

Przepisy z komentarzem

PRAWO PRACY

podręczny zbiór przepisów

- **Ujednolicony Kodeks pracy**
- **Ustawa o zwolnieniach grupowych**
- **Nowa ustawa antykryzysowa**
- **Rozporządzenia wykonawcze**

Stan prawny: 4 marca 2014 r.



PRAWO PRACY
PODRĘCZNY ZBIÓR PRZEPISÓW

Prawo pracy. Podręczny zbiór przepisów

Kierownik grupy wydawniczej:

Agnieszka Konopacka-Kuramochi

Wydawca:

Agnieszka Gorczyca

Redakcja:

Emilia Wawrzyszczuk

Korekta:

Zespół

Koordynator produkcji:

Mariusz Jezierski

Opracowanie graficzne:

Piotr Fedorczyk

Druk:

Drukarnia Miller

Skład i łamanie:

6AN Studio

978-83-269-2853-6

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: cok@wip.pl

NIP: 526-19-92-256

Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Sąd Gospodarczy

XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

© **Copyright by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.**

Warszawa 2014

Publikacja „Prawo pracy. Podręczny zbiór przepisów” jest chroniona prawem autorskim. Przedruk materiałów w niej opublikowanych – bez zgody wydawcy – jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Publikacja „Prawo pracy. Podręczny zbiór przepisów” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy oraz doświadczenia jej twórców. Zaproponowane w niej wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Opublikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym autorzy, konsultanci oraz redakcja nie mogą ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „Prawo pracy. Podręczny zbiór przepisów” wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Więcej informacji:

tel. 22 518 29 29

e-mail: cok@wip.pl

Spis treści

WSTĘP.....	7
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.)	10
Dział I. Przepisy ogólne	10
Rozdział I. Przepisy wstępne.....	10
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy.....	11
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu.....	12
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy	14
Rozdział III.....	15
Dział II. Stosunek pracy.....	15
Rozdział I. Przepisy ogólne	15
Rozdział II. Umowa o pracę.....	17
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę	17
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę	19
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.....	19
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	22
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.....	23
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia	24
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia	25
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	25
Rozdział IIa. Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium rzeczypospolitej polskiej z państwa będącego członkiem unii europejskiej	26
Rozdział IIb. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy.....	27
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę.....	30
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania	30
Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru.....	31
Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania.....	32
Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	32
Dział III. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia.....	32
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą	32
Rozdział Ia. Wynagrodzenie za pracę	34
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę.....	35
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy	37
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna	37
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna.....	38
Dział IV. Obowiązki pracodawcy i pracownika	38

Rozdział I. Obowiązki pracodawcy.....	38
Rozdział II. Obowiązki pracownika.....	41
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji.....	41
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników	41
Rozdział IV. Regulamin pracy	43
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia.....	44
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników.....	44
Dział V. Odpowiedzialność materialna pracowników.....	45
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy.....	45
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi	46
Dział VI. Czas pracy.....	47
Rozdział I. Przepisy ogólne	47
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy	47
Rozdział III. Okresy odpoczynku	48
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy	49
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych.....	53
Rozdział VI. Praca w porze nocnej	55
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta.....	55
Dział VII. Urlopy pracownicze.....	57
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe.....	57
Rozdział II. Urlopy bezpłatne	61
Dział VIII. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	61
Dział IX. Zatrudnianie młodocianych.....	69
Rozdział I. Przepisy ogólne	69
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego	70
Rozdział III. Doksztalcanie.....	71
Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.....	71
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia.....	72
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe.....	72
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe.....	73
Dział X. Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	73
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy	73
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika	75
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy.....	77
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne.....	77
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia	78
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia	80
Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe.....	82
Rozdział VIII. Szkolenie	84
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze	85
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy.....	86
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	87

Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi	88
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy	88
Dział XI. Układy zbiorowe pracy	89
Rozdział I. Przepisy ogólne	89
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.....	93
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy	96
Dział XII. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy.....	98
Rozdział I. Przepisy ogólne	98
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze	98
Rozdział III. Sądy pracy.....	100
Dział XIII. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.....	100
Rozdział II (skreślony).....	102
Dział XIV. Przedawnienie roszczeń	102
Dział XIV ^a (uchylony).....	103
Dział XV. Przepisy końcowe.....	103
WSTĘP.....	108
Ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.).....	110
WSTĘP.....	118
Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. poz. 1291)	120
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. nr 62, poz. 286 ze zm.)	133
Rozdział 1. Dokumentowanie podjęcia pracy przez pracownika	133
Rozdział 2. Prowadzenie akt osobowych i dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy.....	134
Rozdział 3. Przepisy przejściowe i końcowe	136
Załącznik nr 1. Kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie.....	137
Załącznik nr 1a. Kwestionariusz osobowy dla pracownika	138
Załącznik nr 2. Umowa o pracę.....	139
Załącznik nr 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem*	140
Załącznik nr 4. Rozwiązanie umowy o pracę z zastosowaniem skróconego Załącznik nr 1. okresu wypowiedzenia*	141
Załącznik nr 5. Wypowiedzenie warunków umowy o pracę*	142
Załącznik nr 6. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.....	143
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. nr 60, poz. 281 ze zm.).....	144

Rozdział 1. Usprawiedliwianie nieobecności w pracy.....	144
Rozdział 2. Zwolnienia od pracy.....	145
Rozdział 3. Przepisy końcowe.....	147
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2, poz. 14 ze zm.).....	148
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 września 2013 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz.U. poz. 1139)	151
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. poz. 167).....	154
Rozdział 1. Przepisy ogólne	154
Rozdział 2. Podróż krajowa.....	155
Rozdział 3. Podróż zagraniczna.....	156
Rozdział 4. Przepisy końcowe.....	158
Załącznik. Wysokość diety za dobę podróży zagranicznej oraz limitu na nocleg w poszczególnych państwach	160
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. nr 60, poz. 282 ze zm.) Załącznik. Świadectwo pracy.....	163
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 listopada 2013 r. w sprawie dofinansowania z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników objętych szczególnymi rozwiązaniami na rzecz ochrony miejsc pracy (Dz.U. poz. 1348)	169
Załącznik nr 1. Wniosek o dofinansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników objętych szczególnymi rozwiązaniami na rzecz ochrony miejsc pracy.....	171
Załącznik nr 2. Umowa o dofinansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników objętych szczególnymi rozwiązaniami na rzecz ochrony miejsc pracy.....	174
Załącznik nr 3. Informacja dla Marszałka Województwa dotycząca wykorzystania przeznaczonych na dofinansowanie kosztów szkoleń pracowników objętych szczególnymi rozwiązaniami na rzecz ochrony miejsc pracy	178
Załącznik nr 4. Informacja dla ministra właściwego do spraw pracy dotycząca wykorzystania środków przeznaczonych na dofinansowanie kosztów szkoleń pracowników objętych szczególnymi rozwiązaniami na rzecz ochrony miejsc pracy	179
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 listopada 2013 r. w sprawie przyznawania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy (Dz.U. poz. 1349).....	180
Załącznik nr 1. Wniosek o przyznanie świadczeń	182
Załącznik nr 2. Umowa o wypłatę świadczeń.....	185
Załącznik nr 3. Wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.....	189
Załącznik nr 4. Informacja dla ministra właściwego do spraw pracy dotycząca wykorzystania środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.....	190

WSTĘP

Ustawa Kodeks pracy to podstawowy akt normatywny regulujący kwestie związane z wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy. Uchwalona w 1974 roku ustawa była wielokrotnie nowelizowana. Tylko w 2013 roku weszły w życie cztery ustawy nowelizujące Kodeks pracy. Na ich podstawie zmniejszono obowiązki rejestracyjne pracodawców, zwiększono uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem oraz uelastyczniono czas pracy.

Z dniem **17 stycznia 2013 r.** pracodawcy zostali zwolnieni z obowiązku zawiadamiania na piśmie właściwego okręgowego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o rozpoczęciu działalności lub zmianie miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności.

Dzięki zmianom, które obowiązują od **17 czerwca 2013 r.**, pracownicy rodzice dzieci urodzonych po 31 grudnia 2012 r. zyskali prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni (bez względu na liczbę dzieci urodzonych przy jednym porodzie), za czas którego przysługuje zasiłek macierzyński. Urlop rodzicielski może być wykorzystany jednorazowo lub w maksymalnie 3 częściach (przy czym każda z części musi obejmować co najmniej 8 tygodni). Dodatkowo pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego może łączyć go z pracą u swojego pracodawcy – w wymiarze nie wyższym niż 1/2 pełnego etatu. Pracodawca nie jest jednak związany wnioskiem pracownika w tej sprawie.

Zgodnie z nowymi przepisami wniosek o urlop rodzicielski może być złożony:

- przez pracownicę w terminie do 14 dni po porodzie – wówczas wniosek obejmuje wszystkie urlopy: macierzyński, dodatkowy macierzyński oraz rodzicielski, a zasiłek macierzyński za okres tych urlopów wypłacany jest wysokości 80% podstawy wymiaru,
- przez pracownika (zarówno matkę, jak i ojca dziecka) na co najmniej 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu – w takim przypadku za okres urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru, a za okres urlopu rodzicielskiego – 60% podstawy wymiaru zasiłku.

Ponadto na mocy ustawy z 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw:

- zmieniony został wymiar urlopu macierzyńskiego do wykorzystania przed porodem. Wymiar ten wynosi obecnie do 6 tygodni (w miejsce co najmniej 2 tygodni – przed zmianą),
- wydłużono wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego do 6 tygodni – w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, oraz 8 tygodni – w razie urodzenia dwójki lub więcej dzieci przy jednym porodzie (wymiar ten miał obowiązywać od 1 stycznia 2014 r.),
- wprowadzono możliwość dzielenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego – na maksymalnie 2 części wykorzystywane bezpośrednio po sobie,
- pracodawca ma możliwość nieuwzględnienia wniosku pracownika o łączenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego z pracą (w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 etatu) – jeśli nie pozwala na to organizacja pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika,

- pracownik może skorzystać z urlopu wychowawczego do ukończenia przez dziecko 5. roku życia.

Dnia **23 sierpnia 2013 r.** weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzająca tzw. elastyczny czas pracy. Pod pojęciem tym kryją się takie rozwiązania, jak:

- przedłużone, maksymalnie 12-miesięczne okresy rozliczeniowe, które można stosować w każdym systemie czasu pracy – pod warunkiem że jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi dotyczącymi organizacji pracy,
- ruchome rozkłady czasu pracy, przewidujące albo różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy, albo przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy,
- uproszczony tryb wprowadzania przerywanego czasu pracy (przewidującego jedną, maksymalnie 5-godzinną przerwę w ciągu dnia pracy) – po zmianach może on być stosowany na mocy porozumienia z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy,
- nowe zasady odpracowywania wyjść prywatnych pracowników w godzinach pracy, dzięki którym jeśli takie zwolnienie z części dnia pracy udzielane jest na pisemny wniosek pracownika, to jego odpracowanie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych – także wtedy, gdy następuje w innym dniu niż ten, w którym pracownik skorzystał z takiego wyjścia,
- obowiązkowe harmonogramy czasu pracy – w formie pisemnej lub elektronicznej, które pracodawcy mogą tworzyć na okresy krótsze niż okres rozliczeniowy, ale obejmujące co najmniej 1 miesiąc; obowiązku tworzenia harmonogramów nie ma, jeśli rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 § 1 Kodeksu pracy, albo z umowy o pracę pracodawca w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 § 1 Kodeksu pracy – w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik, na wniosek pracownika, stosuje się do niego systemy ruchomego czasu pracy, o których mowa w art. 1401 Kodeksu pracy, lub indywidualny rozkład czasu pracy.

Natomiast **1 października 2013 r.** zaczęły obowiązywać nowe zasady udzielania i wykorzystywania urlopów wychowawczych, które są wynikiem dostosowania polskich przepisów do norm unijnych. Zgodnie z nimi:

- jeden miesiąc z pełnego 36-miesięcznego wymiaru urlopu wychowawczego jest zarezerwowany wyłącznie dla każdego rodzica – prawa do tej części urlopu nie można przenieść na drugiego rodzica (nie dotyczy to przypadków, gdy drugi rodzic nie żyje, drugiemu rodzicowi nie przysługują prawa rodzicielskie, drugi rodzic został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo władza ta uległa ograniczeniu lub zawieszeniu),
- rodzice mogą dłużej przebywać razem na urlopie wychowawczym – okres ten został wydłużony do 4 miesięcy,
- urlop może być podzielony nawet na 5 części (co ważne – przepisy nie określają minimalnego wymiaru każdej części urlopu wychowawczego).

Z kolei **4 marca 2014 r.** weszły w życie zmiany w dziale szóstym, dotyczącym czasu pracy. Ostatnia nowelizacja Kodeksu pracy rozszerzyła katalog prac dozwolonych w niedziele i święta. Dzięki niej w te dni dozwolone jest wykonywanie prac:

- a) polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcą usługi, obowiązują u niego odmienne kalendarze dni wolnych od pracy i świąt, a także
- b) zapewniających możliwość świadczenia usług, o których mowa powyżej.

Za nowe prace dopuszczone do wykonywania w niedziele i święta pracownicy otrzymają rekompensatę na zasadach ogólnych – tj. w pierwszej kolejności dzień wolny (za pracę w niedzielę w terminie 6 dni przed lub po takim dniu, a najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, a za pracę w święto – do końca okresu rozliczeniowego). Jeśli udzielenie innego dnia wolnego w tym terminie nie będzie możliwe, pracownikowi przysługuje 100% dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w tym dniu.

tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.

USTAWA

z dnia 26 czerwca 1974 r.

Kodeks pracy (tekst jednolity)

Preambuła (skreślona).

DZIAŁ PIERWSZY PRZEPISY OGÓLNE

Rozdział I Przepisy wstępne

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

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

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

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

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

Art. 4. (skreślony).

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

Art. 6. (uchylony).

Art. 7. (skreślony).

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

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

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

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

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

Art. 9¹. § 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

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

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

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

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

Rozdział II

Podstawowe zasady prawa pracy

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

§ 2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

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

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

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

Art. 12. (skreślony).

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 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 w zatrudnieniu

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

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

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

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest

obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym stawianym pracownikowi,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 183a § 1,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich

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

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18^{3c}. § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

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

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

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

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

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

Rozdział IIb

Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

Art. 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.

Rozdział III

(skreślony)

DZIAŁ DRUGI STOSUNEK PRACY

Rozdział I Przepisy ogólne

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

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

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

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

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

Art. 22¹. § 1. Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

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

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

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

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

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

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

Art. 23. (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. Jeżeli u pracodawców, o których mowa w § 1, nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania; przekazanie informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

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

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

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

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

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

Art. 23². 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. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

§ 2. Każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy.

Art. 25¹. § 1. Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, 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 1 miesiąca.

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

§ 3. Przepis § 1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

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. (skreślony).

Art. 28. (skreślony).

Art. 29. § 1. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

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

§ 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 29¹. § 1. Umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, niezależnie od warunków określonych w art. 29 § 1, powinna określać:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 29². § 1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy