu oddania dziecka. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.*

### **Art. 311**

*§1. W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie. Jednakże zakończenie urlopu nie może nastąpić przed upływem 7 dni, licząc od dnia, w którym nastąpił zgon dziecka.*

*§2. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje urlop macierzyński w wymiarze odpowiednim do liczby dzieci pozostałych przy życiu.*

*§3. W razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni, licząc od dnia zgonu dziecka. Przepis §2 stosuje się odpowiednio.*

### **Art. 312**

*W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu. W razie śmierci dziecka w takiej sytuacji przepis art. 311 § 3 stosuje się odpowiednio.*

### **Art. 313**

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

### **Art. 314**

*§1. Pracownica może wykorzystać nie więcej niż 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński w wymiarze niewykorzystanym przed porodem.*

§2. Pracownica po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu na rzecz pracującego ojca; w takim wypadku pracodawca zatrudniający pracownika – ojca wychowującego dziecko jest obowiązany na jego pisemny wniosek udzielić mu urlopu macierzyńskiego w wymiarze odpowiadającym niewykorzystanej części przez matkę.

§3. W sytuacji, o której mowa w §2, pracownica zgłasza pracodawcy na piśmie zamiar rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego najpóźniej na 7 dni przed zamierzonym przystąpieniem do pracy. Z takim samym wyprzedzeniem pracownik - ojciec informuje pracodawcę o zamiarze wykorzystania pozostałej części urlopu macierzyńskiego w taki sposób, aby została zachowana ciągłość urlopu.

#### **Art. 315**

§1. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem, ma prawo do 18 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. Przepisy art. 309, 310, 312 i 314 § 2 i §3 stosuje się odpowiednio.

§2. Jeżeli pracownik, o którym mowa w §1, przyjął dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, ma prawo do 8 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

#### **Art. 316**

Za czas urlopu macierzyńskiego oraz za czas urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych w przepisach odrębnych.

## **Dział IV. Urlop wychowawczy**

### **Art. 317**

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

*§ 2. Jeżeli z powodu stanu zdrowia dziecka, potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności, wymaga ono osobistej opieki pracownika, to bez względu na to, czy korzystał on z urlopu wychowawczego przewidzianego w tym przepisie, może on skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia, pod warunkiem posiadania okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1.*

*§ 3. Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą z niego korzystać jednocześnie przez okres nie przekraczający 3 miesięcy.*

### **Art. 318**

*Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika. Urlop może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach.*

### **Art. 319**

*§1. Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:*

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

*§2. Urlop wychowawczy w części niewykorzystanej przez jednego z rodziców może być wykorzystany przez pracownika będącego drugim rodzicem. W takim wypadku pracownik zgłasza pracodawcy na piśmie zamiar rezygnacji z części urlopu wychowawczego najpóźniej na 30 dni przed zamierzonym przystąpieniem do pracy. Z takim samym wyprzedzeniem pracownik informuje pracodawcę o zamiarze wykorzystania pozostałej części urlopu wychowawczego .*

**Art. 320**

*Po zakończeniu urlopu wychowawczego pracodawca zatrudnia pracownika na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe - na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu bądź na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.*

**Art. 321**

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

**Art. 322**

*Na wniosek pracownika, który nie korzysta z prawa do urlopu wychowawczego, pracodawca jest obowiązany obniżyć wymiar jego czasu pracy, nie mniej niż do połowy pełnego wymiaru czasu pracy na danym stanowisku.*

**Art. 323**

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

**Art. 324**

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

*§2. Przepis § 1 stosuje się także w razie stwierdzenia przez pracodawcę, że z urlopu wychowawczego korzystają w tym samym czasie oboje rodzice lub opiekunowie dziecka; nie dotyczy to sytuacji określonej w art. 317 § 3.*

### **Art. 325**

*Minister właściwy do spraw pracy określi w drodze rozporządzenia szczegółowe warunki udzielania urlopu wychowawczego, w tym formę i termin złożenia wniosku w sprawie udzielenia urlopu, biorąc pod uwagę wymagania dotyczące zapewnienia normalnego toku pracy w zakładzie pracy oraz dodatkowe wymagania dotyczące wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego w sytuacjach określonych w art. 317 § 1 i 3.*

## **Dział V. Ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę**

### **Art. 326**

*§1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające niezwłoczne rozwiązanie umowy z jej winy.*

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

*§3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracownika-ojca wykorzystującego urlop macierzyński*

### **Art. 327**

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

*§2. Przepisu § 1 nie stosuje się do umowy na zastępstwo.*

### **Art. 328**

*§1. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub otwarcia likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany zasięgnąć opinii zakładowego przedstawicielstwa pracowników w sprawie termin rozwiązania umowy o pracę.*

*§2. W razie niemożności zapewnienia pracownicy innego zatrudnienia w okresie wypowiedzenia, o którym mowa w §1, przysługują jej świadczenia określone w przepisach odrębnych. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.*

*§3. Przepisy §1 - 2 stosuje się odpowiednio do pracownika-ojca korzystającego z urlopu macierzyńskiego.*

#### **Art. 329**

*Jeżeli pracownica składająca oświadczenia woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy nie wiedziała, że jest w stanie ciąży, może to oświadczenie cofnąć.*

#### **Art. 330**

*Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika.*

### **Tytuł trzeci.**

## **Ochrona pracy młodocianych i dzieci**

### **Dział I. Przepisy wstępne**

#### **Art. 331**

*§1. Młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.*

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

#### **Art. 332**

*Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego, z zastrzeżeniem przepisów działu trzeciego*

### **Art. 333**

*§1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy ukończyli co najmniej gimnazjum i przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że dana praca nie zagraża ich zdrowiu.*

*§2. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia szczegółowe przepisy regulujące odbywanie przygotowania zawodowego, w tym minimalne programy dla poszczególnych form przygotowania zawodowego, wzory wydawanych świadectw, warunki zatrudniania osób, które nie ukończyły gimnazjum lub 16 lat, zwolnienia młodocianych od odbycia przygotowania zawodowego oraz zasady wynagradzania młodocianych.*

*§3. Minister właściwy do spraw pracy, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw edukacji, może w rozporządzeniu określić sytuacje, w których wyjątkowo jest dopuszczalne:*

- 1. zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum lub nie ukończyli 16 lat,*
- 2. zwolnienie młodocianych nie posiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego.*

### **Art. 334**

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

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

### **Art. 335**

*Pracownik młodociany jest obowiązany doksztalcać się do ukończenia 18 lat, w szczególności w zakresie szkoły podstawowej i gimnazjum, jeżeli szkoły takiej nie ukończył,*

### **Art. 336**

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

### **Art. 337**

*Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek kształcenia się, stosownie do art. 335, może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego.*

### **Art. 338**

*Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw edukacji narodowej może w drodze rozporządzenia określić sytuacje, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zwolnienie młodocianych od obowiązku kształcenia się.*

### **Art. 339**

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

*§2. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis art. 105 § 2 stosuje się odpowiednio.*

*§3. Pracodawca jest obowiązany przekazać informację młodocianemu i jego przedstawicielowi ustawowemu o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.*

### **Art. 340**

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

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

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

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

### **Art. 341**

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

*§2. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22<sup>00</sup> a 6<sup>00</sup>. W przypadku młodocianego, który nie ukończył 16 lat, pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20<sup>00</sup> a 6<sup>00</sup>.*

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

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

### **Art. 342**

*§1. Wymiar urlopu wypoczynkowego młodocianego wynosi 26 dni, z tym że w pierwszym roku pracy wymiar tego urlopu wynosi 38 dni.*

*§2. Przepis § 1 dotyczy także roku kalendarzowego, w którym młodociany kończy 18 lat.*

*§3. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły pracodawca może na jego wniosek udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.*

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

### **Art. 343**

*Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędne do przystosowania się młodocianych do właściwego wykonywania pracy.*

### **Art. 344**

*Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr pracowników młodocianych.*

## **Dział II. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego**

### **Art. 345**

*§1. Młodocianych zatrudnia się na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, do której mają zastosowanie przepisy Kodeksu, dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony ze zmianami przewidzianymi w niniejszym Tytule.*

*§2. Po zakończeniu przygotowania zawodowego strony umowy ustalają warunki dalszego zatrudnienia, chyba że pracodawca nie ma takiej możliwości.*

### **Art. 346**

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

- 1. rodzaj przygotowania zawodowego,*
- 2. czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,*
- 3. sposób kształcenia teoretycznego,*
- 4. wysokość wynagrodzenia.*

*§ 2. Wynagrodzenie osoby zatrudnionej w celu przygotowania zawodowego nie może być niższe niż 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę.*

### **Art. 347**

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

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

### **Art. 348**

*§1. Przepisy art. 256 - 287 stosuje się do młodocianego, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego u pracodawcy będącego rzemieślnikiem.*

*§2. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw edukacji określi w drodze rozporządzenia odrębności w zakresie prowadzenia przygotowania zawodowego u pracodawców, będących rzemieślnikami oraz przeprowadzania egzaminów stwierdzających kwalifikacje zawodowe po zakończeniu tego przygotowania.*

### **Dział III. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe**

#### **Art. 349**

*§1. Młodociany może być zatrudniony w innym celu niż przygotowanie zawodowe na podstawie umowy o pracę tylko przy pracach lekkich.*

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

*§3. Wykaz prac lekkich określa pracodawca w regulaminie pracy po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy oraz właściwego inspektora pracy. Wykaz prac lekkich nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 333 §1.*

*§4. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu pracy, określa wykaz prac lekkich w obwieszczeniu.*

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

#### **Art. 350**

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

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

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

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

#### **Dział IV. Doraźne zatrudnianie dzieci**

##### **Art. 351**

§1. Wykonywanie zajęć zarobkowych przez dziecko przed ukończeniem 13 lat jest dozwolone doraźnie wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową na podstawie umowy zawartej w imieniu dziecka przez jego przedstawiciela ustawowego oraz za zezwoleniem właściwego inspektora pracy.

§2. Wykonywanie zajęć zarobkowych określonych w §1 przez dziecko po ukończeniu 13 lat, a przed ukończeniem 16 lat, jest dozwolone po uprzednim uzyskaniu zgody przedstawiciela ustawowego dziecka.

##### **Art. 352**

§1. Właściwy inspektor pracy wydaje zezwolenie, o którym mowa w art. 351 § 1, na wniosek podmiotu określonego w tym przepisie.

§2. Właściwy inspektor pracy odmawia wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych, o których mowa w art. 351 § 1:

1. powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychicznego dziecka,
2. zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko.

§3. Podmiot o którym mowa w art. 351 § 1, dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia:

1. pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego dziecka na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,

2. opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej o braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
3. orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
4. jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu – opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko tego obowiązku w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych.

§4. Zezwolenie powinno zawierać:

1. dane osobowe dziecka i jego przedstawiciela ustawowego,
2. oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność w zakresie przewidzianym w art. 351 § 1 ,
3. określenie rodzaju pracy lub innych zajęć zarobkowych, które może wykonywać dziecko,
4. określenie dopuszczalnego okresu wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
5. inne niezbędne ustalenia wymagane ze względu na dobro dziecka lub rodzaj, charakter lub warunki wykonywania pracy albo innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

#### **Art. 353**

§1. Na wniosek przedstawiciela ustawowego dziecka właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie.

§2. Właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

# **Księga piąta**

## **Gwarancje przestrzegania prawa pracy**

### **Tytuł pierwszy. Odpowiedzialność stron stosunku pracy**

#### **Dział I. Odpowiedzialność pracownika**

##### **Rozdział 1. Odpowiedzialność porządkowa**

###### **Art. 354**

*Za zawinione naruszenie przez pracownika obowiązków dotyczących porządku i organizacji pracy, przepisów regulujących bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a także przepisów dotyczących potwierdzania obecności i usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracodawca może zastosować karę upomnienia albo karę nagany.*

###### **Art. 355**

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

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

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

###### **Art. 356**

*O nałożeniu kary pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując naruszenie obowiązków pracowniczych oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu oraz odwołania do sądu i terminach ich wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.*

###### **Art. 357**

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

### **Art. 358**

*§1. Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw do pracodawcy. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem. Odrzućenie sprzeciwu wymaga uzasadnienia wraz z pouczeniem o przysługujących środkach odwoławczych o których mowa w § 2.*

*§ 2. Pracownik może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzućeniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.*

### **Art. 359**

*Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika, najpóźniej po roku nienagannej pracy.*

## **Rozdział 2. Odpowiedzialność odszkodowawcza**

### **Art. 360**

*Pracownik, który wskutek niewykonania albo nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą według zasad i w granicach określonych w przepisach niniejszego rozdziału.*

### **Art. 361**

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

### **Art. 362**

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

### **Art. 363**

*§1. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniła się do jej powstania lub zwiększenia. W razie przyczynienia się do powstania lub zwiększenia szkody przez pracodawcę odszkodowanie należne od pracownika ulega odpowiedniemu zmniejszeniu, stosownie do okoliczności, a zwłaszcza do stopnia winy stron stosunku pracy*

§2. Pracownik nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

**Art. 364**

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika wobec pracodawcy nie może być zabezpieczona wekslem.

**Art. 365**

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

**Art. 366**

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

**Art. 367**

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

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

§ 3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się odpowiednio, jeżeli zgodnie z przepisami prawa cywilnego za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych odpowiedzialność ponosi Skarb Państwa lub inna osoba prawna.

**Art. 368**

Wysokość odszkodowania może być obniżona przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych, jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody sądowej albo pozasądowej między pracownikiem a pracodawcą, a także gdy ze względu na stan majątkowy pracownika wymagają tego zasady współżycia społecznego.

### **Art. 369**

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

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

### **Art. 370**

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

### **Art. 371**

§1. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w mieniu, które pracodawca powierzył mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się, w szczególności w mieniu stanowiącym:

1. pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
2. narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty,
3. środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.

§2. Skuteczność powierzenia pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się wymaga jego pisemnej zgody. Łączne powierzenie mienia pracownikom może nastąpić tylko na podstawie umowy o współodpowiedzialności odszkodowawczej.

§3. Od odpowiedzialności określonej w § 1 pracownik może się uwolnić, jeżeli wykáže, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia albo gdy sprawowanie przez pracownika nadzoru na powierzonym mu mieniu było w wysokim stopniu utrudnione; nie wyklucza to pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadach ogólnych.

### **Art. 372**

§1. Na zasadach określonych w art. 371 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność odszkodowawczą za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności odszkodowawczej, zawarta pod rygorem nieważności na piśmie, przez pracowników z pracodawcą.

§2. Umowa o współodpowiedzialności odszkodowawczej może być zawarta przez pracowników, których liczba w miejscu łącznego powierzenia mienia nie przekracza 8 osób – przy pracy na jedną zmianę, 12 osób – przy pracy na dwie zmiany i 16 osób – przy pracy na trzy zmiany. W zakładach usługowych, w zakładach żywienia zbiorowego oraz w sklepach samoobsługowych pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność odszkodowawczą, jeżeli ich liczba w miejscu powierzenia mienia nie przekracza 24 osób na jedną zmianę.

§3. Każda zmiana w składzie pracowników objętych umową o współodpowiedzialności odszkodowawczej wymaga zawarcia nowej umowy.

#### **Art. 373**

Warunkiem zawarcia umowy o wspólnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracowników jest powierzenie mienia łącznie wszystkim pracownikom, którzy mają być objęci tą umową, na podstawie inwentaryzacji. Inwentaryzację przeprowadza się z udziałem pracowników lub osób przez nich wskazanych, zapewniając im możliwość zgłaszania uwag w związku z jej przebiegiem i jej wynikami. Jeżeli pracownik lub osoba przez niego wskazana nie bierze udziału w przeprowadzaniu inwentaryzacji, to przeprowadza ją komisja złożona co najmniej z 3 osób.

#### **Art. 374**

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

#### **Art. 375**

Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność odszkodowawczą mają prawo wglądu w księgi rachunkowe pracodawcy w zakresie dotyczącym rozliczania powierzonego im mienia oraz uczestniczenia w przyjmowaniu i wydawaniu mienia.

### **Art. 376**

*§1. Pracownik może rozwiązać umowę o wspólnej odpowiedzialności odszkodowawczej za pisemnym, dwutygodniowym wypowiedzeniem. Jeżeli rozliczenie mienia wykaże niedobór, każdy z pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną może w ciągu 3 dni od powzięcia o tym wiadomości odstąpić na piśmie od umowy ustanawiającej tę odpowiedzialność ze skutkiem na przyszłość.*

*§2. Pracodawca może odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności odszkodowawczej w każdym czasie.*

### **Art. 377**

*§1. Pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność odszkodowawczą może zgłosić pracodawcy żądanie przeprowadzenia inwentaryzacji w razie stwierdzenia nieprawidłowego wykonywania obowiązków związanych z pieczęcią nad powierzonym mieniem przez innego pracownika ponoszącego tę odpowiedzialność. Pracownik ten może odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności odszkodowawczej, jeżeli w terminie nieprzekraczającym 7 dni od dnia zgłoszenia żądania przeprowadzenia inwentaryzacji nie zostanie ona rozpoczęta lub nie nastąpi odsunięcie pracownika, którego dotyczą zarzuty, od wykonywania pracy w miejscu powierzenia mienia.*

*§2. Pracownikowi ponoszącemu wspólną odpowiedzialność odszkodowawczą, którego stosunek pracy ustał, należy umożliwić udział w przeprowadzanej inwentaryzacji. Przepisy § 1 zdanie 2 i 3 stosuje się odpowiednio.*

*§3. Pracownikowi ponoszącemu wspólną odpowiedzialność odszkodowawczą, który po ustaniu stosunku pracy bierze udział w przeprowadzaniu inwentaryzacji, przysługuje wynagrodzenie obliczone według przeciętnej stawki dziennej z ostatniego miesiąca jego pracy. Wynagrodzenie takie przysługuje także osobie, która zastępuje go w tej inwentaryzacji.*

### **Art. 378**

*Rada Ministrów, mając na względzie potrzebę zapewnienia pracownikom warunków wykonywania pełnego nadzoru nad mieniem powierzonym im łącznie oraz wykluczenia możliwości przerzucania na nich nieusprawiedliwionego ryzyka związanego z wyrządzeniem szkody w tym mieniu, określi w rozporządzeniu zakres i zasady stosowania wspólnej odpowiedzialności odszkodowawczej*

*pracowników, o której mowa w art. 371 oraz tryb łącznego powierzenia mienia, a w szczególności:*

- 1. sytuacje, w których za pisemną zgodą pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność odszkodowawczą inne osoby niż ci pracownicy mogą wykonywać pracę lub określone czynności w miejscu powierzenia mienia,*
- 2. szczegółowe przepisy regulujące przeprowadzanie inwentaryzacji i skutki ich naruszenia,*
- 3. szczegółowe przepisy dotyczące wpływu nieobecności pracownika w pracy na zakres wspólnej odpowiedzialności odszkodowawczej,*
- 4. skutki ponoszenia wspólnej odpowiedzialności odszkodowawczej, wypowiedzenia przez jedną ze stron umowy o pracę, jej rozwiązania bez wypowiedzenia oraz jej wygaśnięcia, a także wypowiedzenia umowy o wspólnej odpowiedzialności odszkodowawczej oraz odstąpienia od tej umowy.*

#### **Art. 379**

*Do odpowiedzialności określonej w art. 371 – 378 stosuje się odpowiednio przepisy 363, 364, 368 - 370.*

## **Dział II. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika**

#### **Art. 380**

*Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:*

- 1. zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 44 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,*
- 2. nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę,*
- 3. rażąco narusza przepisy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę,*
- 4. stosuje wobec pracownika inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,*
- 5. rażąco narusza przepisy o czasie pracy*
- 6. narusza przepisy o uprawnieniach pracownika związanych z rodzicielstwem,*
- 7. narusza przepisy o zatrudnianiu młodocianych,*
- 8. nie prowadzi dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy lub akt osobowych pracownika,*

9. *nie wypłaca w ustalonym w terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża lub dokonuje bezpodstawnych potrąceń,*
10. *nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,*
11. *nie wydaje terminie pracownikowi świadectwa pracy,*
12. *nie wykonuje podlegających wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej z pracownikiem,*

*podlega karze grzywny.*

### **Art. 381**

*§ 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy albo kierując pracą lub ją organizując, nie przestrzega przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny.*

*§ 2. Tej samej karze podlega, kto:*

1. *wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy,*
2. *nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób,*
3. *nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu inspektora pracy,*
4. *utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań.*

### **Art. 382**

*Przepis art. 380 i art. 381 stosuje się odpowiednio do pracodawcy-użytkownika w razie naruszenia obowiązków wynikających z Kodeksu lub umowy z agencją pracy tymczasowej.*

### **Art. 383**

*Kto, będąc zatrudniającym w rozumieniu art. 462 lub działając w jego imieniu:*

- 1. nie potwierdza na piśmie umowy zawartej z osobą zatrudnioną, która zgłosiła wniosek o takie potwierdzenie,*
  - 2. narusza przepisy o uprawnieniach osoby zatrudnionej związanych z rodzicielstwem,*
  - 3. nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia lub innego świadczenia przysługującego osobie zatrudnionej albo wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża lub dokonuje bezpodstawnych potrąceń,*
- podlega karze grzywny.*

## **Tytuł drugi. Terminy dochodzenia i przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy**

### **Art. 384**

*§1. Roszczenia o nawiązanie stosunku pracy, jak też roszczenia pozostające w związku z jego ustaniem, wnosi się do sądu pracy w terminie 14 dni od dnia doręczenia pisma o odmowie przyjęcia do pracy albo o rozwiązaniu stosunku pracy lub o zaistnieniu zdarzenia powodującego jego wygaśnięcie.*

*§2. Roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy oraz o uchylenie kary porządkowej wnosi się do sądu pracy w terminie 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa przez pracodawcę albo od dnia doręczenia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu od zastosowania kary.*

### **Art. 385**

*Zawarcie umowy o mediację przerywa bieg terminów, o których mowa w art. 384.*

### **Art. 386**

*§ 1. Jeżeli pracownik albo pracodawca bez swej winy nie zgłosił roszczeń, o których mowa w art. 384, sąd pracy może na jego wniosek przywrócić uchybiony termin.*

*§ 2. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, z uprawdopodobnieniem okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu.*

### **Art. 387**

*§1. Z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu.*

*§2. Po upływie okresu przedawnienia pracodawca, przeciwko któremu przysługuje roszczenie, może się uchylić od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia.*

*§3. Upływ okresu przedawnienia roszczenia pracodawcy uwzględnia się z urzędu, chyba że pracownik przeciwko któremu roszczenie jest kierowane, zrzeka się korzystania z przedawnienia. Sąd może jednak nie uwzględnić upływu okresu przedawnienia, jeżeli opóźnienie w dochodzeniu roszczenia było uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami i nie jest nadmierne.*

*§4. Zrzeczenie się korzystania z przedawnienia przed upływem jego okresu jest nieważne.*

### **Art. 388**

*Okresy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną.*

### **Art. 389**

*§1. Roszczenia pracownika wobec pracodawcy i roszczenia pracodawcy wobec pracownika przedawniają się z upływem trzech lat. Bieg przedawnienia rozpoczyna się w dniu, w którym roszczenie stało się wymagalne.*

*§2. Roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ulegają jednakże przedawnieniu z upływem roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o szkodzie, nie później jednak niż z upływem trzech lat od jej wyrządzenia.*

*§3. Przepis § 2 stosuje się także do roszczenia pracodawcy o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji.*

### **Art. 390**

*Jeżeli pracownik wyrządził szkodę umyślnie, do przedawnienia roszczenia o naprawienie takiej szkody stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.*

### **Art. 391**

*Roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozpatrywania spraw z zakresu prawa pracy, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą przed takim organem w trybie określonym w Kodeksie postępowania cywilnego, ulega przedawnieniu z upływem dziesięciu lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody.*

### **Art. 392**

*Bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas trwania przeszkody, gdy z powodu siły wyższej uprawniony nie może dochodzić przysługujących mu roszczeń przed właściwym organem powołanym do rozpatrywania spraw z zakresu prawa pracy.*

### **Art. 393**

*Przedawnienie względem osoby, która nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych, albo co do której istnieje podstawa do jej całkowitego ubezwłasnowolnienia, nie może skończyć się wcześniej niż z upływem dwóch lat od dnia ustanowienia dla niej przedstawiciela ustawowego, albo od dnia ustania przyczyny jego ustanowienia. Jeżeli okres przedawnienia wynosi jeden rok, jego bieg liczy się od dnia ustanowienia przedstawiciela ustawowego, albo od dnia, w którym ustała przyczyna jego ustanowienia.*

### **Art. 394**

*§1. Bieg przedawnienia przerywa się :*

- 1. przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozpatrywania spraw z zakresu prawa pracy lub egzekwowania roszczeń, przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia,*
- 2. przez uznanie roszczenia.*

*§2. Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w § 1 pkt 1, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.*

## **Księga szósta**

### **Nietypowe stosunki pracy**

#### **Tytuł pierwszy. Praca tymczasowa**

##### **Dział I. Przepisy wstępne**

###### **Art. 395**

*§1. Przepisy niniejszego Tytułu regulują zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę, będącego agencją pracy tymczasowej, zwanej dalej „agencją”, do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz innego podmiotu, zwanego „pracodawcą-użytkownikiem”.*

*§2. Tworzenie i funkcjonowanie agencji określają przepisy odrębne.*

###### **Art. 396**

*§1. Przez pracownika tymczasowego rozumie się pracownika zatrudnionego przez agencję, wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej, na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy-użytkownika.*

*§2. Pracowników tymczasowych można zatrudniać do wykonywania pracy przez czas określony, w tym zwłaszcza pracy o charakterze sezonowym lub doraźnym, albo w celu zastąpienia nieobecnego pracownika, zatrudnianego przez pracodawcę-użytkownika.*

###### **Art. 397**

*Pracodawca nie może być pracodawcą-użytkownikiem wobec pracowników pozostających z nim w stosunku pracy.*

###### **Art. 398**

*Do pracowników tymczasowych nie stosuje się przepisów Działu VIII Tytułu drugiego Księgi drugiej.*

##### **Dział II. Umowa pomiędzy agencją a pracodawcą-użytkownikiem**

###### **Art. 399**

*Umowa pomiędzy agencją, a pracodawcą-użytkownikiem powinna być zawarta na piśmie i określać:*

- 1. rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,*

2. wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,
3. przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej,
4. wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego,
5. miejsce wykonywania pracy tymczasowej,
6. warunki wynagrodzenia proponowane pracownikowi,
7. zakres obowiązków pracodawcy przejmowanych przez pracodawcę-użytkownika, w tym zwłaszcza obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz udzielenia urlopu wypoczynkowego.

#### **Art. 400**

*Ustalenie między agencją a pracodawcą-użytkownikiem warunku niezatrudnienia pracownika tymczasowego przez pracodawcę-użytkownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej jest nieważne.*

### **Dział III. Umowa o pracę tymczasową**

#### **Art. 401**

*§1. Agencja zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę tymczasową.*

*§2. Umowa o pracę tymczasową powinna określać:*

1. strony umowy, jej rodzaj i datę zawarcia,
2. pracodawcę-użytkownika i okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej,
3. uzgodnione między agencją i pracodawcą-użytkownikiem warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy-użytkownika.

#### **Art. 402**

*§1. Umowa o pracę tymczasową rozwiązuje się z upływem ustalonego między stronami okresu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy-użytkownika.*

*§2. Każda ze stron może rozwiązać umowę na czas określony:*

1. za trzydniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni;
2. za jednodniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.

**Art. 403**

*Pracodawca-użytkownik, który zamierza zrezygnować z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego przed upływem umówionego okresu wykonywania pracy tymczasowej, zawiadamia agencję na piśmie o przewidywanym terminie zakończenia wykonywania pracy przez pracownika z wyprzedzeniem uwzględniającym obowiązujący strony umowy o pracę tymczasową okres jej wypowiedzenia.*

**Art. 404**

*W razie zaprzestania wykonywania przez pracownika tymczasowego pracy tymczasowej na rzecz pracodawca-użytkownika z powodu niestawienia się do pracy bez usprawiedliwienia przyczyn nieobecności w pracy albo odmowy dalszego wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz pracodawca-użytkownik zawiadamia niezwłocznie agencję o terminie i okolicznościach zaprzestania wykonywania pracy przez pracownika.*

**Dział IV. Prawa i obowiązki pracodawcy-użytkownika, agencji oraz pracownika tymczasowego**

**Art. 405**

*§1. Pracodawca-użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. Do pracownika tymczasowego nie stosuje się art. 79 Kodeksu.*

*§2. Pracodawca-użytkownik jest obowiązany:*

- 1. zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej;*
- 2. prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do swoich pracowników.*

*§3. Pracodawca-użytkownik nie może powierzać pracownikowi tymczasowemu wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu.*

#### **Art. 406**

*Pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzone wykonywanie pracy:*

- 1. szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,*
- 2. na stanowisku pracy, na którym w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego pracodawca-użytkownik zatrudnił pracownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy na zasadach zwolnienia grupowego.*

#### **Art. 407**

*§1. Pracownik tymczasowy nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy niż pracownicy zatrudnieni przez pracodawcę-użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.*

*§2. Pracownik tymczasowy nie może być traktowany mniej korzystnie niż pracownicy zatrudnieni przez pracodawcę-użytkownika w zakresie dostępu do organizowanego przez pracodawcę-użytkownika szkolenia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych,. Nie dotyczy to pracownika tymczasowego wykonującego pracę na rzecz pracodawcy-użytkownika krócej niż 6 tygodni.*

#### **Art. 408**

*§1. Pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca-użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, o której mowa w art. 21, przysługuje prawo do odszkodowania w wysokości określonej w przepisach Kodeksu dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.*

*§2. Do zapłaty odszkodowania obowiązani są solidarnie pracodawca-użytkownik oraz agencja.*

*§3. Agencja ma prawo dochodzenia od pracodawcy-użytkownika zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracownikowi tymczasowemu.*

*§4. Przepisy § 1–3 stosuje się odpowiednio w innych sytuacjach, w których*

*z mocy przepisów prawa pracy pracodawca jest obowiązany do naprawienia szkody poniesionej przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy.*

**Art. 409**

*§1. Za szkodę wyrządzoną przez pracownika tymczasowego pracodawcy-użytkownikowi, odpowiedzialność odszkodowawczą, zgodnie z zasadami i w zakresie, w jakim ponosiłby ją pracownik wobec swojego pracodawcy, ponosi agencja pracy tymczasowej, chyba że agencja i pracodawca-użytkownik umówią się inaczej. Przepis art. 367 § 2 stosuje się odpowiednio.*

*§2. Za szkodę wyrządzoną w mieniu powierzonym pracownikowi tymczasowemu przez pracodawcę-użytkownika pracownik ponosi odpowiedzialność wobec tego pracodawcy na podstawie przepisów art. 477-484.*

**Art. 410**

*§1. Pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pracy u pracodawcy-użytkownika; urlop nie przysługuje za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie przepisów szczególnych.*

*§2. Urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikowi tymczasowemu w dni, które byłyby dla niego dniami pracy, gdyby nie korzystał z urlopu.*

*§3. W razie niewykorzystania przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego w okresie wykonywania pracy tymczasowej agencja wypłaca pracownikowi tymczasowemu ekwiwalent pieniężny za niewykorzystaną część urlopu.*

*§4. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalent pieniężny za jeden dzień tego urlopu ustala się, dzieląc wynagrodzenie uzyskane przez pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało wynagrodzenie.*

**Art. 411**

*Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy tymczasowej ma prawo do korzystania ze świadczeń socjalnych pracodawcy-użytkownika na zasadach przewidzianych dla pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę.*

**Art. 412**

*§1. W okresie obejmującym 24 kolejne miesiące łączny okres wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy-użytkownika nie może przekroczyć 12 miesięcy.*

*§2. W razie przekroczenia okresu, o którym mowa w §1, uważa się, że między pracownikiem a dotychczasowym pracodawcą-użytkownikiem została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony.*

**Art. 413**

*Pracodawca-użytkownik jest obowiązany do informowania pracowników tymczasowych w sposób przyjęty w zakładzie pracy o wolnych stanowiskach pracy, na których zamierza zatrudnić pracowników.*

**Art. 414**

*Do osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 399 i 406 oraz przepisy Tytułu pierwszego i drugiego Księgi siódmej.*

## **Tytuł drugi . Telepraca**

**Art. 415**

*§1. W umowie o pracę strony mogą ustalić, że praca będzie wykonywana poza pomieszczeniami zakładu pracy z zastosowaniem urządzeń informatycznych (telepraca).*

*§2. Pracodawca jest obowiązany wyposażyć pracownika i utrzymywać w należyтым stanie urządzenia informatyczne konieczne do wykonywania telepracy, chyba że strony uzgodniły, iż pracownik będzie wykonywał pracę przy użyciu własnych urządzeń.*

*§3. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, żeby urządzenia informatyczne używane przez pracownika oraz warunki wykonywania telepracy odpowiadały przepisom bezpiecznej i higienicznej pracy.*

**Art. 416**

*§1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić właściwą ochronę danych osobowych osób trzecich, wykorzystywanych przez pracownika do celów zawodowych w telepracy.*

**Art. 417**

*Jeżeli została uzgodniona kontrola telepracy, to środki kontroli powinny być proporcjonalne do jej celu i nie powinny naruszać prawa pracownika do prywatności.*

**Art. 418**

*§1. Pracownik wykonujący pracę w warunkach telepracy samodzielnie reguluje swój czas pracy.*

*§2. Art. 212 oraz 220 §4 Kodeksu stosuje się odpowiednio.*

**Art. 419**

*W stosunku do szkolenia zawodowego oraz warunków awansu zawodowego pracodawca jest obowiązany traktować pracowników wykonujących telepracę na równi z pracownikami wykonującymi podobne prace w pomieszczeniach zakładu pracy.*

**Art. 420**

*Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi wykonującemu telepracę dostęp do informacji o zakładzie pracy oraz możliwość komunikowania się z pracownikami zatrudnionymi w pomieszczeniach zakładu pracy, a w szczególności z zakładowym przedstawicielstwem pracowników.*

## **Tytuł trzeci. Staż zawodowy**

**Art. 421**

*Jeżeli ustawa uzależnia wykonywanie zawodu od uprzedniego odbycia stażu, stażysta odbywa go u pracodawcy na podstawie umowy o staż zawodowy, która może trwać nie dłużej niż rok, chyba że ustawa przewiduje okres dłuższy.*

#### **Art. 422**

*§1. Przez umowę o staż zawodowy stażysta zobowiązuje się do wykonywania pod kierunkiem pracodawcy czynności koniecznych do uzyskania uprawnień zawodowych, a pracodawca - do powierzania stażyście zadań i zapewnienia możliwości doskonalenia zawodowego, umożliwiających mu uzyskanie tych uprawnień oraz do zapłaty wynagrodzenia.*

*§2. Wynagrodzenie stażysty nie może być niższe niż połowa wynagrodzenia minimalnego.*

*§3. Pracodawca nie może uzależniać zatrudnienia stażysty od wniesienia opłat.*

#### **Art. 423**

*Umowa o staż zawodowy nie może być rozwiązana przez pracodawcę przed upływem okresu, na który została zawarta, chyba że zachodzą okoliczności uzasadniające niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę.*

### **Tytuł czwarty. Zarządzanie zakładem pracy**

#### **Art. 424**

*Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o zarządzanie zakładem pracy na zasadach określonych w przepisach niniejszego Tytułu.*

#### **Art. 425**

*W umowie o zarządzanie zakładem pracy pracownik (zarządca) może być zobowiązany do osiągnięcia określonych rezultatów działalności zakładu pracy.*

#### **Art. 426**

*§1. Wynagrodzenie zarządcy w zakresie przewyższającym wynagrodzenie minimalne może być uzależnione od rezultatów określonych w umowie o zarządzanie i świadczone również w innej formie niż pieniężna.*

*§2. W razie sporu co do wysokości należnego wynagrodzenia zarządca może dochodzić go na zasadach określonych w Kodeksie, przy czym pracodawcę obciąża dowód, że uzgodniony rezultat nie został osiągnięty w całości albo w części.*

*§3. Zarządca może przenieść uprawnienie do części wynagrodzenia zależnej od osiągnięcia uzgodnionych rezultatów na osobę trzecią lub uczynić przedmiotem zastawu.*

**Art. 427**

*Prawo do urlopu wypoczynkowego ustalonego na podstawie przepisów Kodeksu zarządca wykorzystuje w całości albo w dowolnych częściach w terminie przez siebie ustalonym, o czym zawiadamia pracodawcę na piśmie z odpowiednim wyprzedzeniem.*

**Art. 428**

*§1. Umowa o zarządzanie zakładem pracy może określać zakres działalności konkurencyjnej, od której prowadzenia zarządca jest obowiązany powstrzymać się w trakcie trwania lub po ustaniu umowy.*

*§2. Zobowiązanie do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu umowy o zarządzanie zakładem pracy nie może trwać dłużej niż trzy lata. W tym czasie zarządcy przysługuje odszkodowanie w wysokości nie wyższej niż 50% jego wynagrodzenia obliczonego zgodnie z art. 71 § 3 Kodeksu.*

*§ 3. Uzgodnienie w umowie o zarządzenie zakładem pracy kary umownej, o której mowa w art. 72, nie wyłącza możliwości dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania przenoszącego wysokość zastrzeżonej kary umownej, chyba że strony postanowiły inaczej.*

*§ 4. Pracodawca może umowę o zakazie konkurencji po ustaniu umowy o zarządzanie rozwiązać w każdym czasie, wypłacając zarządcy odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego odszkodowania.*

**Art. 429**

*§1. Umowa o zarządzenie zakładem pracy rozwiązuje się w terminie określonym przez strony lub w terminie wygaśnięcia mandatu członka zarządu określonym w przepisach odrębnych.*

*§2. W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy przed upływem terminów, o których mowa w § 1, zarządcy przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za sześć miesięcy.*

### **Art. 430**

*Do umowy o zarządzanie zakładem pracy nie stosuje się przepisów Działu trzeciego Tytułu pierwszego Księgi drugiej.*

## **Tytuł piąty. Praca nakładcza**

### **Art. 431**

*§1. Przez nawiązanie umowy o pracę nakładczą, zwanej dalej „umową”, wykonawca (pracownik) zobowiązuje się do wykonania na rzecz nakładcy (pracodawcy) pracy określonego rodzaju i ilości w oznaczonym miejscu poza zakładem pracy, a nakładca do zatrudniania wykonawcy za wynagrodzeniem, na warunkach określonych w umowie i w przepisach niniejszego Tytułu .*

### **Art. 432**

*§1. Umowa powinna określać jej rodzaj i czas trwania, termin rozpoczęcia pracy, minimalną miesięczną ilość pracy, której wykonanie należy do obowiązków wykonawcy, oraz warunki wynagrodzenia. Umowa powinna być zawarta w formie pisemnej.*

*§2. Umowę zawiera się na czas określony lub na czas nieokreślony.*

*§3. Minimalna ilość pracy powinna być tak ustalona, aby jej wykonanie zapewniało uzyskanie co najmniej 50% wynagrodzenia minimalnego.*

### **Art. 433**

*§1. Nakładca określa w umowie lub w regulaminie pracy nakładczej zasady współdziałania oraz sposób wykonywania pracy i jej kontroli. Do regulaminu pracy nakładczej stosują się odpowiednio przepisy Kodeksu o regulaminie pracy.*

*§2. Nakładca może wydawać wykonawcy polecenia dotyczące usuwania stwierdzonych w jego pracy uchybień i kontrolować ich wykonanie oraz współdziałać przy wykonywaniu zarządzeń i zaleceń wydawanych przez organy sprawujące nadzór nad warunkami pracy.*

#### **Art. 434**

§1. *W braku odmiennych postanowień umowy nakładca jest obowiązany zapewnić wykonawcy surowce, materiały lub inne przedmioty oraz narzędzia maszyny i urządzenia niezbędne do wykonywania pracy nakładczej odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również utrzymywanie ich w należyтым stanie technicznym, z wyjątkiem bieżącej konserwacji.*

§2. *W razie niewykonania przez nakładcę obowiązków, o których mowa w §1, za czas niewykonania pracy wykonawcy przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.*

§3. *Wykonawcy wykonującemu pracę przy użyciu własnych maszyn, urządzeń i narzędzi przysługuje osobna zapłata, nie będąca składnikiem wynagrodzenia za pracę, w wysokości określonej w umowie.*

#### **Art. 435**

*Wynagrodzenie należne wykonawcy oblicza się według stawek jednostkowych, a jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy – w inny sposób określony w umowie lub w regulaminie wynagradzania.*

#### **Art. 436**

§1. *Wykonawcy za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie obliczone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia uzyskanego przez niego w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli urlop jest udzielany po krótszym okresie pracy – na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu faktycznie przepracowanego, obejmującego pełne miesiące kalendarzowe.*

§2. *Wynagrodzenie za 1 dzień urlopu ustala się dzieląc przeciętne miesięczne wynagrodzenie, o którym mowa w §1 przez 22.*

#### **Art. 437**

§1. *Jeżeli praca jest wykonywana w lokalu mieszkalnym wykonawcy, pracodawca nie może powierzać prac, których wykonywanie jest szkodliwe dla zdrowia wykonawcy lub jego współmieszkańców.*

§2. *W razie konieczności stwierdzonej orzeczeniem lekarskim pracodawca w miarę możliwości powierza wykonawcy inną pracę, nie narażającą go na działanie czynnika, który wywołał objawy powstawania choroby zawodowej.*

§3. Jeżeli wykonawca wskutek powierzenia innej pracy nie może uzyskać dotychczasowego wynagrodzenia, przysługuje mu dodatek wyrównawczy przez okres 3 miesięcy.

#### **Art. 438**

*W razie wypowiedzenia umowy o pracę nakładczą przez nakładcę z naruszeniem przepisów art. 96 lub 97 wykonawca może dochodzić tylko odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za jeden miesiąc.*

#### **Art. 439**

§1. Jeżeli prawo do świadczeń lub wliczanie okresów zatrudnienia przy nabyciu lub wymiarze tego prawa zależy od wymiaru czasu pracy, wykonawcę uważa się w danym miesiącu kalendarzowym za zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu, jeżeli otrzymał wynagrodzenie w wysokości co najmniej wynagrodzenia minimalnego.

§2. W razie nieosiągnięcia przez wykonawcę wynagrodzenia, o którym mowa w §1, wskutek niezdolności do pracy z powodu choroby kwota tego wynagrodzenia ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do skróconego okresu wykonywania pracy.

#### **Art. 440**

§1. Do umowy o pracę nakładczą nie mają zastosowania następujące przepisy Kodeksu: art. 91, art. 97 § 4, art. 145 pkt 3, 7, 8, 9 i 10, art. 154 § 1 pkt 2 - 5 i § 2, art. 300-308 oraz przepisy o czasie pracy.

§2. Do okresu zatrudnienia w ramach stosunku pracy przy ustalaniu uprawnień wynikających z tego stosunku wlicza się okres pracy nakładczej, w którym wykonawca uzyskiwał wynagrodzenie w wysokości co najmniej 50% wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w tym okresie.

§3. Jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, do okresu zatrudnienia w ramach stosunku pracy wlicza się okres pracy nakładczej, o którym mowa w ust. 2, również przy ustalaniu uprawnień pracowniczych związanych z pracą w jednym zakładzie lub w określonym zawodzie.

## **Tytuł szósty. Pracownicy domowi**

### **Art. 441**

*Pracownikiem domowym jest osoba świadcząca pracę w gospodarstwie domowym pracodawcy w celu zaspokojenia jego potrzeb osobistych, potrzeb osobistych członków jego rodziny lub potrzeb związanych z prowadzeniem tego gospodarstwa.*

### **Art. 442**

*§1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wynosi:*

- 1. dwa tygodnie – jeżeli pracownik zatrudniony był w gospodarstwie krócej niż rok;*
- 2. miesiąc – jeżeli pracownik zatrudniony był w gospodarstwie co najmniej rok.*

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

*§3. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę niezwłocznie po upływie miesiąca nieobecności pracownika w pracy.*

### **Art. 443**

*§1. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie, o której mowa w Dziale piątym Tytułu drugiego Księgi drugiej. Jednakże w takim wypadku pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości:*

- 1. jednomiesięcznego wynagrodzenia za każdy rok przepracowany u tego pracodawcy - jeżeli okres zatrudnienia trwał nie dłużej niż 3 lata;*
- 2. sześciomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli okres zatrudnienia trwał dłużej niż 3 lata.*

*§2. W razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w ciąży odprawa, o której mowa w §1, nie może być niższa od wynagrodzenia za okres pozostały do dnia porodu.*

### **Art. 444**

*§1. Pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.*

*§2. Jeżeli pracodawca rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę na czas nieokreślony z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługuje odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy, jednakże nie mniej niż za miesiąc i nie więcej niż za trzy miesiące.*

*§3. Jeżeli pracodawca rozwiązał bez wypowiedzenia umowę na czas określony z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługuje odszkodowanie za czas, do którego umowa miała trwać, jednak nie mniej niż za miesiąc i nie więcej niż za trzy miesiące.*

#### **Art. 445**

*§1. Wynagrodzenie pracownika pozostającego we wspólnocie domowej z pracodawcą może być częściowo świadczone w naturze jako równowartość kosztów zakwaterowania lub wyżywienia. Wynagrodzenie w naturze nie może przekraczać 50 % pełnej wysokości należnego wynagrodzenia.*

#### **Art. 446**

*Czas pracy pracownika domowego może być określony w umowie o pracę zadaniami pracownika. Art. 212 §1 stosuje się odpowiednio.*

#### **Art. 447**

*§1. Praca pracownika pozostającego we wspólnocie domowej z pracodawcą jest dopuszczalna w niedzielę, święto, w dniu wolnym od pracy wynikającym przeciętnie z pięciodniowego tygodnia pracy lub w godzinach nadliczbowych, jeżeli istnieje konieczność wykonania zwykłych prac domowych oraz prac niecierpiących zwłoki.*

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

*§3. Odpoczynek dobowy i tygodniowy pracowników, o których mowa w §1, może być skrócony na zasadach określonych w art. 203 § 2 i 3 oraz 204 § 2 – 4.*

#### **Art. 448**

*Do pracowników domowych nie stosuje się przepisów: Działu trzeciego Tytułu pierwszego Księgi drugiej, Działu drugiego oraz Działu ósmego Tytułu drugiego Księgi drugiej, Działu szóstego Tytułu pierwszego Księgi czwartej, a także art. 55, 81 - 84 , 112 § 2.*

## **Tytuł siódmy. Pracownicy rodzinni**

### **Art. 449**

*§1. Pracownikiem rodzinnym jest pracownik zatrudniony w zakładzie pracy, w którym wszyscy pracownicy są członkami rodziny pracodawcy.*

*§2. Za członków rodziny, o których mowa w § 1, uważa się: małżonka i rodziców pracodawcy, a także jego dzieci – własne i przysposobione, dzieci jego małżonka, dzieci przyjęte na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej, wnuki, rodzeństwo i ich małżonków.*

### **Art. 450**

*Do pracowników rodzinnych nie stosuje się przepisów Kodeksu o zastrzeżeniu okresu próbnego.*

### **Art. 451**

*Zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego między osobą młodocianą a pracodawcą, który jest jej przedstawicielem ustawowym, wymaga zezwolenia sądu opiekuńczego.*

### **Art. 452**

*Pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia pracownika i odpowiada jego kwalifikacjom.*

### **Art. 453**

*Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wynosi:*

- 1. dwa tygodnie – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż rok;*
- 2. miesiąc – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej rok.*

### **Art. 454**

*Do pracowników rodzinnych nie stosuje się przepisów Kodeksu o wypowiedzeniu zmieniającym,*

### **Art. 455**

*Do pracowników rodzinnych nie stosuje się przepisów Kodeksu o bezskuteczności wypowiedzenia i o przywróceniu do pracy.*

### **Art. 456**

*§1. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, o której mowa w Dziale V Tytułu drugiego Księgi drugiej. W takim wypadku pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości:*

- 1. jednomiesięcznego wynagrodzenia za każdy rok przepracowany w zakładzie pracy - jeżeli okres zatrudnienia w tym zakładzie trwał krócej niż 3 lata,*
- 2. sześciomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli okres zatrudnienia trwał dłużej niż 3 lata.*

*§2. W razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w ciąży odprawa, o której mowa w § 1, nie może być niższa od wynagrodzenia za okres pozostały do dnia porodu.*

### **Art. 457**

*Odszkodowanie w razie wypowiedzenia lub niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa przysługuje pracownikowi w wysokości określonej w przepisach Kodeksu, niezależnie od zastosowania okresu wypowiedzenia wskazanego w art. 456.*

### **Art. 458**

*§ 1. Wynagrodzenie pracownika w części przekraczającej minimalne wynagrodzenie za pracę może być określone udziałem w zysku pracodawcy.*

*§ 2. Wynagrodzenie pracownika może być ustalone częściowo w naturze jako równowartość kosztów mieszkania i utrzymania, z wyjątkiem sytuacji, gdy przepisy prawa rodzinnego nakładają na osobę będącą pracodawcą obowiązek ponoszenia takich kosztów. Wynagrodzenie w naturze nie może przekraczać 50% pełnej wysokości wynagrodzenia.*

### **Art. 459**

*§ 1. Czas pracy pracownika domowego może być określony w umowie o pracę wymiarem zadań. Przepis art. 212 § 1 stosuje się odpowiednio.*

*§ 2. Dopuszczalne jest skrócenie odpoczynku dobowego lub tygodniowego pracownika, pod warunkiem udzielenia równoważnego odpoczynku zgodnie z art. 202 § 3 i stosowanym odpowiednio art. 203 § 4.*

## **Tytuł ósmy. Spółdzielcza umowa o pracę**

### ***Art. 460***

*Stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się na podstawie spółdzielczej umowy o pracę.*

### ***Art. 461***

*Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę regulują przepisy odrębne. W zakresie nieuregulowanym przez te przepisy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu.*

## **Księga siódma**

### **Zatrudnienie niepracownicze**

#### **Tytuł pierwszy. Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy**

##### **Art. 462**

*§1. Przepisy niniejszego Tytułu stosuje się do pracy osoby zatrudnionej na podstawie umowy innej niż umowa o pracę, wykonującej osobiście na rzecz jednego zatrudniającego pracę o charakterze ciągłym lub powtarzającym się za wynagrodzeniem przekraczającym połowę wynagrodzenia minimalnego ustalonego na podstawie przepisów odrębnych.*

*§2. Przepisy te znajdują zastosowanie także w razie wykonywania pracy na rzecz zatrudniającego, od którego osoba zatrudniona uzyskuje większą część wynagrodzenia, jeżeli przekracza ono połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów odrębnych.*

*§3. Osobistego charakteru pracy nie wyłącza korzystanie przez osobę zatrudnioną z pomocy członków rodziny pozostających z nią we wspólnym gospodarstwie domowym*

##### **Art. 463**

*Osoby zatrudnione mogą być objęte układem zbiorowym pracy oraz ustanawianymi na podstawie ustawy porozumieniami zbiorowymi, regulaminami i statutami.*

##### **Art. 464**

*Do praw i obowiązków osoby zatrudnionej według przepisów niniejszego Tytułu stosuje się odpowiednio art. 9 i 13 Kodeksu.*

##### **Art. 465**

*Na wniosek osoby zatrudnionej zatrudniający ma obowiązek potwierdzenia na piśmie treści umowy zawartej w warunkach oznaczonych w art. 462, a w szczególności rodzaju pracy i terminu jej rozpoczęcia oraz zasad wynagradzania, w terminie 7 dni od zgłoszenia wniosku.*

### **Art. 466**

*§1. Okres wypowiedzenia wynosi tydzień w pierwszym roku oraz dwa tygodnie w drugim i następnym latach trwania umowy.*

*§2. Okresy wypowiedzenia mogą zostać umownie przedłużone, z tym że okres ustalony dla zatrudniającego nie może być krótszy niż okres ustalony dla osoby zatrudnionej.*

*§3. Oświadczenie zatrudniającego o wypowiedzeniu umowy następuje na piśmie.*

### **Art. 467**

*Wypowiedzenie umowy zatrudnionej kobiecie w okresie ciąży i w okresie 8 tygodni po porodzie może nastąpić tylko z przyczyn wskazanych w art. 468 § 1.*

### **Art. 468**

*§1. Zatrudniający może rozwiązać umowę bez zachowania okresów wypowiedzenia wyłącznie z powodu niewykonywania lub nienależytego wykonywania przez osobę zatrudnioną obowiązków albo w razie zaistnienia okoliczności uniemożliwiających dalsze zatrudnienie.*

*§2. Jeżeli rozwiązanie umowy bez zachowania okresów wypowiedzenia było nieuzasadnione, osobie zatrudnionej przysługuje odszkodowanie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, jeżeli termin wypowiedzenia wynosił dwa tygodnie i połowy takiego wynagrodzenia, jeżeli okres wypowiedzenia wynosił tydzień.*

*§ 3. W razie rozwiązania bez zachowania okresów wypowiedzenia umowy zawartej na czas oznaczony osobie zatrudnionej przysługuje odszkodowanie stosowane do okresu pozostałego do zakończenia umowy, nie wyższe jednak od minimalnego wynagrodzenia.*

### **Art. 469**

*Przepisy Tytułu trzeciego Księgi pierwszej stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 462.*

### **Art. 470**

*§1. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, wypłaty wynagrodzenia osobie zatrudnionej dokonuje się w formie pieniężnej co najmniej raz w miesiącu*

*§2. Zatrudniający na żądanie osoby zatrudnionej jest obowiązany udzielić jej informacji potrzebnych do ustalenia, czy wysokość należnego jej wynagrodzenia została prawidłowo obliczona, a w szczególności udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało ono obliczone.*

#### **Art. 471**

*§1. Zatrudniający obowiązany jest udzielić osobie zatrudnionej zwolnienia od pracy w razie niemożności jej wykonywania. Zwolnienia udziela się na zasadach dotyczących pracowników, lecz bez prawa do wynagrodzenia.*

*§2. Na wniosek osoby zatrudnionej zatrudniający obowiązany jest udzielić jej w każdym kalendarzowym roku pracy urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych. Po zgłoszeniu wniosku termin urlopu ustala zatrudniający, stosując odpowiednio art. 245. Za czas urlopu wynagrodzenie nie przysługuje.*

*§3. W razie nieudzielenia z przyczyn leżących po stronie zatrudniającego urlopu wypoczynkowego w kalendarzowym roku wystąpienia z wnioskiem osobie zatrudnionej przysługuje odszkodowanie w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.*

#### **Art. 472**

*§1. Zatrudniający jest obowiązany udzielić zatrudnionej kobiecie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 16 tygodni. Urlopu udziela się na wniosek zainteresowanej. Za czas urlopu wynagrodzenie nie przysługuje.*

*§2. Przepisy art. 300, 303 i 304 stosuje się odpowiednio.*

#### **Art. 473**

*Okres świadczenia przez osobę zatrudnioną pracy w warunkach określonych w art. 462, w którym uzyskiwała ona wynagrodzenie w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, wlicza się do okresu zatrudnienia pracowniczego na warunkach dotyczących pracowników.*

#### **Art. 474**

*Przepisy niniejszej księgi nie naruszają dalej idącej ochrony osoby zatrudnionej, wynikającej z przepisów odrębnych.*

**Art. 475**

*Do rozpoznawania sporów wynikających z przepisów niniejszego działu stosuje się przepisy o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy.*

**Tytuł drugi. Ochrona zdrowia i życia w zatrudnieniu niepracowniczym**

**Art. 476**

*Zatrudniający jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 256 Kodeksu, osobom wykonującym pracę w zatrudnieniu niepracowniczym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez zatrudniającego.*

**Art. 477**

*Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów niebędącego jego pracownikami.*

**Art. 478**

*Obowiązki określone w art. 256 Kodeksu stosuje się odpowiednio do jednostek organizujących pracę wykonywaną na innej podstawie niż stosunek pracy w ramach prac społecznie użytecznych.*

**Art. 479**

*W razie prowadzenia prac w miejscu, do którego mają dostęp osoby niebiorące udziału w procesie pracy, pracodawca jest obowiązany zastosować środki niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia tym osobom.*

**Art. 480**

*Minister Obrony Narodowej w stosunku do żołnierzy w czynnej służbie wojskowej i Minister Sprawiedliwości w stosunku do osób przebywających w zakładach karnych lub w zakładach poprawczych – w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy określą w rozporządzeniach zakres stosowania do tych osób przepisów Tytułu pierwszego Księgi czwartej w razie wykonywania przez nie określonych zadań lub prac na terenie zakładu pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.*

**Art. 481**

*Obowiązki, o których mowa w art. 263, w zakresie określonym przez podmiot zatrudniający ciąży również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez ten podmiot.*

**Art. 482**

*Do członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i współpracujących z nimi członków ich rodzin oraz członków spółdzielni kółek rolniczych (spółdzielni usług rolniczych) stosuje się odpowiednio art. 258, 261, 266 § 1 i 267.*

**Art. 483**

*Pracodawca jest obowiązany przydzielać niezbędną odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej osobom wykonującym krótkotrwale prace albo czynności inspekcyjne, w czasie których ich własna odzież może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, a także ze względu na bezpieczeństwo wykonywania tych prac lub czynności.*

**Tytuł trzeci. Zatrudnienie niepracownicze na kierowniczych stanowiskach państwowych**

**Art. 484**

*§1. Do Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Prezesa Rady Ministrów i ministrów stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę, urlopów wypoczynkowych, ochrony rodzicielstwa oraz pozostałe przepisy zamieszczone w księdze czwartej Kodeksu.*

*§2. Okres pełnienia urzędu Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Prezesa Rady Ministrów i ministra wlicza się do okresu pracy, od które zależą uprawnienia pracownicze.*

**Art. 485**

*§1. W sprawach nieuregulowanych w odrębnych przepisach do zatrudnienia osób innych niż wymienione w art. 484, objętych ustawą o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, stosuje się przepisy Kodeksu.*

*§2. Prawa, obowiązki i odpowiedzialność posłów i senatorów, w tym także Marszałka Sejmu, Marszałka Senatu, wicemarszałka Sejmu i wicemarszałka Senatu, normują odrębne przepisy.*

*§3. Spory wynikające z zatrudnienia osób wymienionych w § 2 rozstrzygają sądy pracy.*

**Art. 486**

*§1. W sprawach nieunormowanych w przepisach odrębnych do zatrudnienia żołnierzy zawodowych oraz funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Biura Ochrony Rządu, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Państwowej Straży Pożarnej jak również Służby Celnej stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu.*

*§2. Do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, wlicza się okres służby funkcjonariuszy wymienionych w § 1 w zakresie i na zasadach przewidzianych w odrębnych przepisach.*

*§3. Spory ze stosunku niepracowniczego zatrudnienia osób wymienionych w § 1 rozstrzygają sądy pracy.*

*§4. Szczególne uprawnienia związane ze stosunkiem pracy osób powołanych do czynnej służby wojskowej i zwolnionych z tej służby normują przepisy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej*