

OBWIESZCZENIE
MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ
z dnia 23 grudnia 1997 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy - Kodeks pracy

1. Na podstawie art. 42 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141) z uwzględnieniem zmian wprowadzonych:
 - 1) ustawą z dnia 28 maja 1975 r. o dwustopniowym podziale administracyjnym Państwa oraz o zmianie ustawy o radach narodowych (Dz.U. Nr 16, poz. 91),
 - 2) ustawą z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 6, poz. 23),
 - 3) ustawą z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214),
 - 4) ustawą z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 20 poz. 85),
 - 5) ustawą z dnia 24 lipca 1985 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych i niektórych innych ustaw określających uprawnienia związków zawodowych (Dz.U. Nr 35, poz. 162),
 - 6) ustawą z dnia 24 listopada 1986 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 42, poz. 201),
 - 7) ustawą z dnia 16 lipca 1987 r. o zmianie ustawy - Prawo lokalowe (Dz.U. Nr 21, poz. 124),
 - 8) ustawą z dnia 17 czerwca 1988 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz.U. Nr 20, poz. 134),
 - 9) ustawą z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 20, poz. 107),
 - 10) ustawą z dnia 30 maja 1989 r. o zmianie upoważnień do wydawania aktów wykonawczych (Dz.U. Nr 35, poz. 192),
 - 11) ustawą z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19),
 - 12) ustawą z dnia 8 czerwca 1990 r. o zmianie ustaw: Kodeks postępowania karnego, Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, o ustroju kolegiów do spraw wykroczeń i Kodeks pracy (Dz.U. Nr 43, poz. 251),

- 13) ustawą z dnia 19 lipca 1990 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 55, poz. 319),
 - 14) ustawą z dnia 23 marca 1991 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 53, poz. 226),
 - 15) ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236),
 - 16) ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 55, poz. 237),
 - 17) ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547),
 - 18) ustawą z dnia 3 lutego 1995 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 16, poz. 77),
 - 19) ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110),
 - 20) ustawą z dnia 14 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela (Dz.U. Nr 87, poz. 396),
 - 21) ustawą z dnia 6 grudnia 1996 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz o zmianie innych ustaw (Dz.U. Nr 147, poz. 687),
 - 22) ustawą z dnia 20 sierpnia 1997 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz.U. Nr 121, poz. 770)
oraz zmian wynikających z przepisów ogłoszonych przed dniem wydania jednolitego tekstu.
2. Podany w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141) nie obejmuje:
- 1) art. 53 ustawy z dnia 28 maja 1975 r. o dwustopniowym podziale administracyjnym Państwa oraz o zmianie ustawy o radach narodowych (Dz.U. Nr 16, poz. 91), który stanowi:
"Art. 53. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1975 r., z wyjątkiem art. 34 ust. 7, art. 35 ust. 5, art. 36 i 50, które wchodzi w życie z dniem jej ogłoszenia.";
 - 2) art. 31 ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 6, poz. 23), który stanowi:
"Art. 31. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.";
 - 3) art. 55 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214), który stanowi:
"Art. 55. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1983 r.";
 - 4) art. 13-15, 17, 19 i 20 ustawy z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 20, poz. 85), które stanowią:
"Art. 13. 1. Nie zakończone do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy sprawy toczące się w komisjach rozjemczych i komisjach odwoławczych do spraw pracy przekazuje się do dalszego rozpoznania właściwym sądom rejonowym. Czynności do-

konane w postępowaniu przed tymi komisjami są skuteczne, jeżeli odpowiadają przepisom dotychczasowym.

2. Nie zakończone do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy sprawy toczące się w Komisji Odwoławczej do Spraw Emerytalnych przy Ministrze Komunikacji przekazuje się do dalszego rozpoznania właściwym sądom wojewódzkim. Przepis ust. 1 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.
3. Postępowanie wszczęte przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy:
 - 1) w radach nadzorczych oddziałów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
 - 2) w organach wojskowych oraz w organach resortów spraw wewnętrznych i sprawiedliwości, rozpoznających w drugiej instancji sprawy odszkodowań przysługujących w razie wypadków i chorób pozostających w związku ze służbą wojskową oraz służbą w Milicji Obywatelskiej lub Służbie Więziennej- toczy się przed tymi organami według przepisów dotychczasowych.
4. Nieprawomocne orzeczenia oraz decyzje wydane przez organy wymienione w ust. 1-3 podlegają zaskarżeniu do właściwych sądów wojewódzkich i rozpoznaniu według przepisów dotychczasowych.
5. W sprawach, w których zaskarżone orzeczenia lub decyzje wydane przez organy wymienione w ust. 1-3 zostaną uchylone przez sąd wojewódzki po dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, postępowanie toczyć się będzie według przepisów obowiązujących po tym dniu.
6. Wznowienie postępowania zakończonego prawomocnym orzeczeniem organów wymienionych w ust. 1-3 następuje według przepisów dotychczasowych, z tym że do wznowienia postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy właściwy jest sąd, który według przepisów niniejszej ustawy byłby właściwy do rozpoznania sprawy z pierwszej instancji, a w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych - sąd wojewódzki.
7. Od prawomocnych orzeczeń organów wymienionych w ust. 1-3 może być wniesiona rewizja nadzwyczajna według przepisów dotychczasowych.

Art. 14. 1. Postępowanie wszczęte przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy w okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych toczy się przed właściwymi sądami wojewódzkimi według przepisów dotychczasowych.

2. Nieprawomocne orzeczenia wydane w sprawach przejętych przez okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych do rozpoznania w wyniku przedstawienia tych spraw przez or-

gany wymienione w art. 13 ust. 1, 2 i 3 pkt 1 podlegają zażaleniu do Sądu Najwyższego i rozpoznaniu według przepisów dotychczasowych.

3. Przepisy art. 13 ust. 5-7 stosuje się odpowiednio.

Art. 15. 1. Wszczęte przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy w sądach rejonowych i sądach wojewódzkich sprawy, w których pracownik jest stroną pozwaną, podlegają rozpoznaniu przez te sądy według przepisów dotychczasowych.

2. Jednakże sprawy, w których orzeczenia sądu kończące postępowanie w sprawie zostaną w całości uchylone przez sąd rewizyjny po dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, będą przekazane sądom właściwym według przepisów obowiązujących po tym dniu.

3. Przepisy art. 13 ust. 5-7 stosuje się odpowiednio."

"Art. 17. Ilekroć w obowiązujących przepisach jest mowa o:

- 1) komisjach rozjemczych i komisjach odwoławczych do spraw pracy - rozumie się przez to sądy rejonowe,
- 2) okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych, okręgowych sądach ubezpieczeń społecznych lub sądach ubezpieczeń społecznych - rozumie się przez to sądy wojewódzkie,
- 3) sądach pracy - rozumie się przez to odpowiednio sądy rejonowe lub sądy wojewódzkie."

"Art. 19. Dotychczasowe zakładowe komisje rozjemcze, terenowe komisje rozjemcze oraz terenowe komisje odwoławcze do spraw pracy działają do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 20. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1985 r.;"

5) art. 7 ustawy z dnia 24 lipca 1985 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych i niektórych innych ustaw określających uprawnienia związków zawodowych (Dz.U. Nr 35, poz. 162), który stanowi:

"Art. 7. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.;"

6) art. 4 ustawy z dnia 24 listopada 1986 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 42, poz. 201), który stanowi:

"Art. 4. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1987 r.;"

7) art. 11 ustawy z dnia 16 lipca 1987 r. o zmianie ustawy - Prawo lokalowe (Dz.U. Nr 21, poz. 124), który stanowi:

"Art. 11. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1988 r.;"

8) art. 6 ustawy z dnia 17 czerwca 1988 r. o zmianę ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz.U. Nr 20, poz. 134), który stanowi:

"Art. 6. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1988 r.;"

9) art. 2-4 i art. 7 ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 20, poz. 107), które stanowią:

"Art. 2. Użyte w przepisach Kodeksu pracy lub w innych przepisach prawa w różnych przypadkach i liczbie wyrazy:

- "rada zakładowa" zastępuje się użytymi w odpowiednich przypadkach wyrazami "zakładowa organizacja związkowa",
- "zarząd główny właściwego związku zawodowego" zastępuje się użytymi w odpowiednich przypadkach i liczbie wyrazami "właściwa ogólnokrajowa organizacja związkowa",
- "Centralna Rada Związków Zawodowych" zastępuje się użytymi w odpowiednich przypadkach wyrazami "ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa".

Art. 3. Zakładowe organizacje związkowe, ogólnokrajowe organizacje związkowe i ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa wykonują zadania przewidziane w Kodeksie pracy i w innych przepisach prawa przez organy określone w statutach tych organizacji.

Art. 4. Umowy o pracę, zawarte na okres wstępny przed dniem wejścia w życie ustawy, pozostają w mocy do upływu terminu, na jaki zostały zawarte. Do umów tych stosuje się przepisy dotychczasowe."

"Art. 7. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 maja 1989 r.";

10) art. 81 ustawy z dnia 30 maja 1989 r. o zmianie upoważnień do wydawania aktów wykonawczych (Dz.U. Nr 35, poz. 192), który stanowi:

"Art. 81. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1989 r.";

11) art. 23 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19), który stanowi:

"Art. 23. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.";

12) art. 12 ustawy z dnia 8 czerwca 1990 r. o zmianie ustaw: Kodeks postępowania karnego, Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, o ustroju kolegiów do spraw wykroczeń i Kodeks pracy (Dz.U. Nr 43, poz. 251), który stanowi:

"Art. 12. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.";

13) art. 7 ustawy z dnia 19 lipca 1990 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 55, poz. 319), który stanowi:

"Art. 7. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.";

14) art. 2 ustawy z dnia 23 marca 1991 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 53, poz. 226), który stanowi:

"Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.";

15) art. 29 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236), który stanowi:

"Art. 29. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.";

16) art. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 55, poz. 237), który stanowi:

"Art. 2. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.";

17) art. 2-12, 17, 19 i 20 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547), które stanowią:

"Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o pracodawcy, rozumie się przez to jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Art. 3. Ilekroć w ustawie jest mowa o państwowych jednostkach sfery budżetowej, rozumie się przez to jednostki, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy.

Art. 4. Ilekroć w art. 5-10 jest mowa o ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy lub o zakładowym układzie zbiorowym pracy, należy przez to rozumieć odpowiednio układy zbiorowe pracy, o których mowa w Kodeksie pracy.

Art. 5. 1. Z dniem wejścia w życie ustawy zawarte przed tym dniem:

1) zakładowa umowa zbiorowa na podstawie działu jedenastego Kodeksu pracy,

2) porozumienie o wprowadzeniu zakładowego systemu wynagradzania na podstawie ustawy, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1,

3) morski układ zbiorowy na podstawie ustawy, o której mowa w art. 14

- przekształcają się, z mocy prawa, w zakładowy układ zbiorowy pracy.

2. W przypadku zakładowego układu zbiorowego pracy, o którym mowa w ust. 1, stroną tego układu są wszystkie zakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników w dniu wejścia w życie ustawy. Przepisy art. 241⁹ § 2, 3 i 5 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

3. Jeżeli zakładowa umowa zbiorowa lub porozumienie, o których mowa w ust. 1, obejmują więcej niż jednego pracodawcę, przekształcają się one z dniem wejścia w życie ustawy, z mocy prawa, w zakładowe układy zbiorowe pracy, odrębne dla pracowników zatrudnionych przez poszczególnych pracodawców objętych taką umową lub porozumieniem bądź - o ile strony, które je zawarły, tak postanowią - w jeden zakładowy układ zbiorowy pracy, o którym mowa w art. 241²⁸ Kodeksu pracy.

4. W ciągu trzech miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy jednolite teksty zakładowych układów zbiorowych pracy, o których mowa w ust. 1 i 3, podlegają zgłoszeniu do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy.

Art. 6. 1. W ciągu trzech miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, na wniosek pracodawcy i zakładowej organizacji związkowej, właściwy okręgowy inspektor pracy rejestruje porozumienie o wynagradzaniu, inne niż wymienione w art. 5 ust. 1 pkt 2,

jako zakładowy układ zbiorowy pracy, po stwierdzeniu, że określone w porozumieniu warunki wynagradzania zostały ustalone w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Przepisy art. 5 ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

2. W postępowaniu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy o rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy.

"Art. 7. Terminy dokonania rejestracji układu, ustalony w art. 241¹¹ § 2 pkt 2, wynosi - w okresie do 31 grudnia 1995 r. - dwa miesiące.

Art. 8. 1. Regulamin ustalony przed dniem wejścia w życie ustawy, na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy wymienionej w art. 18 ust. 1 pkt 1, zachowuje moc do dnia wejścia w życie zakładowego układu zbiorowego pracy.

2. Zmiany w regulaminie, o którym mowa w ust. 1, wprowadza pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Przepis art. 241¹³ § 2 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

Art. 9. 1. Z upływem 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy tracą moc układy zbiorowe pracy i porozumienia o przystąpieniu do tych układów, zawarte przed tym dniem, z zastrzeżeniem ust. 2-7.

2. Do upływu terminu przewidzianego w ust. 1 strony uprawnione do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mogą zawrzeć porozumienie o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron układu lub porozumienia, o którym mowa w ust. 1, zawartego po dniu 31 grudnia 1986 r.

3. Do upływu terminu przewidzianego w ust. 1 strony uprawnione do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy mogą zawrzeć porozumienie o włączeniu uprawnień i świadczeń określonych w układzie lub porozumieniu, o którym mowa w ust. 1, zawartych przed dniem 1 stycznia 1987 r., do zakładowego układu zbiorowego pracy albo o odstąpieniu od stosowania tych uprawnień i świadczeń. Jeżeli w wyniku zawarcia porozumienia zachodzi konieczność zmiany postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy, zmian tych dokonuje się w trybie art. 241⁹ § 1 Kodeksu pracy.

4. Z upływem terminu przewidzianego w ust. 1 postanowienia układów i porozumień, określonych w tym przepisie, dotyczące uprawnień i świadczeń dla pracowników, które nie zostaną objęte w tym terminie porozumieniami, o których mowa w ust. 2 i 3, stają się z mocy prawa postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy. Jednolity tekst zakładowego układu zbiorowego pracy, uwzględniający powyższe uprawnienia i świadczenia, zostaje zgłoszony do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy w ciągu jednego miesiąca po upływie terminu, o którym mowa w ust. 1.

5. Jeżeli pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę, którzy po dniu wejścia w życie ustawy mogą być objęci zakładowym układem zbiorowym pracy, nie obowiązuje układ zbiorowy pracy, zawarty po wejściu w życie ustawy, postanowienia układów i porozumień określonych w ust. 1, dotyczące uprawnień i świadczeń dla pracowników, z upływem terminu przewidzianego w ust. 1 stają się z mocy prawa postanowieniami odpowiednio regulaminu, o którym mowa w art. 8, lub regulaminu pracy - stosownie do przedmiotu tych uprawnień i świadczeń. Pracodawca sporządza jednolite teksty tych regulaminów, uwzględniające powyższe uprawnienia i świadczenia, w ciągu jednego miesiąca po upływie terminu, o którym mowa w ust. 1.
 6. Do upływu terminu przewidzianego w ust. 1 strony uprawnione do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej mogą zawrzeć porozumienie o zachowaniu uprawnień i świadczeń przewidzianych w układzie zbiorowym pracy stosowanym na podstawie porozumienia, o którym mowa w ust. 1, lub o odstąpieniu od stosowania tych uprawnień i świadczeń.
 7. Przy zawieraniu porozumień, o których mowa w ust. 2, 3 i 6, stosuje się odpowiednio przepisy art. 241¹⁶, 241¹⁷ oraz art. 241²⁵ Kodeksu pracy. Porozumienia te podlegają zgłoszeniu do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy lub ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, stosownie do zasięgu stosowania danego porozumienia.
- Art. 10. Z dniem, w którym tracą moc postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień wymienionych w art. 9 ust. 1, wartość przysługujących na ich podstawie świadczeń byłym pracownikom będącym emerytami lub rencistami oraz członkom ich rodzin pobierającym renty rodzinne uwzględnia się w podstawie wymiaru emerytur i rent, chyba że świadczenia te zostały im zachowane.
- Art. 11. Postanowienia zakładowych układów zbiorowych pracy, o których mowa w art. 5, układów zbiorowych pracy i porozumień, o których mowa w art. 9 ust. 1, oraz ustalenia regulaminu, o którym mowa w art. 8 ust. 1, mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy obowiązujące w dniu wejścia w życie ustawy przestają obowiązywać. Zamiast tych postanowień i ustaleń stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.
- Art. 12. Pod pojęciem układu, o którym mowa w art. 241² § 3 pkt 1 Kodeksu pracy, należy rozumieć układ zbiorowy pracy zawarty po wejściu w życie ustawy."
- "Art. 17. 1. Tworzy się przy Ministrze Pracy i Polityki Socjalnej Komisję do Spraw Układów Zbiorowych Pracy.

2. Celem Komisji będzie wspieranie rokowań zbiorowych i udzielanie pomocy stronom zamierzającym zawrzeć układ.
3. Tryb powołania, skład i zasady działania Komisji określi w drodze zarządzenia Minister Pracy i Polityki Socjalnej."

"Art. 19. 1. Do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w art. 36 ustawy określonej w art. 13 stosuje się przepisy, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1992 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela (Dz.U. Nr 53, poz. 252).

2. Do czasu zawarcia układu zbiorowego pracy dla nauczycieli w trybie przewidzianym ustawą w zakresie:

- 1) tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych nauczycieli poszczególnych typów szkół, placówek i innych jednostek organizacyjnych systemu oświaty,
- 2) zasad zmniejszania wymiaru zajęć nauczycieli ze względu na:
 - a) stan zdrowia,
 - b) wykonywanie prac zleconych przez organy szkoły,
 - c) szczególne warunki pracy,
 - d) inne szczególne przypadki,
- 3) wymiaru innych zajęć podyktowanych koniecznością realizowania przez nauczycieli procesu dydaktycznego, wychowawczego i opiekuńczego, w trakcie których nauczyciel pozostaje w dyspozycji szkoły,
- 4) norm zatrudnienia nauczycieli - bibliotekarzy i pedagogów szkolnych

stosuje się przepisy, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1992 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela (Dz.U. Nr 53, poz. 252).

"Art. 20. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 13, 17 i 19, które wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, oraz art. 18 ust. 4, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1995 r.";

- 18) art. 3-7 ustawy z dnia 3 lutego 1995 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 16, poz. 77), które stanowią:

"Art. 3. Zakład pracy jest obowiązany zamieścić w wydanym pracownikowi świadectwie pracy informację o liczbie dni niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, za które zostało wypłacone pracownikowi wynagrodzenie określone w art. 92 Kodeksu pracy.

Art. 4. Ilekroć obowiązujące przepisy prawa pracy uzależniają możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem niezdolnym do pracy wskutek choroby lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną od upływu okresu pobierania przez niego zasiłku

chorobowego, okres ten należy rozumieć łącznie z okresem pobierania przez pracownika wynagrodzenia, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy.

- Art. 5. 1. Zasiłek chorobowy, do którego prawo powstało przed dniem wejścia w życie ustawy, wypłaca się w wysokości i na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych, za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy z powodu choroby.
2. Przepis ust. 1 stosuje się do zasiłku macierzyńskiego, opiekuńczego i wyrównawczego oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

Art. 6. 1. W okresie od dnia 1 marca 1995 r. do dnia 31 grudnia 1995 r. w zakładach pracy zatrudniających do 5 pracowników pracownicy nie zachowują prawa do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy. Za okres niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną przysługuje im zasiłek chorobowy.

2. Liczbę pracowników zatrudnionych w zakładach pracy, o których mowa w ust. 1, ustala się w miesiącu kalendarzowym, w którym powstała niezdolność do pracy.

Art. 7. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 marca 1995 r.";

19) art. 2-26 i 43 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), które stanowią:

"Art. 2. Ilekroć w przepisach prawa pracy jest mowa o prawach i obowiązkach zakładu pracy lub kierownika zakładu pracy, przepisy te stosuje się odpowiednio do pracodawców w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy.

Art. 3. Przewidziane w Kodeksie pracy lub w innych przepisach prawa pracy przepisy wykonawcze wydaje się po zasięgnięciu opinii związków zawodowych oraz organizacji pracodawców w zakresie, trybie i na zasadach określonych w ustawie o związkach zawodowych oraz w ustawie o organizacjach pracodawców.

Art. 4. Do umów o pracę zawartych na okres próbny przed dniem wejścia w życie ustawy stosuje się dotychczasowe przepisy.

Art. 5. 1. Do umów o pracę zawartych na czas nie określony, wypowiedzianych przed dniem wejścia w życie ustawy, stosuje się dotychczasowe przepisy dotyczące ustalania okresu zatrudnienia, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia takich umów.

2. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, od którego zależy okres wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony, oraz okresu, po upływie którego jest dopuszczalne rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu jego niezdolności do pracy wskutek choroby, przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy ma zastosowanie także do przypadków zmiany pracodawcy na zasadach określonych w tym przepisie, zaistniałych przed dniem wejścia w życie ustawy.

- Art. 6. W sporach o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, toczących się przed sądem pracy w dniu wejścia w życie ustawy, stosuje się dotychczasowe przepisy.
- Art. 7. Okresy zatrudnienia zakończone porzuceniem pracy przez pracownika, przypadające przed dniem wejścia w życie ustawy, traktuje się od dnia jej wejścia w życie - przy ustalaniu uprawnień i świadczeń, które są uzależnione od okresu zatrudnienia i trybu ustania stosunku pracy - jak okresy zatrudnienia zakończone rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.
- Art. 8. 1. Stosunki pracy z pracownikami zatrudnionymi na podstawie powołania na czas określony albo na czas nie określony na stanowiskach pracy nie wymienionych w przepisach, o których mowa w art. 68 § 1 Kodeksu pracy, przekształcają się, z dniem wejścia w życie tej ustawy, odpowiednio w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony albo na czas nie określony.
2. Przepis ust. 1 nie dotyczy pracowników odwołanych ze stanowiska przed dniem wejścia w życie ustawy; do tych pracowników stosuje się dotychczasowe przepisy regulujące stosunki pracy na podstawie powołania.
- Art. 9. 1. U pracodawcy zatrudniającego co najmniej 5 pracowników obowiązujący w dniu wejścia w życie ustawy regulamin, utrzymany w mocy na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 i z 1995 r. Nr 1, poz. 2), przekształca się z tym dniem w regulamin wynagradzania, o którym mowa w art. 77² Kodeksu pracy. Dotyczy to także innych aktów zakładowych określających zasady wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Ustalenia regulaminu lub innego aktu zakładowego, o których mowa w ust. 1, mniej korzystne dla pracowników niż obowiązujące od dnia wejścia w życie ustawy przepisy prawa pracy, są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.
3. Regulamin wynagradzania, o którym mowa w art. 77² Kodeksu pracy, powinien być wprowadzony w życie w okresie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.
- Art. 10. Przez użyte w art. 77³ Kodeksu pracy określenie "pracownicy zatrudnieni w państwowych jednostkach sfery budżetowej" rozumie się pracowników państwowej sfery budżetowej, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy.
- Art. 11. 1. Obowiązujące do dnia wejścia w życie ustawy przepisy określające zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, wydane na podstawie art. 79 Kodeksu pracy, zachowują moc do czasu objęcia pracowników, których te przepisy dotyczą i w zakresie przedmiotu w nich

- normowanego - postanowieniami układu zbiorowego pracy lub innymi przepisami prawa pracy, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Przepisy, o których mowa w ust. 1, dotyczące ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania, zachowują moc w stosunku do mianowanych pracowników samorządowych nie dłużej niż do upływu jednego roku od dnia wejścia w życie ustawy.
- Art. 12. W okresie 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy stosuje się dotychczasowe przepisy Kodeksu pracy dotyczące odprawy pośmiertnej, jeżeli są one korzystniejsze dla osoby uprawnionej.
- Art. 13. Postępowanie przed sądem pracy dotyczące sprostowania wydanej pracownikowi opinii o pracy, a także naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwej opinii o pracy, toczące się w dniu wejścia w życie ustawy, toczy się według dotychczasowych przepisów.
- Art. 14. Regulamin pracy, o którym mowa w art. 104-104³ Kodeksu pracy, powinien być wprowadzony w życie w okresie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.
- Art. 15. Do kar za naruszenie porządku i dyscypliny pracy nałożonych na pracowników przed dniem wejścia w życie ustawy stosuje się dotychczasowe przepisy dotyczące trybu i zasad odwoływania się od tych kar.
- Art. 16. Do pracowników objętych w dniu wejścia w życie przepisów działu szóstego Kodeksu pracy, w brzmieniu ustalonym ustawą, krótszym tygodniowym wymiarem czasu pracy niż określony w art. 129 Kodeksu Pracy stosuje się dotychczasowy wymiar czasu pracy do dnia objęcia tych pracowników postanowieniami układu zbiorowego pracy lub innymi przepisami prawa pracy ustalającymi normy ich czasu pracy.
- Art. 17. Przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 129 § 2 Kodeksu pracy przed dniem wejścia w życie przepisów działu szóstego Kodeksu pracy, w brzmieniu ustalonym ustawą, zachowują moc po wejściu w życie przepisów tego działu do czasu wprowadzenia dla pracowników, których te przepisy dotyczą i w zakresie przedmiotu w nich normowanego - postanowień układu zbiorowego pracy lub innych przepisów prawa pracy ustalających normy ich czasu pracy; nie dotyczy to rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy (Dz.U. z 1991 r. Nr 117, poz. 511, z 1992 r. Nr 102, poz. 518, z 1993 r. Nr 132, poz. 634 i z 1994 r. Nr 140, poz. 769).
- Art. 18. W okresie 2 lat od dnia wejścia w życie ustawy w transporcie samochodowym i w komunikacji samochodowej czas pracy kierowców i pomocników kierowców może być przedłużony do 12 godzin na dobę, z zachowaniem przeciętnie 42 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy.

- Art. 19. Przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 130 § 2 Kodeksu pracy przed dniem wejścia w życie przepisów działu szóstego Kodeksu pracy, w brzmieniu ustalonym ustawą, zachowują moc po wejściu w życie przepisów tego działu, nie dłużej jednak niż do upływu 3 lat od dnia ich wejścia w życie, chyba że wcześniej ustaną warunki uzasadniające stosowanie skróconego czasu pracy do pracowników dotychczas nim objętych.
- Art. 20. Przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 145 Kodeksu pracy przed dniem wejścia w życie przepisów działu szóstego Kodeksu pracy, w brzmieniu ustalonym ustawą, zachowują moc po wejściu w życie przepisów tego działu przez okres jednego roku.
- Art. 21. Przepis art. 153 § 1 Kodeksu pracy stosuje się także do pracowników, którym sześciomiesięczny okres pracy upłynął przed dniem wejścia w życie przepisów działu siódmego Kodeksu pracy, w brzmieniu ustalonym ustawą, jeżeli do tego dnia nie osiągnęli rocznego okresu pracy.
- Art 22. Przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 160 Kodeksu pracy przed dniem wejścia w życie przepisów działu siódmego Kodeksu pracy, w brzmieniu ustalonym ustawą, zachowują moc po wejściu w życie przepisów tego działu, jednak nie dłużej niż do upływu 3 lat od dnia ich wejścia w życie, chyba że wcześniej ustaną warunki uzasadniające korzystanie z płatnych urlopów dodatkowych przez pracowników dotychczas nimi objętych.
- Art. 23. Przepis art. 209 § 1 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do pracodawcy prowadzącego działalność w dniu wejścia w życie ustawy, z tym że termin na dokonanie czynności przewidzianych w tym przepisie ustala się na 6 miesięcy od dnia jej wejścia w życie.
- Art. 24. 1. Wnioski o rozpoznanie sporów i akta spraw wszczętych przed komisjami pojednawczymi przy sądach pracy komisje te przekazują, na żądanie pracownika zgłoszone w ciągu 14 dni od dnia wejścia w życie ustawy, do rozpoznania właściwemu sądowi pracy; w przypadku niezgłoszenia przez pracownika takiego żądanie komisja umarza postępowanie.
2. Z upływem terminu, o którym mowa w ust. 1, komisje pojednawcze określone w tym przepisie ulegają likwidacji.
- Art. 25. Przepisy wykonawcze wydane przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie art. 298 Kodeksu pracy zachowują moc do czasu wydania na tej podstawie nowych przepisów wykonawczych po wejściu w życie ustawy, nie dłużej jednak niż do upływu 2 lat od dnia wejścia w życie tej ustawy.
- Art. 26. Do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w ustawie stosuje się dotychczasowe przepisy ze zmianami wynikającymi z tej ustawy."
- "Art. 43. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem przepisów:
- 1) działu szóstego i siódmego Kodeksu pracy, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1997 r.,

- 2) art. 217 i art. 237⁶ § 2 i 3 Kodeksu pracy, które wchodzi w życie po upływie jednego roku od dnia wejścia w życie ustawy,
 - 3) art. 220 § 1 Kodeksu pracy, który wchodzi w życie po upływie jednego roku od dnia ogłoszenia przepisów, o których mowa w art. 220 § 2 Kodeksu pracy,
 - 4) art. 221 § 2 Kodeksu pracy, który wchodzi w życie po upływie jednego roku od dnia ogłoszenia przepisów, o których mowa w art. 221 § 5 Kodeksu pracy.";
- 20) art. 11 ustawy z dnia 14 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela (Dz.U. Nr 87, poz. 396), który stanowi:
- "Art. 11. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem przepisów ustawy wymienionej w art. 1 w zakresie dotyczącym art. 47 ust. 1 pkt 5, art. 64 ust. 3, art. 66 ust. 2 oraz art. 70a, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1997 r.";
- 21) art. 10 pkt 3 ustawy z dnia 6 grudnia 1996 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 147, poz. 687), który stanowi:
- "Art. 10. Ustawa wchodzi w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po dniu ogłoszenia, z tym że:
- 3) art. 2 wchodzi w życie z dniem ogłoszenia,";
- 22) art. 99 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz.U. Nr 121, poz. 770), który stanowi:
- "Art. 99. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2001 r., z tym że przepisy art. 12-98 wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia."
3. Podany w załączniku jednolity tekst ustawy - Kodeks pracy nie obejmuje zmian właściwości ministrów wynikających z wprowadzenia działów administracji rządowej i ich klasyfikacji ustawą z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U. Nr 141, poz. 943), która wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 1999 r.

USTAWA
z dnia 26 czerwca 1974 r.

Kodeks pracy

Dział pierwszy
Przepisy ogólne

Rozdział I
Przepisy wstępne

Opracowano na podstawie: tj. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, Nr 106, poz. 668, Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127, Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405, Nr 154, poz.1805;

Art. 1.

Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

preambuła skreślona

Art. 2.

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

Art. 3.

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

Art. 3¹.

- § 1. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.
- § 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.

Art. 5.

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

art. 4 skreślony

Art. 6.

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

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

Art. 8.

art. 7 skreślony

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

Art. 9.

- § 1. Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.
- § 2. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.
- § 3. Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.
- § 4. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Rozdział II

Podstawowe zasady prawa pracy

Art. 10.

- § 1. Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.
- § 2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.
- § 3. Państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.

Art. 11.

Nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Art. 11¹.

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 11².

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

Art. 11³.

Jakakolwiek dyskryminacja, bezpośrednia lub pośrednia, w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową - jest niedopuszczalna.

Art. 13.**art. 12 skreślony**

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

Art. 14.

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

Art. 15.

Pracodawca, jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Art. 16.

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

Art. 17.

Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Art. 18.

- § 1. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.
- § 2. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.
- § 3. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy za-

stąpić odpowiednimi postanowieniami nie mającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Art. 18¹.

- § 1. Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji.
- § 2. Zasady tworzenia i działania organizacji, o których mowa w § 1, określa ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz inne przepisy prawa.

Art. 18².

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

Art. 18³.

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

Rozdział IIa

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn

Art. 18^{3a}.

- § 1. Kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
- § 2. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na płeć.
- § 3. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci, jeżeli nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi względami niż płeć.

Art. 18^{3b}.

- § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć, którego skutkiem jest w szczególności:
 - 1) odmowa nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,chyba że pracodawca udowodni, że kierował się innymi względami.

- § 2. Nie narusza zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn odmowa pracodawcy nawiązania stosunku pracy uzasadniona potrzebą świadczenia określonej pracy - ze względu na jej rodzaj lub warunki wykonywania - wyłącznie przez pracowników jednej płci.
- § 3. Nie narusza zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracowników ze względu na ochronę macierzyństwa. Nie stanowią także naruszenia tej zasady działania podejmowane przez określony czas zmierzające do wyrównywania szans pracowników obu płci poprzez zmniejszanie, na korzyść pracowników jednej płci, rozmiaru faktycznych nierówności, w zakresie określonym w art. 18^{3a} § 1.

Art. 18^{3c}.

- § 1. Pracownicy, bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
- § 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej i w innej formie niż pieniężna.
- § 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d}.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie za pracę i nie wyższej niż sześciokrotność tego wynagrodzenia.

Art. 18^{3e}.

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub rozwiązanie tego stosunku bez wypowiedzenia.

Rozdział IIb

Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

Art. 18⁴.

- § 1. Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy.
- § 2. Nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Sanitarna.
- § 3. Organizację i zakres działania Inspekcji, o których mowa w § 1 i 2, określają odrębne przepisy.

Art. 18⁵.

- § 1. Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy.
- § 2. Organizację, zadania i uprawnienia społecznej inspekcji pracy oraz zasady jej współdziałania z Państwową Inspekcją Pracy i innymi państwowymi organami nadzoru i kontroli określają odrębne przepisy.

**Dział drugi
Stosunek pracy****Rozdział III (art. 19-21) skreślony****Rozdział I
Przepisy ogólne****Art. 22.**

- § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.
- § 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.
- § 2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.
- § 3. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

art. 23 skreślony**Art. 23¹.**

- § 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.
- § 2. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.
- § 3. O przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i wynikających z tego skutkach dla przejmowanych pracowników w zakresie ich stosunków pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracowników na piśmie, w terminie poprzedzającym dokonanie tych zmian.
- § 4. W terminie jednego miesiąca od zawiadomienia przewidzianego w § 3 pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

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

Art. 23².

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

art. 24 skreślony

Rozdział II Umowa o pracę

Oddział 1 Zawarcie umowy o pracę

Art. 25.

- § 1. Umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy.
- § 2. Każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy.

Art. 25¹.

Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca.

Art. 26.

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

art. 27 i 28 skreślone

Art. 29.

- § 1. Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, z wyraźnym określeniem rodzaju i warunków umowy, a w szczególności powinna określać:

- 1) rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy,
 - 2) wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy.
- § 1¹. Umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, niezależnie od warunków określonych w § 1, powinna określać:
- 1) czas wykonywania pracy za granicą,
 - 2) walutę, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą.
- § 1². Pracodawca jest obowiązany poinformować na piśmie pracownika, o którym mowa w § 1¹, o świadczeniach przysługujących mu z tytułu skierowania do pracy za granicą, obejmujących zwrot kosztów przejazdu oraz zapewnienie zakwaterowania.
- § 3. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy, potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki. **§ 2 w art. 29 skreślony**

Oddział 2

Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę

Art. 30.

- § 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:
- 1) na mocy porozumienia stron,
 - 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
 - 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
 - 4) z upływem czasu, na który była zawarta,
 - 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.
- § 2. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.
- § 2¹. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.
- § 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.
- § 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.
- § 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

art. 31 skreślony

Oddział 3

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Art. 32.

§ 1. Każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na:

- 1) okres próbny,
- 3) czas nie określony.

**pkt 2 w § 1 w art. 32
skreślony**

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

Art. 33.

Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Art. 34.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

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

art. 35 skreślony

Art. 36.

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

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

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

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

§ 2-4 w art. 36 skreślone

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

Art. 36¹.

- § 1. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy, określonych w odrębnych przepisach, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do jednego miesiąca; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.
- § 2. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

Art. 37.

- § 1. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
- § 2. Wymiar zwolnienia wynosi:
- 1) 2 dni robocze - w okresie wypowiedzenia nie przekraczającego 1 miesiąca,
 - 2) 3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36¹ § 1.

Art. 38.

- § 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.
- § 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.
- § 3. W razie nieuwzględnienia zgłoszonych w terminie zastrzeżeń zakładowej organizacji związkowej, pracodawca przedstawia sprawę ogólnokrajowej organizacji związkowej, która wypowiada się w kwestii zastrzeżeń zakładowej organizacji związkowej w ciągu 5 dni od przedstawienia sprawy.
- § 4. Przepis § 3 stosuje się, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wchodzi w skład ogólnokrajowej organizacji związkowej.
- § 5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Art. 39.

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Art. 40.

Przepisu art. 39 nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu zaliczenia do I lub II grupy inwalidów.

Art. 41.

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

Art. 41¹.

§ 1. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

§ 2. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy może być rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. **§ 3 i 4 w art. 41¹¹ skreślone**

Art. 42.

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

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

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

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

Art. 43.

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

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

Oddział 4

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

Art. 44.

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

Art. 45.

- § 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.
- § 2. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.
- § 3. Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Art. 47.

~~art. 46 skreślony~~

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

Art. 47¹.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Art. 48.

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

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

Art. 49.

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

Art. 50.

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

§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. § 2 w art. 50 skreślony

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

§ 5. Przepisy § 3 nie mają zastosowania w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, albo pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. W tym przypadku stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 w związku z art. 177.

Art. 51.

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

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

Oddział 5

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Art. 52.

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

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
 - 3) zawnionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.
- § 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.
- § 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu **§ 4 w art. 52 skreślony** opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Art. 53.

- § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:
- 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;
 - 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.
- § 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.
- § 3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.
- § 4. Przepisy art. 36 § 1¹ i art. 52 § 3 stosuje się odpowiednio.
- § 5. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Art. 55.

art. 54 skreślony

- § 1. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

- § 1¹. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.
- § 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.
- § 3. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Oddział 6

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

Art. 56.

- § 1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.
- § 2. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 57.

- § 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.
- § 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.
- § 4. Przepisy art. 48 i 51 § 1 stosuje się odpowiednio.

§ 3 w art. 57 skreślony

Art. 58.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Art. 59.

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

Art. 60.

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

Art. 61.

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

Oddział 6a**Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia****Art. 61¹.**

W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Art. 61².

§ 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wyrządzonej szkody, jednakże nie może ono przewyższać wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

§ 2. W razie orzeczenia przez sąd pracy o odszkodowaniu, przepisu art. 55 § 3 nie **art. 62 skreślony** stosuje się.

Oddział 7**Wygaśnięcie umowy o pracę****Art. 63.**

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

Art. 63¹.

- § 1. Z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa.
- § 2. Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. W razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku.

Przepisy rozdz. IIa wchodzi w życie z dn. uzyskania przez RP członkostwa w UE.

Art. 63².

- § 1. Z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają, z zastrzeżeniem przepisu § 3.
- § 2. Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z przyczyn określonych w § 1, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.
- § 3. Przepis § 1 nie ma zastosowania w razie przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹.

Art. 66.

art. 64 i 65 skreślone

- § 1. Umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika.
- § 2. Pracodawca, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Przepisy art. 48 stosuje się odpowiednio.
- § 3. Przepisów § 2 nie stosuje się w przypadku, gdy postępowanie karne umorzono z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania.

Art. 67.

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

<Rozdział IIa**Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy za granicą w państwach Unii Europejskiej****Art. 67¹.**

- § 1. Pracodawca kierujący pracownika do pracy w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej:
- 1) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem zagranicznym,

2) w zagranicznym oddziale (filii) tego pracodawcy

- jest obowiązany zapewnić pracownikowi, w zakresie określonym w art. 67², warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż obowiązujące w państwie, w którym pracownik ma świadczyć pracę.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się także do pracodawcy będącego agencją pracy tymczasowej.

Art. 67².

§ 1. Minimalne warunki zatrudnienia dotyczą:

- 1) norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- 2) minimalnego wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- 3) najniższego wynagrodzenia za pracę,
- 4) minimalnej wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 5) bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 6) uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudniania młodocianych,
- 7) zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

§ 2. Do pracowników, o których mowa w art. 67¹, wykonujących wstępne prace montażowe lub instalacyjne poza budownictwem przez okres nie dłuższy niż 8 dni, przepisu § 1 pkt 2-4 nie stosuje się.>

Rozdział III

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

Oddział 1

Stosunek pracy na podstawie powołania

Art. 68.

§ 1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach albo w przepisach wydanych na podstawie art. 298.

§ 1¹. Stosunek pracy, o którym mowa w § 1, nawiązuje się na czas nie określony, a jeżeli na podstawie przepisów szczególnych pracownik został powołany na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się na okres objęty powołaniem. § 2 w art. 68 skreślony

Art. 68¹.

Powołanie może być poprzedzone konkursem, choćby przepisy szczególne nie przewidywały wymogu wyłonienia kandydata na stanowisko wyłącznie w wyniku konkursu.

Art. 68².

- § 1. Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w terminie określonym w powołaniu, a jeżeli termin ten nie został określony - w dniu doręczenia powołania, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.
- § 2. Powołanie powinno być dokonane na piśmie.

Art. 68³.

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

Art. 69.

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

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

Art. 70.

- § 1. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony.
- § 1¹. Odwołanie powinno być dokonane na piśmie.
- § 1². Stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.
- § 2. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.
- § 3. Odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53.

Art. 71.

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

Art. 72.

- § 1. Jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Jeżeli jednak usprawiedliwiona nieobecność trwa dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 i 2, organ, który pracownika powołał, może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia.
- § 2. W razie odwołania pracownicy w okresie ciąży, organ odwołujący jest obowiązany zapewnić jej inną pracę, odpowiednią ze względu na jej kwalifikacje zawodowe, przy czym przez okres równy okresowi wypowiedzenia pracownica ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Jeżeli jednak pracownica nie wyrazi zgody na podjęcie innej pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania na piśmie innej pracy.
- § 3. Przepisy § 2 stosuje się odpowiednio w razie odwołania pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.
- § 4. W razie naruszenia przepisów § 1-3, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy.

Oddział 2**Stosunek pracy na podstawie wyboru****Art. 73.**

- § 1. Nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wyboru, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika.
- § 2. Stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się z wygaśnięciem mandatu.

Art. 74.

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

Art. 75.

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

Oddział 3

Stosunek pracy na podstawie mianowania

Art. 76.

Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy, określonych odrębnymi przepisami lub przepisami wydаныmi na podstawie art. 298.

Oddział 4

Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę

Art. 77.

- § 1. Stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę.
- § 2. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę reguluje ustawa - Prawo spółdzielcze, a w zakresie nie uregulowanym odmiennie tą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy.

Dział trzeci

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia

Rozdział I

Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą

Art. 77¹.

Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²-77⁵.

Art. 77².

- § 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 5 pracowników, nie objętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadający wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.
- § 2. W regulaminie wynagradzania, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.
- § 3. Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę.
- § 4. Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

- § 5. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²².
- § 6. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Art. 77³.

Zasady wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, określi, w drodze rozporządzenia - w zakresie nie zastrzeżonym w odrębnych przepisach do właściwości innych organów - Minister Pracy i Polityki Socjalnej, na wniosek właściwego ministra.

Art. 77⁴.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) najniższe wynagrodzenie za pracę, przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, oraz przypadki, w których mimo niewykonywania pracy w takim wymiarze pracownikowi przysługuje najniższe wynagrodzenie,

Art. 77⁵.

- § 1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy przysługuje zwrot kosztów związanych z podróżą służbową.
- § 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady ustalania oraz wysokość należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, w szczególności w zakresie diet oraz zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych udokumentowanych wydatków.

pkt 2 w art. 77⁴ skreślony

Rozdział Ia

Wynagrodzenie za pracę

Art. 78.

- § 1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
- § 2. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkových) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Art. 80.

art. 79 skreślony

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pra-

cownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Art. 81.

- § 1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od najniższego wynagrodzenia określonego na podstawie art. 77⁴ pkt 1.
- § 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.
- § 3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.
- § 4. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią. W razie powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w § 3.

Art. 82.

- § 1. Za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.
- § 2. Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

Art. 83.

- § 1. Normy pracy, stanowiące miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości, mogą być stosowane, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.
- § 2. Normy pracy są ustalane z uwzględnieniem osiągniętego poziomu techniki i organizacji pracy. Normy pracy mogą być zmieniane w miarę wdrażania technicznych i organizacyjnych usprawnień zapewniających wzrost wydajności pracy.
- § 3. Przekraczanie norm pracy nie stanowi podstawy do ich zmiany, jeżeli jest ono wynikiem zwiększonego osobistego wkładu pracy pracownika lub jego sprawności zawodowej.
- § 4. O zmianie normy pracy pracownicy powinni być zawiadomieni co najmniej na 2 tygodnie przed wprowadzeniem nowej normy.

Rozdział II

Ochrona wynagrodzenia za pracę

Art. 84.

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

Art. 85.

- § 1. 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 wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.
- § 3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
- § 4. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
- § 5. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

Art. 86.

- § 1. Pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.
- § 2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.
- § 3. Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika, za jego uprzednią zgodą wyrażoną na piśmie.

Art. 87.

- § 1. Z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
 - 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
 - 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
 - 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
 - 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108.
- § 2. 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. Niezależnie od tych potrąceń kary pieniężne potrąca się w granicach określonych w art. 108.
- § 5. Nagroda z zakładowego funduszu nagród oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.
- § 6. Rada Ministrów określa w drodze rozporządzenia kwoty wynagrodzenia wolne od potrąceń, z tytułów wymienionych w § 1 pkt 2-4.
- § 7. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Art. 88.

- § 1. Przy zachowaniu zasad określonych w art. 87 potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych pracodawca może dokonywać również bez postępowania egzekucyjnego, z wyjątkiem przypadków gdy:
- 1) świadczenia alimentacyjne mają być potrącone na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych,
 - 2) wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej.
- § 2. Potrąceń, o których mowa w § 1, pracodawca dokonuje na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego.

Art. 90.

art. 89 skreślony

W sprawach nie unormowanych w art. 87 i 88 stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego i przepisy o egzekucji administracyjnej świadczeń pieniężnych.

Art. 91.

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

Rozdział III

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy

Art. 92.

- § 1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 35 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,

- 2) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
- § 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
- § 3. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1:
- 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
- § 4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w § 1, trwającej łącznie dłużej niż 35 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Rozdział IIIa

Odprawa rentowa lub emerytalna

Art. 92¹.

- § 1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.
- § 2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Rozdział IV

Odprawa pośmiertna

Art. 93.

- § 1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
- § 2. Wysokość odprawy, o której mowa w § 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:
- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
- § 3. Przepis art. 36 § 1¹ stosuje się odpowiednio.
- § 4. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
- 1) małżonkowi,

- 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.
- § 5. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.
- § 6. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w § 2.
- § 7. Odprawa pośmiertna nie przysługuje, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie i rodzinie, o której mowa w § 4, przysługuje z tego tytułu od zakładu ubezpieczeń odszkodowanie w wysokości co najmniej równej tej odprawie.

Dział czwarty

Obowiązki pracodawcy i pracownika

Rozdział I

Obowiązki pracodawcy

Art. 94.

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu [*szkoły zawodowej*] **<szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe>** lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 9a) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
- 10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

zmiany w pkt 7 w art. 94 wchodzi w życie z dn. 1.09.2002 r. (Dz.U. z 2001 r. Nr 111, poz. 1194). pkt 3 w art. 94 skreślony

Art. 94¹.

Pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnić pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Art. 97.**art. 95 i 96 skreślone**

- § 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.
- § 2. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.
- § 2¹. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.
- § 3. Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.
- § 4. Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy oraz sposób i tryb jego wydawania i prostowania.

Art. 99.**art. 98 skreślony**

- § 1. Pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.
- § 2. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni. **§ 3 w art. 99 skreślony**
- § 4. Orzeczenie o odszkodowaniu w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy stanowi podstawę do zmiany tego świadectwa.

Rozdział II

Obowiązki pracownika

Art. 100.

- § 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.
- § 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:
- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
 - 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
 - 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
 - 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
 - 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
 - 7) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Rozdział IIa

Zakaz konkurencji

art. 101 skreślony

Art. 101¹.

- § 1. W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).
- § 2. Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym.

Art. 101².

- § 1. Przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.
- § 2. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.
- § 3. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Art. 101³.

Umowy, o których mowa w art. 101¹ § 1 i w art. 101² § 1, wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej.

Art. 101⁴.

Przepisy rozdziału nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach.

Rozdział III**Kwalifikacje zawodowe pracowników****Art. 102.**

Kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalane w przepisach prawa pracy przewidzianych w art. 77¹-77³, w zakresie nie uregulowanym w przepisach szczególnych.

Art. 103.

**pkt 3 w § 1 w art.
104¹ skreślony**

W zakresie i na warunkach ustalonych, w drodze rozporządzenia, przez Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej pracodawca ułatwia pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Rozdział IV**Regulamin pracy****Art. 104.**

- § 1. Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.
- § 2. Regulaminu pracy nie wprowadza się, jeżeli w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy lub gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 5 pracowników.

Art. 104¹.

- § 1. Regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności:
 - 1) organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
 - 2) systemy i rozkłady czasu pracy,
 - 4) porę nocną,
 - 5) termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia,
 - 6) wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom,

- 7) rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego,
 - 7a. wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe,
 - 8) obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
 - 9) przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.
- § 2. Regulamin pracy powinien zawierać informacje o karach stosowanych zgodnie z art. 108 z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników.

Art. 104².

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

Art. 104³.

- § 1. Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.
- § 2. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed rozpoczęciem przez niego pracy.

Rozdział V

Nagrody i wyróżnienia

Art. 105.

Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.

Art. 107.

art. 106 skreślony

- § 1. Nagrody i wyróżnienia przyznaje pracodawca po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.
- § 2. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

Rozdział VI

Odpowiedzialność porządkowa pracowników

Art. 108.

- § 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może stosować:
- 1) karę upomnienia,
 - 2) karę nagany.
- § 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.
- § 3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3.
- § 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznaczają się na cele socjalne.

Art. 109.

- § 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
- § 2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
- § 3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

Art. 110.

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

Art. 111.

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

Art. 112.

- § 1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

wej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

- § 2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.
- § 3. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

Art. 113.

- § 1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.
- § 2. Przepis § 1 zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

Art. 113¹.

Pracownik, wobec którego zastosowano karę przewidzianą w art. 108, nie może być pozbawiony dodatkowo tych uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie uzasadniającej odpowiedzialność porządkową.

Dział piąty

Odpowiedzialność materialna pracowników

Rozdział I

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

Art. 114.

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

Art. 115.

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

Art. 116.

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

Art. 117.

- § 1. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.
- § 2. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka. **§ 3 w art. 117 skreślony**

Art. 118.

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

Art. 119.

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

Art. 120.

- § 1. W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.
- § 2. Wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach niniejszego rozdziału.

Art. 121.

- § 1. Jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, wysokość odszkodowania może być obniżona, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych.
- § 2. Przy uwzględnieniu okoliczności wymienionych w § 1 wysokość odszkodowania może być także obniżona przez sąd pracy; dotyczy to również przypadku, gdy naprawienie szkody następuje na podstawie ugody sądowej.

Art. 121¹.

- § 1. W razie niewykonania ugody przez pracownika, podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez sąd pracy.
- § 2. Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności ugodzie, jeżeli ustali, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Art. 122.

Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w **art. 123 skreślony** pełnej wysokości.

Rozdział II

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

Art. 124.

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

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

odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

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

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

Art. 125.

§ 1. Na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta na piśmie przez pracowników z pracodawcą.

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

Art. 126.

§ 1. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zakres i szczegółowe zasady stosowania przepisów art. 125 oraz tryb łącznego powierzenia mienia.

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

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

Art. 127.

Do odpowiedzialności określonej w art. 124-126 stosuje się odpowiednio przepisy art. 117, 121, 121¹ i 122.

Dział szósty**Czas pracy****Rozdział I****Wymiar i rozkład czasu pracy****Art. 128.**

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

Art. 129.

- § 1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy, z zastrzeżeniem przepisów art. 129⁴, 132 § 2 i 4 oraz art. 142.
- § 2. Praca w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
- § 3. W razie rozwiązania umowy o pracę przed upływem okresu rozliczeniowego, pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia, obliczonego jak za pracę w godzinach nadliczbowych - przy odpowiednim stosowaniu przepisu § 2 - za czas przepracowany od początku okresu rozliczeniowego do dnia rozwiązania umowy o pracę.

zmiany w §1 w art. 129⁴ i w art. 129⁷ oraz skreślenie art. 129⁶ wchodzi w życie z dniem 1.01.2003 r. (Dz.U. z 2001 r. Nr 123, poz. 1353)

Art. 129⁴.

- § 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę *[.] < . > [a w stosunku do kierowców w transporcie samochodowym i w komunikacji samochodowej - do 10 godzin na dobę.]* W tych rozkładach czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.
- § 2. Okres rozliczeniowy nie może być dłuższy niż jeden miesiąc. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wyrażeniu na to zgody przez zakładową organizację związkową, a jeżeli taka organizacja nie działa u danego pracodawcy - po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy - okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do trzech miesięcy.
- § 3. W trybie określonym w § 2 zdanie drugie, okres rozliczeniowy - przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych - może być przedłużony do sześciu miesięcy.

Art. 129⁵.

art. 129¹-129³ skreślone

W rozkładach czasu pracy, o którym mowa w art. 129⁴, wymiar czasu pracy:

- 1) pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,

2) pracownik w ciąży,

3) pracownik opiekujących się dzieckiem do lat 4, bez ich zgody

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

[Art. 129⁶.

§ 1. Do kierowców w transporcie samochodowym i w komunikacji samochodowej może być stosowany, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, przerywany czas pracy według z góry ustalonego rozkładu, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 6 godzin.

§ 2. Przerwy, o której mowa w § 1, nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.]

Art. 129⁷.

Sposób ustalenia rozkładów czasu pracy, o którym mowa w art. 129 [, 129⁴ i 129⁶] <i art. 129⁴> , określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.

Art. 129⁸.

§ 1. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją, czas pracy pracowników może być określony wymiarem ich zadań. Zadania tych pracowników powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129.

§ 2. Czas pracy, o którym mowa w § 1, wprowadza się w trybie przewidzianym w art. 129⁷ lub na podstawie umowy o pracę.

Art. 129⁹.

Wymiar czasu pracy, wynikający z norm określonych w art. 129, ulega obniżeniu w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, przypadającą do przepracowania w okresie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

Art. 129¹⁰.

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą 15 minut, którą wlicza się do czasu pracy.

Art. 129¹¹.

Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

Art. 130.

- § 1. Skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm.
- § 2. Wykaz stanowisk pracy objętych skróconym czasem pracy, zgodnie z § 1 - na czas trwania warunków szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia - określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.

Rozdział II**Czas pracy w ruchu ciągłym**

art. 131 skreślony

Art. 132.

- § 1. Pracą w ruchu ciągłym jest praca, która ze względu na technologię produkcji nie może być wstrzymana.
- § 2. Czas pracy w ruchu ciągłym może być przedłużony do 48 godzin przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, trwającym nie dłużej niż 4 tygodnie. W granicach tej normy czas pracy może być przedłużony jednego dnia w niektórych tygodniach do 12 godzin.
- § 3. Przepisy § 2 stosuje się odpowiednio, jeżeli praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności.
- § 4. W ruchu ciągłym, jak również w innych uzasadnionych przypadkach, może być stosowana czterobrygadowa lub podobna organizacja pracy, w której czas pracy nie przekracza 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 4 miesiące.
- § 5. W przypadku wymienionym w § 2 przepisy art. 129 § 2 i 3 oraz art. 129⁵ stosuje się odpowiednio, a w przypadku wymienionym w § 4 stosuje się odpowiednio przepisy art. 129 § 2 i 3.

Rozdział III**Praca w godzinach nadliczbowych****Art. 133.**

- § 1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami kodeksu, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka jest dopuszczalna tylko w razie:
 - 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii,
 - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.
- § 2. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 4 godzin na dobę i 150 godzin w roku kalendarzowym.

§ 3 w art. 133 skreślony

Art. 133¹.

Przepisu art. 133 § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

Art. 134.

- § 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
- 1) 50% wynagrodzenia - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
 - 2) 100% wynagrodzenia - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele lub święta.
- § 1¹. Dodatek, o którym mowa w § 1, przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
- § 1². Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, o których mowa w § 1 i § 1¹, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.
- § 2. Dodatek, o którym mowa w § 1, nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu. Dotyczy to także pracy w w święto.
- § 3. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Art. 135.

- § 1. Pracownicy zarządzający, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, główni księgowi i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, a także zastępcy tych osób, wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
- § 2. Pracownikom, o których mowa w § 1, z wyłączeniem pracowników zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, przysługuje jednak prawo do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonanej na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w dodatkowym dniu wolnym od pracy, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Art. 136.

Do pracowników, których czas pracy został określony wymiarem ich zadań, nie stosuje się art. 134.

Rozdział IV**Praca w nocy oraz w niedziele i święta****Art. 137.**

- § 1. Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godzinami 21 i 7.
- § 2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia, określonego na podstawie art. 77⁴ pkt 1.

Art. 138.

- § 1. Niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy.
- § 2. Za pracę w niedzielę oraz w święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6 w tym dniu a godziną 6 następnego dnia, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Art. 139.

Praca w niedzielę oraz w święto jest dozwolona:

- 1) w przypadkach określonych w art. 133 § 1 pkt 1,
- 2) w ruchu ciągłym,
- 3) w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy,
- 4) w grupowej organizacji pracy,
- 5) przy niezbędnych remontach,
- 6) w transporcie i w komunikacji,
- 7) w zakładowych strażach pożarnych,
- 8) przy pilnowaniu mienia,
- 9) w rolnictwie i w hodowli,
- 10) 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) zakładach komunalnych,
 - f) zakładach opieki zdrowotnej,
 - g) domach pomocy społecznej,
 - h) zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku.

Art. 140.

- § 1. Pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w tygodniu. Pracodawca może udzielić dnia wolnego w zamian za pracę w święto.
- § 2. W zakładach pracy, w których praca odbywa się również w niedziele, pracownik powinien korzystać co najmniej raz na 3 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy, a także w grupowej organizacji pracy.

Rozdział V**Przepisy szczególne o czasie pracy****Art. 142.**

art. 141 skreślony

Przy pracach polegających na dozorze urzędów lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy może być wprowadzony, w poszczególnych dniach i tygodniach, dłuższy czas pracy, niż to wynika z przepisów art. 129, jeżeli jest on wyrównywany skróceniem czasu pracy w innych dniach lub tygodniach w okresie nie przekraczającym jednego miesiąca. Praca w granicach takiego rozkładu czasu pracy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

Art. 143.

W zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę pracodawca, na wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W tym przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Art. 144.

- § 1. Czasu dyżuru pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.
- § 2. Za czas dyżuru przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. Nie dotyczy to dyżurów pełnionych przez pracownika w domu.

rozdział VI (art. 146-151) skreślony

Dział siódmy

Urlopy pracownicze

Rozdział I

Urlopy wypoczynkowe

Art. 152.

- § 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem".
- § 2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Art. 153.

- § 1. Pracownik uzyskuje prawo do pierwszego urlopu z upływem 6 miesięcy pracy, w wymiarze połowy wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.
- § 2. Prawo do urlopu w pełnym wymiarze pracownik nabywa z upływem roku pracy. Do tego urlopu wlicza się urlop, o którym mowa w § 1.
- § 3. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Art. 154.

- § 1. Wymiar urlopu wynosi:
- 1) 18 dni roboczych - po roku pracy,
 - 2) 20 dni roboczych - po 6 latach pracy,
 - 3) 26 dni roboczych - po 10 latach pracy.
- § 2. Za dni robocze uważa się wszystkie dni, z wyjątkiem niedziel oraz świąt określonych w odrębnych przepisach.
- § 3. Dni wolnych od pracy, wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, nie wlicza się do urlopu.

Art. 154¹.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

Art. 155.

- § 1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:
- 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
 - 2) średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
 - 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,

- 4) średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
- 5) szkoły policealnej - 6 lat,
- 6) szkoły wyższej - 8 lat.

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

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

Art. 155¹.

- § 1. W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:
- 1) u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze,
 - 2) u kolejnego pracodawcy - w wymiarze:
 - a) proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego - w razie zatrudnienia pracownika na czas nie określony,
 - b) proporcjonalnym do okresu zatrudnienia - w razie zatrudnienia pracownika na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, który kończy się przed upływem danego roku kalendarzowego,z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.
- § 2. Pracownikowi, który przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż wynikający z § 1 pkt 1, przysługuje u kolejnego pracodawcy urlop w odpowiednio niższym wymiarze; łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być jednak niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców.
- § 3. Pracownikowi, który do dnia ustania stosunku pracy nie przepracował okresu przewidzianego do nabycia prawa do pierwszego urlopu, przysługuje ten urlop u pracodawcy, u którego upływa wymagany okres zatrudnienia, liczony łącznie u dotychczasowego i kolejnego pracodawcy.

Art. 155².

- § 1. Przepis art. 155¹ § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego w ciągu roku kalendarzowego do pracy u dotychczasowego pracodawcy po trwającym co najmniej jeden miesiąc urlopie bezpłatnym lub innym okresie niewykonywania pracy, w ciągu którego pracownik nie nabywa prawa do urlopu.
- § 2. Jeżeli urlop bezpłatny lub okres niewykonywania pracy, o których mowa w § 1, przypadają po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar tego urlopu ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed ich rozpoczęciem pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze.

Art. 155³.

Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie przepisów art. 155¹ i 155² niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia; urlop należny pracownikowi w danym roku kalendarzowym nie może jednak przekroczyć wymiaru wynikającego z przepisu art. 154 § 1.

Art. 158.

Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający. **art. 156 i 157 skreślone**

Art. 159.

- § 1. Pracownik zatrudniony przy pracy sezonowej uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 1,5 dnia za każdy przepracowany miesiąc.
- § 2. Urlop przewidziany w § 1 wlicza się do urlopu należnego pracownikowi w danym roku kalendarzowym z tytułu pracy niesezonowej.

Art. 161.**art. 160 skreślony**

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

Art. 162.

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Art. 163.

- § 1. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.
- § 2. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.
- § 3. Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika - ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.

Art. 164.

- § 1. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.
- § 2. Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

Art. 165.

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

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3) powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
- 4) urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

Art. 166.

Część urlopu nie wykorzystaną z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3) odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,
- 4) urlopu macierzyńskiego

pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

Art. 167.

- § 1. Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu.
- § 2. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Art. 168.

Urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

Art. 171.

- § 1. W razie niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu:
 - 1) rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
 - 2) powołania pracownika do zasadniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej, do służby wojskowej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego albo do odbycia przeszkolenia wojskowego trwającego dłużej niż 3 miesiące,przysługuje ekwiwalent pieniężny.
- § 2. Jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, pracodawca jest obowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny w razie niewykorzystania urlopu z powodu skierowania do pracy za granicą.

art. 169 i 170 skreślone

Art. 172.

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

Art. 173.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Rozdział II
Urlopy bezpłatne**Art. 174.**

- § 1. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.
- § 2. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
- § 3. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.
- § 4. Przepisów § 2 i 3 nie stosuje się w przypadkach uregulowanych odmiennie przepisami szczególnymi.

Art. 174¹.

- § 1. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.
- § 2. Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 1, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

art. 175 skreślony

Dział ósmy**Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem****Art. 176.**

Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz tych prac.

Art. 177.

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

- winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.
- § 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nie przekraczającym jednego miesiąca.
- § 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.
- § 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
- § 5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika - ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Art. 178.

- § 1. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.
- § 2. Kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do czterech lat nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Art. 179.

- § 1. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.
- § 2. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w przepisach wydanych na podstawie art. 176 jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.
- § 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracodawcy w przypadku gdy pracownica w ciąży lub karmiąca dziecko piersią przedstawi zaświadczenie lekarskie stwierdzające przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy.
- § 4. W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy po-

woduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

- § 5. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.
- § 6. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.
- § 7. Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, sposób i tryb wydawania zaświadczeń lekarskich stwierdzających przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, uwzględniając zagrożenia dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa występujące w środowisku pracy.

Art. 180.

- § 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:
 - 1) 16 tygodni przy pierwszym porodzie,
 - 2) 18 tygodni przy każdym następnym porodzie,
 - 3) 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.
- § 2. Pracownicy, która wychowuje dziecko przysposobione, przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 18 tygodni również przy pierwszym porodzie.
- § 3. Co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu.
- § 4. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania okresu ustalonego w § 1 i 2.
- § 5. Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.
- § 6. Pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy; do wniosku dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika - ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.
- § 7. W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.

Art. 180¹.

- § 1. W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym poro-

dzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

- § 2. W razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Przepis § 1 zdanie drugie stosuje się.

Art. 181.

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

Art. 182.

Jeżeli matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, nie przysługuje jej część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

Art. 183.

- § 1. Pracownica, która przyjęła dziecko na wychowanie i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do 16 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia. Przepisy art. 180 § 5 - 7 stosuje się odpowiednio.
- § 2. Jeżeli pracownica, o której mowa w § 1, przyjęła dziecko w wieku do jednego roku, ma prawo do 8 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.
- § 3. Przepis § 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracownika.

Art. 184.

Za czas urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych odrębnymi przepisami.

Art. 185.

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

Art. 186.

- § 1. Na wniosek pracownicy pracodawca jest obowiązany udzielić jej urlopu wychowawczego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem.
- § 2. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady udzielania urlopu wychowawczego oraz prawa i obowiązki związane z tym urlopem.

Art. 187.

- § 1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie. **zmiany w art. 190 i w art. 191 wchodzi w życie z dn. 1.09.2002 r. (Dz.U. z 2001 r. Nr 111, poz. 1194).**
- § 2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Art. 188.

Pracownicy wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Art. 189.

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

Art. 189¹.

- § 1. Przepisy art. 129⁵ pkt 3, art. 178 § 2, art. 186 i 188 stosuje się także do pracownika, z tym że jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są zatrudnieni, z uprawnień określonych w tych przepisach może korzystać jedno z nich. W zakresie uprawnienia określonego w art. 186 ograniczenie to nie obowiązuje przez okres trzech miesięcy korzystania z urlopu wychowawczego.
- § 2. Przepisy art. 180 § 2 i art. 183 § 1 i 2 stosuje się także do pracownicy, która przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza. Przepisy art. 180 § 5-7 stosuje się odpowiednio.
- § 3. Przepisy art. 183 § 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracownika.
- § 4. Przepisy § 2 i 3 nie dotyczą rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego.

Dział dziewiąty**Zatrudnianie młodocianych****Rozdział I****Przepisy ogólne****Art. 190.**

- § 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła [15 lat] <16 lat> , a nie przekroczyła 18 lat.
- § 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła [15 lat] <16 lat> .

Art. 191.

- § 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- 1) ukończyli co najmniej *[szkołę podstawową]* **<gimnazjum>** ,
 - 2) przedstawiają świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.
- § 2. Młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.
- § 3. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego oraz zasady wynagradzania młodocianych w tym okresie.
- § 5. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne:
- 1) zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli *[szkoły podstawowej]* **<gimnazjum>** ,
 - 2) zwolnienie młodocianych nie posiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego,
[3) zatrudnianie osób nie mających 15 lat, które ukończyły szkołę podstawową.]
<3) zatrudnianie osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum,>
<4) zatrudnianie osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum.>

Art. 192.

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

§ 4 w art. 191 skreślony

Art. 193.

Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.

Rozdział II

Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego

Art. 194.

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

Art. 195.

- § 1. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności:
- 1) rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
 - 2) czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
 - 3) sposób kształcenia teoretycznego,
 - 4) wysokość wynagrodzenia.

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

Art. 196.

Rozwiązanie 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 doksztalcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- 2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- 3) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- 4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Rozdział III Doksztalcanie

Art. 197.

§ 1. Pracownik młodociany jest obowiązany doksztalcać się do ukończenia 18 lat [*chyba że uzyskał on kwalifikacje zawodowe przez naukę w szkole*].

§ 2. W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:

- 1) do doksztalcania się w zakresie szkoły podstawowej **<i gimnazjum>**, jeżeli szkoły takiej nie ukończył,
[2) do doksztalcania się zawodowego lub w zakresie szkoły ogólnokształcącej.]
<2) do doksztalcania się w zakresie szkoły ponadgimnazjalnej lub w formach pozaszkolnych.>

zmiany w art. 197
wchodzą w życie z
dn. 1.09.2002 r.
(Dz.U. z 2001 r. Nr
111, poz. 1194).

Art. 198.

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

Art. 199.

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

Art. 200.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zwolnienie młodocianych od obowiązku doksztalcania się.

Rozdział IIIa

Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe

Art. 200¹.

- § 1. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.
- § 2. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.
- § 3. Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Wykaz lekkich prac nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 204.
- § 4. Wykaz lekkich prac ustala pracodawca w regulaminie pracy. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, ustala wykaz lekkich prac w osobnym akcie.
- § 5. Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed rozpoczęciem przez niego pracy.

Art. 200².

- § 1. Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.
- § 2. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.
- § 3. Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.
- § 4. Wymiar czasu pracy określony w § 2 i 3 obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Rozdział IV

Szczególna ochrona zdrowia

Art. 201.

- § 1. Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.
- § 2. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wyso-

kości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis art. 51 § 2 stosuje się odpowiednio.

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

Art. 202.

- § 1. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.
- § 2. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.
- § 3. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy. **§4 skreślony**
- §3¹. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

Art. 203.

- § 1. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
- §1¹. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰. W przypadkach określonych w art. 191 § 5 pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20⁰⁰ a 6⁰⁰.
- § 2. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.
- § 3. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Art. 204.

- § 1. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.
- § 3. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może zezwolić na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego, określając jednocześnie warunki zapewniające szczególną ochronę zdrowia młodocianych zatrudnionych przy tych pracach. **§ 2 skreślony**

Rozdział V

Urlopy wypoczynkowe

Art. 205.

- § 1. Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.
- § 2. Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat,

ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

- § 3. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.
- § 4. Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nie przekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
- § 5. W sprawach nie uregulowanych przepisami niniejszego rozdziału do urlopów przysługujących młodocianym stosuje się przepisy działu siódmego.

Rozdział VI

Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe

Art. 206.

- § 1. Przepisy art. 190-205 stosuje się odpowiednio do młodocianych zatrudnionych na podstawie umowy o przygotowanie zawodowe u pracodawców będących rzemieślnikami, z zastrzeżeniem odrębności określonych na podstawie § 2.
- § 2. Minister Pracy i Polityki Socjalnej może określić, w drodze rozporządzenia, odrębności w zakresie sposobu prowadzenia przygotowania zawodowego u pracodawców będących rzemieślnikami oraz trybu przeprowadzania egzaminów stwierdzających kwalifikacje zawodowe po zakończeniu tego przygotowania.

Dział dziesiąty

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Rozdział I

Podstawowe obowiązki pracodawcy

Art. 207.

- § 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.
- § 2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:
 - 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
 - 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
 - 3) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,

4) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

§ 3. Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 208.

§ 1. W razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

- 1) współpracować ze sobą,
- 2) wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,
- 3) ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.

§ 2. Wyznaczenie koordynatora, o którym mowa w § 1, nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

Art. 209.

§ 1. Pracodawca rozpoczynający działalność jest obowiązany, w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności, zawiadomić na piśmie właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności oraz o przewidywanej liczbie pracowników, a także złożyć pisemną informację o środkach i procedurach przyjętych dla spełnienia wymagań wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących danej dziedziny działalności.

§ 2. Obowiązek, o którym mowa w § 1, ciąży na pracodawcy odpowiednio w razie zmiany miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, zwłaszcza zmiany technologii lub profilu produkcji.

§ 3. Pracodawca zawiadamia właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o zaprzestaniu działalności lub likwidacji zakładu pracy.

§ 4. Właściwy inspektor pracy lub właściwy państwowy inspektor sanitarny może zobowiązać pracodawcę prowadzącego działalność powodującą szczególne zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników do okresowej aktualizacji informacji, o której mowa w § 1.

Rozdział II

Prawa i obowiązki pracownika

Art. 210.

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

- § 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
- § 3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
- § 4. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.
- § 5. Przepisy § 1, 2 i 4 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.
- § 6. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej.

Art. 211.

Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganim egzaminom sprawdzającym,
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 212.

Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,

- 3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
- 4) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 6) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Rozdział III

Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy

Art. 213.

- § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewniać, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców, zgodnie z odrębnymi przepisami.
- § 2. Obiekt budowlany, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinien spełniać wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.
- § 3. Przebudowa obiektu budowlanego, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinna uwzględniać poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.
- § 4. Przepisy § 1-3 stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy budowa lub przebudowa dotyczy części obiektu budowlanego, w której znajdują się pomieszczenia pracy.

Art. 214.

- § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewniać pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników.
- § 2. Pracodawca jest obowiązany utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Rozdział IV

Maszyny i inne urządzenia techniczne

Art. 215.

- § 1. Maszyny i inne urządzenia techniczne powinny być tak konstruowane i budowane, aby:
 - 1) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, szko-

dliwymi wstrząsami, działaniem wibracji i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy,

2) uwzględniały zasady ergonomii.

§ 2. Konstruktor oraz producent maszyn i innych urządzeń technicznych ponoszą odpowiedzialność za niedopełnienie obowiązków, o których mowa w § 1, określoną w odrębnych przepisach.

§ 5 w art. 221 skreślony z dn. 14.02. 2002 r. (Dz.U. 2001 r. Nr 11, poz. 84)

Art. 216.

§ 1. Maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań określonych w art. 215 § 1, wyposaża się w odpowiednie zabezpieczenia.

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

Art. 217.

Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach.

Art. 218.

Przepisy art. 215 i 217 stosuje się odpowiednio do narzędzi pracy.

Art. 219.

Przepisy art. 215 i 217 nie naruszają wymagań określonych przepisami dotyczącymi maszyn i innych urządzeń technicznych:

- 1) będących środkami transportu kolejowego, samochodowego, morskiego, wodnego śródlądowego i lotniczego,
- 2) podlegających przepisom o dozorcze technicznym,
- 3) podlegających przepisom Prawa geologicznego i górniczego,
- 4) podlegających przepisom obowiązującym w jednostkach podległych Ministrom Obrony Narodowej i Spraw Wewnętrznych i Administracji,
- 5) podlegających przepisom Prawa atomowego.

Rozdział V

Substancje chemiczne oraz procesy pracy szczególnie szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne

Art. 220.

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

§ 2. Minister Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej oraz z właściwymi ministrami określi, w drodze rozporządzenia:

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

§ 1 w art. 220 wchodzi w życie po upływie roku od opublikowania aktów wykonawczych, o których mowa w § 2

<§ 3. Przepisy § 2 nie dotyczą substancji i preparatów chemicznych.>

Art. 221.

[§ 1. *Niedopuszczalne jest stosowanie substancji chemicznych nie oznakowanych w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację.*]

<§ 1. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji i preparatów chemicznych nie oznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację.>

[§ 2. *Niedopuszczalne jest stosowanie niebezpiecznych substancji chemicznych nie posiadających kart charakterystyki tych substancji, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.*]

§ 2 w art. 221 wchodzi w życie po upływie roku od opublikowania aktów wykonawczych, o których mowa w § 5

<§ 2. Niedopuszczalne jest stosowanie 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.>

dodany § 3 w art. 220 wchodzi w życie 14.02.2002 r. (Dz.U. 2001 r. Nr 11, poz. 84)

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

[§ 4. *Producent, importer, dystrybutor lub inny dostawca substancji chemicznych za niespełnienie wymagań, o których mowa w § 1 i 2, ponoszą odpowiedzialność określoną w odrębnych przepisach.*]

<§ 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 odrębne przepisy.>

[§ 5. *Minister Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej oraz właściwymi ministrami określi, w drodze rozporządzenia:*

- 1) kryteria i sposób klasyfikacji substancji chemicznych pod względem zagrożeń dla zdrowia lub życia,
- 2) sposób znakowania substancji chemicznych,
- 3) wykaz niebezpiecznych substancji chemicznych, sposób ich znakowania, etykietowania i rejestrowania oraz wymagania dotyczące sporządzania kart charakterystyki tych substancji.]

nowe brzmienia § 1, 2 i 4 oraz dodane wyrazy w § 3 w art. 221 wchodzi w życie 14.02.2002 r. (Dz.U. 2001 r. Nr 11, poz. 84)

Art. 222.

§ 1. W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych, pracodawca jest obowiązany zastępować te sub-

stancje i czynniki mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosować inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

- § 2. Minister Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej oraz właściwymi ministrami określi, w drodze rozporządzenia, wykaz substancji, czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym i prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, sposób ich rejestracji oraz warunki sprawowania nadzoru nad stanem zdrowia pracowników zawodowo narażonych na działanie substancji i czynników rakotwórczych.
- § 3. Pracodawca jest obowiązany rejestrować wszystkie rodzaje prac w kontakcie z substancjami i czynnikami o działaniu rakotwórczym, a także z substancjami i czynnikami o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonymi w wykazie, o którym mowa w § 2.

Art. 223.

- § 1. Pracodawca jest obowiązany chronić pracowników przed promieniowaniem jonizującym, pochodzącym ze źródeł sztucznych i naturalnych, występujących w środowisku pracy.
- § 2. Dawka promieniowania jonizującego pochodzącego ze źródeł naturalnych, 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. 224.

- § 1. Pracodawca prowadzący działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, jest obowiązany podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu.
- § 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, pracodawca jest obowiązany zapewnić:
- 1) odpowiednie do rodzaju niebezpieczeństwa urządzenia i sprzęt ratowniczy oraz ich obsługę przez osoby należycie przeszkolone,
 - 2) udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym.
- § 3. Przepisy § 1 i 2 nie naruszają wymagań, określonych w odrębnych przepisach, dotyczących katastrof i innych nadzwyczajnych zagrożeń.

Art. 225.

- § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji.
- § 2. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje prac, o których mowa w § 1.

Rozdział VI

Profilaktyczna ochrona zdrowia

Art. 226.

Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Art. 227.

§ 1. Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności:

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

§ 2. Minister Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, tryb i częstotliwość dokonywania badań i pomiarów, o których mowa w § 1 pkt 2, a także sposób rejestrowania i przechowywania wyników tych badań i pomiarów oraz ich udostępniania pracownikom.

Art. 228.

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

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

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

§ 3. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, wykaz najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Art. 229.

§ 1. Osoba przyjmowana do pracy podlega wstępnym badaniom lekarskim. Wstępnym badaniom lekarskim podlegają ponadto pracownicy młodociani przenieszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenieszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

- § 2. Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.
- § 3. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługuje mu zwrot kosztów podróży według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.
- § 4. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.
- § 5. Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także:
- 1) po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami,
 - 2) po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.
- § 6. Badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.
- § 7. Pracodawca jest obowiązany przechowywać orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5.
- § 8. Minister Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej określi w drodze rozporządzenia:
- 1) tryb i zakres badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz częstotliwość badań okresowych, a także sposób dokumentowania i kontroli badań lekarskich,
 - 2) tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich do celów przewidzianych w Kodeksie pracy i w przepisach wydanych na jego podstawie,
 - 3) zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 6 zdanie drugie,
 - 4) dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, jakie powinni spełniać lekarze przeprowadzający badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną, o której mowa w § 6 zdanie drugie.

Art. 230.

- § 1. W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy 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 nie przekraczający 6 miesięcy.

Art. 231.

Pracodawca jest obowiązany - na podstawie orzeczenia lekarskiego - przenieść do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został zaliczony do żadnej z grup inwalidów. Przepis art. 230 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 232.

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

Art. 233.

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

Rozdział VII**Wypadki przy pracy i choroby zawodowe****Art. 234.**

- § 1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.
- § 2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego 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. 235.

- § 1. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu organowi Państwowej Inspekcji Sanitarnej i właściwemu 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. 236.

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

Art. 237.

§ 1. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) szczegółowe zasady 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 zasady postępowania 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 poszkodowanego, składu zespołu powypadkowego, wypadku i jego skutków, stwierdzenie że wypadek jest lub nie jest wypadkiem przy pracy oraz wnioski i zalecane środki profilaktyczne, a także pouczenie dla stron postępowania powypadkowego.

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

§ 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. 237¹.

Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie, o którym mowa w art. 237 § 1 pkt 2, przysługują z tego tytułu świadczenia określone w odrębnych przepisach.

Rozdział VIII**Szkolenie****Art. 237².**

Minister Edukacji Narodowej jest obowiązany zapewnić uwzględnianie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii w programach nauczania w szkołach, po uzgodnieniu zakresu tej problematyki z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej.

Art. 237³.

- § 1. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
- § 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.
- § 3. Szkolenia, o których mowa w § 2, odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Art. 237⁴.

- § 1. Pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.
- § 2. Pracodawca jest obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy.
- § 3. Pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 237⁵.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zakres tego szkolenia oraz wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia, a także sposób dokumentowania szkolenia.

Rozdział IX**Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze****Art. 237⁶.**

- § 1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i

szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami.

- § 3. Pracodawca jest obowiązany dostarczać pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach.

Art. 237⁷.

- § 1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

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

- § 2. Pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca dokonuje takich ustaleń w porozumieniu z pracownikami wybranymi w tym celu przez załogę, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

- § 3. Przepis § 2 nie dotyczy stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.

- § 4. Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 5 pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

§ 2 w art. 237⁶ skreślony

Art. 237⁸.

- § 1. Rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne w związku z art. 237⁶ § 1 i art. 237⁷ § 1, oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego pracodawca ustala w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca dokonuje takich ustaleń w porozumieniu z pracownikami wybranymi w tym celu przez załogę, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

- § 2. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, o których mowa w art. 237⁶ § 1 i art. 237⁷ § 1, stanowią własność pracodawcy.

Art. 237⁹.

- § 1. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

- § 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.
- § 3. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, za jego zgodą, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

Art. 237¹⁰.

- § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi, były przechowywane wyłącznie w miejscu przez niego wyznaczonym.
- § 2. Powierzenie pracownikowi prania, konserwacji, odpylania i odkażania przedmiotów, o których mowa w § 1, jest niedopuszczalne.

Rozdział X

Służba bezpieczeństwa i higieny pracy

Art. 237¹¹.

- § 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 10 pracowników, z zastrzeżeniem § 2 i 3, tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej "służbą bhp", pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- § 2. Pracodawca zatrudniający nie więcej niż 50 pracowników może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy.
- § 3. Pracodawca zatrudniający nie więcej niż 100 pracowników może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.
- § 4. Właściwy inspektor pracy w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym może nakazać zwiększenie liczebności służby bhp lub utworzenie tej służby przez pracodawcę zatrudniającego mniejszą liczbę pracowników niż określona w § 1, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.
- § 5. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:
- 1) szczegółowy zakres działania, uprawnienia, organizację, liczebność i podporządkowanie służby bhp,
 - 2) kwalifikacje wymagane do wykonywania zadań służby bhp.

Rozdział XI

Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy

Art. 237¹².

- § 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 50 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej "komisją", jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji wchodzi pracownicy służby bhp, lekarz sprawujący opiekę zdrowotną nad pracownikami, społeczny inspektor pracy, a także przedstawiciele pracowników - wybrani przez zakładową organizację związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.
- § 2. Przewodniczącym komisji jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym - społeczny inspektor pracy.

Art. 237¹³.

- § 1. Zadaniem komisji jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- § 2. Posiedzenia komisji odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz w kwartale. Za czas nie przepracowany w związku z udziałem w posiedzeniu komisji pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
- § 3. Komisja w związku z wykonywaniem zadań wymienionych w § 1 korzysta z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu pracy - w przypadkach uzgodnionych z pracodawcą i na jego koszt.

Rozdział XII

Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi

Art. 237¹⁴.

Organy sprawujące nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi są obowiązane podejmować działania na rzecz kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności:

- 1) udzielać przedsiębiorstwom i jednostkom organizacyjnym pomocy przy wykonywaniu zadań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) dokonywać, co najmniej raz w roku, oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach i jednostkach organizacyjnych oraz określać kierunki poprawy tego stanu,
- 3) w miarę potrzeb i możliwości - inicjować i prowadzić badania naukowe dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozdział XIII
Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące
wykonywania prac w różnych gałęziach pracy

Art. 237¹⁵.

- § 1. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, ogólnie obowiązujące przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prac wykonywanych w różnych gałęziach pracy.
- § 2. Ministrowie właściwi dla określonych gałęzi pracy lub rodzajów prac w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej oraz Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określą, w drodze rozporządzenia, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące tych gałęzi lub prac.

Dział jedenasty
Układy zbiorowe pracy

Rozdział I
Przepisy ogólne

Art. 238.

- § 1. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:
- 1) ponadzakładowej organizacji związkowej – należy przez to rozumieć organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją),
 - 2) organizacji związkowej reprezentującej pracowników - należy przez to rozumieć organizację związkową zrzeszającą pracowników, dla których układ jest zawierany. Dotyczy to również zrzeszenia (federacji) związków zawodowych, w skład którego wchodzi te organizacje związkowe, a także ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) zrzeszającej takie organizacje związkowe lub zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.
- § 2. Przepisy rozdziału odnoszące się do:
- 1) układu - stosuje się odpowiednio do układu ponadzakładowego i układu zakładowego,
 - 2) pracodawców - stosuje się odpowiednio do pracodawcy.

Art. 239.

- § 1. Układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

§ 2. Układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy; układem mogą być również objęci emeryci i renciści.

§ 3. Układu nie zawiera się dla:

- 1) członków korpusu służby cywilnej,
- 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania,
- 3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w:
 - a) urzędach marszałkowskich,
 - b) starostwach powiatowych,
 - c) urzędach gminy,
 - d) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego,
 - e) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego,
- 4) sędziów i prokuratorów.

Art. 240.

§ 1. Układ określa:

- 1) warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, z zastrzeżeniem § 3,
- 2) wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień.

**pkt 4 w art. 241¹
skreślony**

§ 2. Układ może określać inne sprawy poza wymienionymi w § 1, nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

§ 3. Układ nie może naruszać praw osób trzecich.

Art. 241¹.

art. 241 skreślony

Strony, określając wzajemne zobowiązania przy stosowaniu układu, mogą w szczególności ustalić:

- 1) sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści,
- 2) tryb dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu,
- 3) tryb wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygania sporów między stronami w tym zakresie.

Art. 241².

§ 1. Zawarcie układu następuje w drodze rokowań.

§ 2. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany powiadomić o tym każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe.

§ 3. Strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:

- 1) w celu zawarcia układu dla pracowników nie objętych układem,

- 2) w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników,
- 3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu,

Art. 241³.

- § 1. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznym interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności:
- 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców,
 - 2) powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców,
 - 3) poszanowanie interesów pracowników nie objętych układem.
- § 2. Strony układu mogą określić tryb rozstrzygnięcia kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią o ich stosowaniu w określonym zakresie.

Art. 241⁴.

- § 1. Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych prowadzącym rokowania informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.
- § 2. Przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.
- § 3. Na żądanie każdej ze stron może być powołany ekspert, którego zadaniem jest przedstawienie opinii w sprawach związanych z przedmiotem rokowań. Koszty ekspertyzy pokrywa strona, która żądała powołania eksperta, chyba że strony postanowią inaczej.
- § 4. Przepisy § 1-3 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej.

Art. 241⁵.

- § 1. Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nie określony lub na czas określony.
- § 2. W układzie ustala się zakres jego obowiązywania oraz wskazuje siedziby stron układu.
- § 3. Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nie określony.

Art. 241⁶.

- § 1. Treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony.
- § 2. Wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienia udostępnia się stronom porozumienia.

Art. 241⁷.**§ 5 w art. 241⁷ skreślony**

- § 1. Układ rozwiązuje się:
- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
 - 2) z upływem okresu, na który został zawarty,
 - 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.
- § 2. Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej.
- § 3. Okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.
- § 4. W razie rozwiązania układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustalały inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu. Przepis art. 241⁸ § 2 stosuje się.

Art. 241⁸.

- § 1. W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu.
- § 2. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się.
- § 3. Jeżeli w przypadkach, o których mowa w § 1, nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte układem obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje postanowienia układu dotyczące tych osób przez okres jednego roku od dnia przejęcia.
- § 4. Jeżeli pracownicy przed ich przejęciem byli objęci układem ponadzakładowym, obowiązującym u nowego pracodawcy, przepisy § 1-3 stosuje się do układu zakładowego.

Art. 241⁹.

- § 1. Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

- § 2. Jeżeli układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu podejmują organizacje związkowe, które go zawarły, z zastrzeżeniem § 3 i 4.
- § 3. Strony układu mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu.
- § 4. Organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 241¹⁷ lub art. 241^{25a} § 1, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Do zakładowej organizacji związkowej art. 241^{25a} § 3-5 stosuje się odpowiednio.
- § 5. Informacja o wstąpieniu organizacji związkowej w prawa i obowiązki strony układu podlega zgłoszeniu do rejestru układów.

Art. 241¹⁰.

- § 1. Strony uprawnione do zawarcia układu mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.
- § 2. Organ rejestrujący porozumienie, o którym mowa w § 1, powiadamia strony układu o rejestracji tego porozumienia.
- § 3. Zmiana postanowień układu przez strony, które zawarły ten układ, nie powoduje zmian w treści porozumienia, o którym mowa w § 1.

Art. 241¹¹.

- § 1. Układ podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla:
 - 1) układów ponadzakładowych przez ministra właściwego do spraw pracy,
 - 2) układów zakładowych przez właściwego okręgowego inspektora pracy.
- § 2. Układ zawarty zgodnie z prawem podlega rejestracji w ciągu:
 - 1) trzech miesięcy - w odniesieniu do układu ponadzakładowego,
 - 2) jednego miesiąca - w odniesieniu do układu zakładowego,- od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron układu.
- § 3. Jeżeli postanowienia układu są niezgodne z prawem, organ uprawniony do jego rejestracji może:
 - 1) za zgodą stron układu wpisać układ do rejestru bez tych postanowień,
 - 2) wezwać strony układu do dokonania w układzie odpowiednich zmian w terminie 14 dni.
- § 4. Jeżeli strony układu nie wyrażą zgody na wpisanie układu do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem lub nie dokonają w terminie odpowiednich zmian w układzie, organ uprawniony do rejestracji układu odmawia jego rejestracji.
- § 5. W ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji przysługuje odwołanie:
 - 1) stronom układu ponadzakładowego - do Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie,
 - 2) stronom układu zakładowego - do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego - sądu pracy.

Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

- § 5¹. Osoba mająca interes prawny może, w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania układu, wystąpić do organu, który układ zarejestrował, z zastrzeżeniem, że został on zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy. Zastrzeżenie powinno być złożone na piśmie i zawierać uzasadnienie.
- §5². Organ rejestrujący w ciągu 14 dni po otrzymaniu zastrzeżenia, o którym mowa w § 5¹, wzywa strony układu do przedstawienia dokumentów i złożenia wyjaśnień niezbędnych do rozpatrzenia zastrzeżenia.
- §5³. W razie stwierdzenia, że układ został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy, organ rejestrujący wzywa strony układu do usunięcia tej nieprawidłowości w terminie 14 dni, chyba że jej usunięcie nie jest możliwe.
- §5⁴. W razie gdy :
- 1) strony układu nie przedstawią w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, dokumentów i wyjaśnień, o których mowa w § 5², lub
 - 2) strony układu w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, nie usuną nieprawidłowości, o której mowa w § 5³, lub usunięcie tej nieprawidłowości nie jest możliwe,
- organ rejestrujący wykreśla układ z rejestru układów. Przepis § 5 stosuje się odpowiednio.
- §5⁵. Warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z układu wykreślonego z rejestru układów, obowiązują do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się.
- § 6. Minister właściwy do spraw pracy w celu zapewnienia jednolitych zasad rejestracji układów zbiorowych pracy i prowadzenia rejestru tych układów określi, w drodze rozporządzenia, tryb postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, w szczególności warunki składania wniosków o wpis do rejestru układów i o rejestrację układu, zakres informacji objętych tymi wnioskami oraz dokumenty dołączane do wniosków, skutki niezachowania wymogów dotyczących formy i treści wniosków, jak również tryb wykreślenia układu z rejestru, a także sposób prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzory klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych.

Art. 241¹².

- § 1. Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania.
- § 2. Pracodawca jest obowiązany:
- 1) zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu,
 - 2) dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu,
 - 3) na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

Art. 241¹³.

- § 1. Korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.
- § 2. Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu.

Rozdział II**Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy****Art. 241¹⁴.**

- § 1. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej „układem ponadzakładowym”, zawierają:
- § 2 w art. 241¹⁴ skreślony
- 1) ze strony pracowników właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej,
 - 2) ze strony pracodawców właściwy statutowo organ organizacji pracodawców - w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców.

Art. 241^{14a}.

- §1. W razie gdy ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, wchodzi w skład zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), do zawarcia układu jest upoważniona, z zastrzeżeniem § 2, wyłącznie ta ponadzakładowa organizacja związkowa.
- §2. Ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentujących pracowników dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność na podstawie art. 241¹⁷ § 3, jedynie w razie skierowania do niej umotywowanego pisemnego wniosku w tej sprawie przez co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Organizacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do rokowań; odmowa skutkuje pozbawieniem reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkich organizacji, w miejsce których powinna wstąpić organizacja, do której skierowany został wniosek.
- §3. W razie gdy organizacja pracodawców zrzeszająca pracodawców, którzy mają być objęci układem ponadzakładowym, wchodzi w skład federacji lub konfederacji, prawo do zawarcia układu przysługuje organizacji, w której pracodawcy są bezpośrednio zrzeszeni.

Art. 241¹⁵.

- § 1. Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego przysługuje:
- 1) organizacji pracodawców uprawnionej do zawarcia układu ze strony pracodawców,
 - 2) każdej ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracowników, dla których ma być zawarty układ.

Art. 241¹⁶.

- § 1. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.
- § 2. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań w trybie określonym w § 1, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w § 1.
- § 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 241¹⁷.
- § 4. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.
- § 5. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241¹⁷, uczestniczące w rokowaniach.

Art. 241¹⁷.

- § 1. Reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa zrzeszająca:
- 1) co najmniej pięćset tysięcy pracowników lub
 - 2) co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników, lub
 - 3) największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy.
- § 2. Z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności ponadzakładowa organizacja związkowa występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.
- § 3. W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

Art. 241¹⁸.

- § 1. Na wspólny wniosek organizacji pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych, które zawarły układ ponadzakładowy, minister właściwy do spraw pracy może - gdy wymaga tego ważny interes społeczny - rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie tego układu w całości lub w części na pracowników zatrudnionych u pracodawcy nieobjętego żadnym układem ponadzakładowym, prowadzącego działalność gospodarczą taką samą lub zbliżoną do działalności pracodawców objętych tym układem, ustalonej na podstawie odrębnych przepisów dotyczących klasyfikacji działalności, po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej - o ile taka działa u pracodawcy - a także opinii Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy powołanej na podstawie odrębnych przepisów.
- § 2. Wniosek o rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego powinien wskazywać nazwę pracodawcy i jego siedzibę, a także uzasadnienie potrzeby rozszerzenia stosowania układu ponadzakładowego oraz zawierać informacje i dokumenty niezbędne do stwierdzenia wymogów, o których mowa w § 1.
- § 3. Projekt rozporządzenia, o którym mowa w § 1, nie wymaga skierowania do opiniowania przez organizacje związkowe i organizacje pracodawców.
- § 4. Rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego obowiązuje nie dłużej niż do czasu objęcia pracodawcy innym układem ponadzakładowym.
- § 5. Do wniosku o uchylenie rozszerzenia stosowania układu stosuje się odpowiednio przepisy § 1-3 oraz art. 241⁸ § 2.

**Art. 241²⁰ - 241²²
skreślone**

Art. 241¹⁹.

- § 1. W razie połączenia lub podziału organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła układ ponadzakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia lub podziału.
- § 2. W razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego, pracodawca może odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie tego układu. Przepis art. 241⁸ § 2 stosuje się odpowiednio.
- § 4. Informacje dotyczące spraw, o których mowa w § 1 i 2, podlegają zgłoszeniu do rejestru układów.

Rozdział III**Zakładowy układ zbiorowy pracy**

§ 3 w art. 241¹⁹ skreślony

Art. 241²³.

Zakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej „układem zakładowym”, zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa.

Art. 241²⁴.

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zakładowego przysługuje:

- 1) pracodawcy,
- 2) każdej zakładowej organizacji związkowej.

Art. 241²⁵.

- § 1. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.
- § 2. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań w trybie określonym w § 1, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w § 1.
- § 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów art. 241^{25a}.
- § 4. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona zakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.
- § 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241^{25a}, uczestniczące w rokowaniach.

Art. 241^{25a}.

- § 1. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:
- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 pkt 1, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
 - 2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.
- § 2. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w § 1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.
- § 3. Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w § 1 i 2, uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. W razie gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej.
- § 4. Zakładowa organizacja związkowa może przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu

pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności, o których mowa w § 1 i 2; prawo zgłoszenia zastrzeżenia przysługuje również pracodawcy.

§ 5. W przypadku, o którym mowa w § 4, zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

Art. 241²⁶.

§ 1. Postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.

§ 2. Układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy.

Art. 241²⁷.

§ 1. Ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata. W razie gdy u pracodawcy obowiązuje jedynie układ ponadzakładowy, porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień mogą zawrzeć strony uprawnione do zawarcia układu zakładowego.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, podlega zgłoszeniu do rejestru odpowiednio układów zakładowych lub układów ponadzakładowych. Ponadto informację o zawieszeniu stosowania układu ponadzakładowego strony porozumienia przekazują stronom tego układu.

§ 3. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

Art. 241²⁸.

§ 1. Układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej.

§ 2. Rokowania nad zawarciem układu zakładowego prowadzą:

- 1) właściwy organ osoby prawnej, o której mowa w § 1, oraz
- 2) wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawców, z zastrzeżeniem § 3.

§ 3. Jeżeli zakładowe organizacje związkowe należą do tego samego związku, federacji lub konfederacji, do prowadzenia rokowań w ich imieniu jest uprawniony organ wskazany przez ten związek, federację lub konfederację.

§ 4. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy

zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły, pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów, o których mowa w § 3, wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3.

- § 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organy, o których mowa w § 3, wskazane przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3.
- § 6. Przepisy § 1-5 stosuje się odpowiednio do jednostki nieposiadającej osobowości prawnej, w skład której wchodzi więcej niż jeden pracodawca.

Art. 241²⁹.

- § 2. W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których choćby jedna zawarła układ zakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia.
- § 3. W razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Przepis art. 241⁸ § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 241³⁰.

Przepisy rozdziału stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy.

§ 1, 4 i 5 w art. 241²⁹
skreślone

Dział dwunasty

Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 242.

- § 1. Pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej.
- § 2. Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą.

Art. 243.

Pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy.

Rozdział II

Postępowanie pojednawcze

Art. 244.

- § 1. W celu polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy mogą być powoływane komisje pojednawcze.
- § 3. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników. §2 skreślony
§4 skreślony

Art. 245.

W trybie przewidzianym w art. 244 § 3 ustala się:

- 1) zasady i tryb powoływania komisji,
- 2) czas trwania kadencji,
- 3) liczbę członków komisji.

Art. 246.

Członkiem komisji pojednawczej nie może być:

- 1) osoba zarządzająca, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy,
- 2) główny księgowy,
- 3) radca prawny,
- 4) osoba prowadząca sprawy osobowe, zatrudnienia i płac.

Art. 247.

Komisja pojednawcza wybiera ze swego grona przewodniczącego komisji oraz jego zastępców i ustala regulamin postępowania pojednawczego.

Art. 248.

- § 1. Komisja pojednawcza wszczyna postępowanie na wniosek pracownika zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu. Na wniosku stwierdza się datę jego wpływu.
- § 2. Zgłoszenie przez pracownika wniosku do komisji pojednawczej przerywa bieg terminów, o których mowa w art. 264.

Art. 249.

Komisja pojednawcza przeprowadza postępowanie pojednawcze w zespołach składających się co najmniej z 3 członków tej komisji.

Art. 251.

art. 250 skreślony

- § 1. Komisja pojednawcza powinna dążyć, aby załatwienie sprawy w drodze ugody nastąpiło w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Termin zakończenia postępowania przed komisją pojednawczą stwierdza się w protokole posiedzenia zespołu.

- § 2. W sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku pracy, o którym mowa w art. 264, wniosek do komisji pojednawczej wnosi się przed upływem terminów określonych w tym przepisie.
- § 3. W sprawach, o których mowa w § 2, postępowanie pojednawcze kończy się z mocy prawa z upływem 14 dni od dnia złożenia wniosku przez pracownika, a w innych sprawach - z upływem 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Art. 252.

Ugodę zawartą przed komisją pojednawczą wpisuje się do protokołu posiedzenia zespołu. Protokół podpisują strony i członkowie zespołu.

Art. 253.

Niedopuszczalne jest zawarcie ugody, która byłaby sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Art. 254.

Jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody, komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego, przekazuje niezwłocznie sprawę sądowi pracy. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Pracownik zamiast zgłoszenia tego żądania może wnieść pozew do sądu pracy na zasadach ogólnych.

Art. 255.

- § 1. W razie niewykonania ugody przez pracodawcę podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej przez sąd pracy klauzuli wykonalności.
- § 2. Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności, jeżeli ze złożonych akt komisji wynika, że ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Nie wyklucza to możliwości dochodzenia ustalenia niezgodności ugody z prawem lub zasadami współżycia społecznego na zasadach ogólnych.

Art. 256.

Pracownik może wystąpić do sądu pracy w terminie 30 dni od dnia zawarcia ugody z żądaniem uznania jej za bezskuteczną, jeżeli uważa, że ugoda narusza jego słuszny interes. Jednakże w sprawach, o których mowa w art. 251 § 2, z żądaniem takim pracownik może wystąpić tylko przed upływem 14 dni od dnia zawarcia ugody.

Art. 257.

Sprawowanie obowiązków członka komisji pojednawczej jest funkcją społeczną. Jednakże członek komisji pojednawczej zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nie przepracowany w związku z udziałem w pracach komisji.

Art. 258.

- § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić komisji pojednawczej warunki lokalowe oraz środki techniczne umożliwiające właściwe jej funkcjonowanie.
- § 2. Wydatki związane z działalnością komisji pojednawczej ponosi pracodawca. Wydatki te obejmują również równowartość utraconego wynagrodzenia za czas nie przepracowany przez pracownika w związku z udziałem w postępowaniu pojednawczym.

art. 259-261 skreślone

Rozdział III**Sądy pracy****Art. 262.**

- § 1. Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają:
 - 1) sądy pracy - stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych oraz
 - 2) sądy pracy i ubezpieczeń społecznych - stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów wojewódzkich,zwane sądami pracy.
- § 2. Nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące:
 - 1) ustanawiania nowych warunków pracy i płacy,
 - 2) stosowania norm pracy,
 - 3) pomieszczeń w hotelach pracowniczych.
- § 3. Zasady tworzenia sądów pracy, organizację i tryb postępowania przed tymi sądami regulują odrębne przepisy.

Art. 263.

- § 1. Postępowanie w sprawach o roszczenia pracownika ze stosunku pracy jest wolne od opłat sądowych.
- § 2. Wydatki związane z czynnościami podejmowanymi w toku postępowania, o którym mowa w § 1, ponosi tymczasowo Skarb Państwa.
- § 3. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

Art. 264.

- § 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.
- § 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.
- § 3. Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Art. 265.

- § 1. Jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.
- § 2. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Dział trzynasty**Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika**

art. 266-280 skreślone

Rozdział I**Wykroczenia przeciwko prawom pracownika****Art. 281.**

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,
 - 2) nie potwierdza na piśmie, w terminie 7 dni, zawartej z pracownikiem umowy o pracę,
 - 3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,
 - 4) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
 - 5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
 - 6) nie prowadzi dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników
- podlega karze grzywny.

Art. 282.

§ 1. Kto, wbrew obowiązkowi:

- 1) nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,
 - 2) nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,
 - 3) nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy,
- podlega karze grzywny.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązkowi nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy.

Art. 283.

§ 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy albo kierując pracownikami, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto:

- 1) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie 14 dni właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju, zakresie prowadzonej działalności i o przewidywanej liczbie pracowników oraz nie składa pisemnej informacji o środkach i procedurach przyjętych dla spełnienia wymagań wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczących danej dziedziny działalności, jak również nie zawiadamia o zmianie miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, zwłaszcza zmianie technologii lub profilu produkcji,
- 2) wbrew obowiązkowi nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców,
- 3) wbrew obowiązkowi wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,
- 4) wbrew obowiązkowi dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności.
- 5) wbrew obowiązkowi stosuje:
 - a) materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,
 - b) substancje **<i preparaty>** chemiczne nie oznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,
 - c) niebezpieczne substancje **<i niebezpieczne preparaty>** chemiczne nie posiadające kart charakterystyki tych substancji, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem,
- 6) 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, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób,
- 7) nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu inspektora pracy,
- 8) utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań.

dodane wyrazy w lit. b) i c) w pkt 5 w § 2 w art. 283 wchodzi w życie 14.02.2002 r. (Dz.U. 2001 r. Nr 11, poz. 84)

Dział czternasty

Przedawnienie roszczeń

Art. 291.

- § 1. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.
- § 2. Jednakże roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia.
- § 2¹. Przepis § 2 stosuje się także do roszczenia pracodawcy, o którym mowa w art. 61¹ oraz w art. 101¹ § 2.
- § 3. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.
- § 4. Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną.
- § 5. Roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą w trybie określonym w kodeksie przed takim organem, ulega przedawnieniu z upływem 10 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody.

Art. 292.

Roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne.

Art. 293.

Bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas trwania przeszkody, gdy z powodu siły wyższej uprawniony nie może dochodzić przysługujących mu roszczeń przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów.

rozdział II (art. 284-290¹) skreślony

Art. 294.

Przedawnienie względem osoby, która nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych albo co do której istnieje podstawa do jej całkowitego ubezwłasnowolnienia, nie może skończyć się wcześniej niż z upływem 2 lat od dnia ustanowienia dla niej przedstawiciela ustawowego albo od dnia ustania przyczyny jego ustanowienia. Jeżeli termin przedawnienia wynosi 1 rok, jego bieg liczy się od dnia ustanowienia przedstawiciela ustawowego albo od dnia, w którym ustała przyczyna jego ustanowienia.

Art. 295.

- § 1. Bieg przedawnienia przerywa się:

- 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygnięcia sporów 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.

Dział czternasty^a

Grupowa organizacja pracy

Art. 295¹.

- § 1. Pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową i po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej (rady załogi) ustala regulamin stosowania grupowej organizacji pracy. Regulamin zapewnia pracownikom dobrowolność wykonywania pracy w ramach grupowej organizacji pracy.
- § 2. W zakresie uzasadnionym potrzebami grupowej organizacji pracy regulamin, o którym mowa w § 1, może określać prawa i obowiązki stron z uwzględnieniem niezbędnych odstępstw od obowiązujących przepisów prawa pracy. Nie dotyczy to przepisów regulujących prawa i obowiązki stron w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie pracy młodocianych oraz uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem.
- § 3. Grupa (brygada, zespół) wykonuje zadania określone w odrębnej umowie na warunkach ustalonych w regulaminie, o którym mowa w § 1, z tym że grupa (brygada, zespół) ustala we własnym zakresie:
- 1) swój skład osobowy,
 - 2) rozkład czasu pracy,
 - 3) formy i zasady wynagradzania za pracę w ramach środków przewidzianych na wykonanie zadania określonego w umowie.
- § 4. W sprawach nieuregulowanych odmiennie w trybie określonym w § 1-3 stosuje się przepisy prawa pracy.

Art. 295².

Pracownik, który zaprzestał wykonywania pracy w grupie (brygadzie, zespole), ma prawo do powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko lub równorzędne pod względem wynagrodzenia, jednakże okoliczności zaistniałe w czasie wykonywania pracy w grupie (brygadzie, zespole) mogą stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę na zasadach określonych w przepisach o rozwiązywaniu umów o pracę.

Dział piętnasty

Przepisy końcowe

Art. 297.

art. 296 skreślony

Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi w drodze rozporządzenia:

- 1) sposób ustalania wynagrodzenia:
 - a) przysługującego w okresie niewykonywania pracy,
 - b) stanowiącego podstawę ustalania wysokości kar pieniężnych, potrąceń, odszkodowań, odpraw pośmiertnych lub innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy,
- 2) sposób ustalania wysokości dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia.

Art. 298.

- § 1. Rada Ministrów może określić w drodze rozporządzenia w sposób szczególny niektóre prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w niektórych działach służby państwowej, w zakładach opieki zdrowotnej i w jednostkach pomocy społecznej, w jednostkach wojskowych i na stanowiskach związanych ze służbą zagraniczną lub z obronnością kraju, a także zatrudnionych za granicą przez polskie przedsiębiorstwa.
- § 2. Rada Ministrów może w szczególności w stosunku do pracowników, o których mowa w § 1, ustalić specjalne wymagania w zakresie kwalifikacji osobistych i zawodowych, zasady i tryb przenoszenia na inne stanowiska, zasady odpowiedzialności służbowej i zawieszania w czynnościach, niezbędne odstępstwa od przepisów kodeksu w zakresie czasu pracy i wynagradzania za godziny nadliczbowe.
- § 3. Rada Ministrów może, w drodze rozporządzenia, wprowadzić dla pracowników, o których mowa w § 1, nawiązywanie stosunku pracy na podstawie mianowania, a także na podstawie powołania.

Art. 298¹.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, zakres prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposób prowadzenia akt osobowych pracownika.

Art. 298².

Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz zakres przysługujących pracownikom zwolnień od pracy, a także przypadki, w których za czas nieobecności lub zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 298³.

- § 1. Podmiot, który zamierza korzystać z pracy pracownika zatrudnionego przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej, jest obowiązany przekazać tej agencji informacje dotyczące rodzaju pracy, która ma być powierzona temu pracownikowi, wymagań kwalifikacyjnych oczekiwanych od pracownika oraz warunków wykonywania tej pracy.
- § 2. W czasie korzystania z pracy pracownika skierowanego przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej, podmiot, o którym mowa w § 1, jest obowiązany zapewnić pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Art. 300.

W sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. **art. 299 skreślony**

Art. 301.

- § 1. Szczególne uprawnienia związane ze stosunkiem pracy osób powołanych do czynnej służby wojskowej i zwolnionych z tej służby normują przepisy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz przepisy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.
- § 2. Okres czynnej służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie i na zasadach przewidzianych w przepisach, o których mowa w §1.

Art. 302.

Do okresu zatrudnienia wlicza się okres służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami.

Art. 303.

- § 1. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób wykonujących pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy.
- § 2. Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób stale wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy.

Art. 304.

- § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.
- § 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów nie będących pracownikami.
- § 3. Obowiązki określone w art. 207 § 2 stosuje się odpowiednio do jednostek organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych.
- § 4. W razie prowadzenia prac w miejscu, do którego mają dostęp osoby nie biorące udziału w procesie pracy, pracodawca jest obowiązany zastosować środki niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia tym osobom.
- § 5. Minister Obrony Narodowej - w stosunku do żołnierzy w czynnej służbie wojskowej, a Minister Sprawiedliwości - w stosunku do osób przebywających w zakładach karnych lub w zakładach poprawczych, w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej, określają, w drodze rozporządzeń, zakres stosowania do tych osób przepisów działu dziesiątego w razie wykonywania

określonych zadań lub prac na terenie zakładu pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Art. 304¹.

Obowiązki, o których mowa w art. 211, ciążyą również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Art. 304².

Do członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i współpracujących z nimi członków ich rodzin oraz członków spółdzielni kółek rolniczych (usług rolniczych) stosuje się odpowiednio art. 208 § 1, art. 213 § 2, art. 217 § 2, art. 218, art. 220 § 1 i art. 221 § 1-3.

Art. 304³.

Do osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą stosuje się odpowiednio art. 208 § 1.

Art. 304⁴.

Pracodawca jest obowiązany przydzielać niezbędną odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej osobom wykonującym krótkotrwałe prace albo czynności inspekcyjne, w czasie których ich własna odzież może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, a także ze względu na bezpieczeństwo wykonywania tych prac lub czynności. **art. 305 skreślony**