

# KP

Kodeks pracy

# PIP

Państwowa Inspekcja Pracy

# PZiIRPU

Promocja zatrudnienia  
i instytucje rynku pracy

# KryzysU

Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu  
ekonomicznego dla pracowników  
i przedsiębiorców

6. wydanie



C·H·BECK

TEKSTY USTAW BECKA

---

Kodeks pracy

Państwowa Inspekcja Pracy

Promocja zatrudnienia i instytucje rynku pracy

Łagodzenie skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników  
i przedsiębiorców

Polecamy nasze publikacje z zakresu prawa pracy:

**KODEKS PRACY, wyd. 32**

Twoje Prawo

**KODEKS PRACY, wyd. 28**

*Wprowadzenie prof. Ludwika Florka*

Teksty Ustaw Becka

*Ludwik Florek*

**PRAWO PRACY, wyd. 9**

Podręczniki Prawnicze

**PRAWO PRACY**

Zbiór Przepisów

*Pod red. Wojciecha Muszalskiego*

**KODEKS PRACY. KOMENTARZ, wyd. 6**

Duże Komentarze Becka

*Jerzy Wrątny*

**KODEKS PRACY. KOMENTARZ, wyd. 4**

Komentarze Becka

*Krzysztof Walczak*

**KODEKS PRACY. EDYCJA TRZECIA**

KodeksSystem

**Kodeks pracy**  
**Państwowa Inspekcja Pracy**  
**Promocja zatrudnienia**  
**i instytucje rynku pracy**  
**Łagodzenie skutków kryzysu**  
**ekonomicznego dla**  
**pracowników i przedsiębiorców**

Teksty jednolite  
wraz z indeksem rzeczowym

6. wydanie



WYDAWNICTWO C.H. BECK  
WARSZAWA 2010

**Kodeks pracy**  
**Państwowa Inspekcja Pracy**  
**Promocja zatrudnienia i instytucje rynku pracy**  
**Łagodzenie skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników**  
**i przedsiębiorców**

6. wydanie  
Stan prawny: 19 lipca 2010 r.

*Redakcja:* Aneta Flisek

Artykuły, które uległy zmianie od czasu poprzedniego wydania publikacji  
zostały pogrubione.



© Wydawnictwo C. H. Beck 2010

Informacje wydawcy: Spisy treści poszczególnych  
aktów oraz tytuły artykułów umieszczone w nawia-  
sach kwadratowych pochodzą od redakcji. Są one,  
tak jak i przypisy, chronione prawem autorskim.

Wydawnictwo C. H. Beck, Sp. z o.o.  
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa

*Skład i łamanie:* Wydawnictwo C. H. Beck  
*Druk i oprawa:* Elpil, Siedlce

ISBN 978-83-255-1877-6

## Spis treści

Wykaz skrótów .....	VII
1. <b>Kodeks pracy</b> z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 141).....	1
2. <b>Przepisy wprowadzające Kodeks pracy</b> z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 142) .....	155
3. <b>Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy</b> z dnia 13 kwietnia 2007 r. (Dz.U. Nr 89, poz. 589) .....	165
4. <b>Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</b> z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. Nr 99, poz. 1001) .....	207
5. <b>Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców</b> z dnia 1 lipca 2009 r. (Dz.U. Nr 125, poz. 1035) .....	365
Indeks rzeczowy .....	381



## Wykaz skrótów

Cyfry w nawiasach oznaczają pozycję w spisie treści.

KP .....	Kodeks pracy (1)
KPPW .....	Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (2)
KryzysU .....	Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (5)
PIPU .....	Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy (3)
PZiIRPU .....	Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (4)





# 1. Kodeks pracy<sup>1</sup>

z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 141)

Tekst jednolity z dnia 23 grudnia 1997 r. (Dz.U. 1998, Nr 21, poz. 94)<sup>2</sup>

(zm.: Dz.U. 1998, Nr 106, poz. 668, Nr 113, poz. 717; 1999, Nr 99, poz. 1152; 2000, Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127, Nr 120, poz. 1268; 2001, Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 128, poz. 1405, Nr 154, poz. 1805; 2002, Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673, Nr 200, poz. 1679; 2003, Nr 166, poz. 1608, Nr 213, poz. 2081; 2004, Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252, Nr 240, poz. 2407; 2005, Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732, Nr 167, poz. 1398; 2006, Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 133, poz. 935, Nr 217, poz. 1587, Nr 221, poz. 1615; 2007, Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288, Nr 225, poz. 1672; 2008, Nr 93, poz. 586, Nr 116, poz. 740, Nr 223, poz. 1460, Nr 237, poz. 1654; 2009, Nr 6, poz. 33, Nr 58, poz. 485, Nr 98, poz. 817, Nr 99, poz. 825, Nr 115, poz. 958, Nr 219, poz. 1704; 2010, Nr 105, poz. 655)

## Spis treści

	Art.
<b>Dział pierwszy. Przepisy ogólne</b> . . . . .	1–21
Rozdział I. Przepisy wstępne . . . . .	1–9 <sup>1</sup>
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy . . . . .	10–18 <sup>3</sup>
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu . . . . .	18 <sup>3a</sup> –18 <sup>3e</sup>
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy . . . . .	18 <sup>4</sup> –18 <sup>5</sup>
Rozdział III. <i>(skreślony)</i> . . . . .	19–21
<b>Dział drugi. Stosunek pracy</b> . . . . .	22–77
Rozdział I. Przepisy ogólne . . . . .	22–24
Rozdział II. Umowa o pracę . . . . .	25–67
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę . . . . .	25–29 <sup>2</sup>
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę . . . . .	30–31
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem . . . . .	32–43
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę . . . . .	44–51
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia . . . . .	52–55

<sup>1</sup> Odnośnik nr 1 dodany do tytułu ustawą z dnia 20.04.2004 r. (Dz.U. Nr 96, poz. 959), która wchodzi w życie 1.05.2004 r. Treść odnośnika publikujemy na końcu ustawy.

<sup>2</sup> Tekst jednolity ogłoszono dnia 16.02.1998 r.

Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia . . . . .	56–61
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia . . . . .	61 <sup>1</sup> –62
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę . . . . .	63–67
Rozdział IIa. Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej . . . . .	67 <sup>1</sup> –67 <sup>4</sup>
Rozdział IIb. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy . . . . .	67 <sup>5</sup> –67 <sup>17</sup>
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę . . . . .	68–77
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania . . . . .	68–72
Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru . . . . .	73–75
Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania . . . . .	76
Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę . . . . .	77
<b>Dział trzeci. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia . . . . .</b>	<b>77<sup>1</sup>–93</b>
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą . . . . .	77 <sup>1</sup> –77 <sup>5</sup>
Rozdział Ia. Wynagrodzenie za pracę . . . . .	78–83
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę . . . . .	84–91
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy . . . . .	92
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna . . . . .	92 <sup>1</sup>
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna . . . . .	93
<b>Dział czwarty. Obowiązki pracodawcy i pracownika . . . . .</b>	<b>94–113<sup>1</sup></b>
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy . . . . .	94–99
Rozdział II. Obowiązki pracownika . . . . .	100–101
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji . . . . .	101 <sup>1</sup> –101 <sup>4</sup>
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników . . . . .	102–103 <sup>6</sup>
Rozdział IV. Regulamin pracy . . . . .	104–104 <sup>4</sup>
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia . . . . .	105–107
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników . . . . .	108–113 <sup>1</sup>
<b>Dział piąty. Odpowiedzialność materialna pracowników . . . . .</b>	<b>114–127</b>
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy . . . . .	114–123
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi . . . . .	124–127
<b>Dział szósty. Czas pracy . . . . .</b>	<b>128–151<sup>12</sup></b>
Rozdział I. Przepisy ogólne . . . . .	128
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy . . . . .	129–131
Rozdział III. Okresy odpoczynku . . . . .	132–134
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy . . . . .	135–150
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych . . . . .	151–151 <sup>6</sup>
Rozdział VI. Praca w porze nocnej . . . . .	151 <sup>7</sup> –151 <sup>8</sup>
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta . . . . .	151 <sup>9</sup> –151 <sup>12</sup>

<b>Dział siódmy. Urlopy pracownicze</b> . . . . .	152–175
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe . . . . .	152–173
Rozdział II. Urlopy bezpłatne . . . . .	174–175
<b>Dział ósmy. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem</b> . . . . .	176–189 <sup>1</sup>
<b>Dział dziewiąty. Zatrudnianie młodocianych</b> . . . . .	190–206
Rozdział I. Przepisy ogólne . . . . .	190–193
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego . . . . .	194–196
Rozdział III. Doksztalcanie . . . . .	197–200
Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe . . . . .	200 <sup>1</sup> –200 <sup>2</sup>
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia . . . . .	201–204
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe . . . . .	205
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe . . . . .	206
<b>Dział dziesiąty. Bezpieczeństwo i higiena pracy</b> . . . . .	207–237 <sup>15</sup>
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy . . . . .	207–209 <sup>3</sup>
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika . . . . .	210–212
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy . . . . .	213–214
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne . . . . .	215–219
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia . . . . .	220–225
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia . . . . .	226–233
Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe . . . . .	234–237 <sup>1</sup>
Rozdział VIII. Szkolenie . . . . .	237 <sup>2</sup> –237 <sup>5</sup>
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze . . . . .	237 <sup>6</sup> –237 <sup>10</sup>
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy . . . . .	237 <sup>11</sup>
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy . . . . .	237 <sup>11a</sup> –237 <sup>13a</sup>
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi . . . . .	237 <sup>14</sup>
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy . . . . .	237 <sup>15</sup>
<b>Dział jedenasty. Układy zbiorowe pracy</b> . . . . .	238–241 <sup>30</sup>
Rozdział I. Przepisy ogólne . . . . .	238–241 <sup>13</sup>
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy . . . . .	241 <sup>14</sup> –241 <sup>21</sup>
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy . . . . .	241 <sup>22</sup> –241 <sup>30</sup>
<b>Dział dwunasty. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy</b> . . . . .	242–280
Rozdział I. Przepisy ogólne . . . . .	242–243
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze . . . . .	244–261
Rozdział III. Sądy pracy . . . . .	262–280
<b>Dział trzynasty. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika</b> . . . . .	281–290 <sup>1</sup>
Rozdział II. ( <i>skreślony</i> ) . . . . .	284–290 <sup>1</sup>
<b>Dział czternasty. Przedawnienie roszczeń</b> . . . . .	291–295

Dział czternasty <sup>a</sup> . ( <i>uchylony</i> ) . . . . .	295 <sup>1</sup> –295 <sup>2</sup>
Dział piętnasty. Przepisy końcowe . . . . .	296–305
Odnosnik nr 1	

## Preambuła (*skreślona*)

### Dział pierwszy. Przepisy ogólne

#### Rozdział I. Przepisy wstępne

**Art. 1. [Przedmiot regulacji]** Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

**Art. 2. [Pojęcie pracownika]** Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

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

**Art. 3<sup>1</sup>. [Podmiot dokonujący czynności z zakresu prawa pracy] § 1.** Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

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

**Art. 4. (*skreślony*)**

**Art. 5. [Pragmatyki służbowe – pierwszeństwo stosowania]** Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami.

**Art. 6. [Zakres jurysdykcji krajowej] § 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

wej, działającymi na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej, podlega przepisom kodeksu, jeżeli umowy, układy lub porozumienia międzynarodowe nie stanowią inaczej.

**Art. 7.** *(skreślony)*

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

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

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

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

§ 4.<sup>3</sup> 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. 9<sup>1</sup>.<sup>4</sup> [Porozumienie o zawieszeniu stosowania zakładowych przepisów prawa pracy]** § 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie

---

<sup>3</sup> Art. 9 § 4 w brzmieniu ustawy z dnia 14.11.2003 r. (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), która wchodzi w życie 1.01.2004 r.

<sup>4</sup> Art. 9<sup>1</sup> dodany ustawą z dnia 26.07.2002 r. (Dz.U. Nr 135, poz. 1146), która wchodzi w życie 29.11.2002 r.

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. 241<sup>27</sup> § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 4.<sup>5</sup> Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

§ 5. Przepisy § 1–4 nie naruszają przepisów art. 241<sup>27</sup>.

## Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy

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

§ 2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

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

**Art. 11.<sup>6</sup> [Zasada swobody nawiązania stosunku pracy]** Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

**Art. 11<sup>1</sup>. [Poszanowanie dóbr osobistych]** Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

**Art. 11<sup>2</sup>.<sup>7</sup> [Zasada równości pracowników]** Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

**Art. 11<sup>3</sup>.<sup>8</sup> [Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu]** Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość,

---

<sup>5</sup> Art. 9<sup>1</sup> § 4 w brzmieniu ustawy z dnia 13.04.2007 r. (Dz.U. Nr 89, poz. 589), która wchodzi w życie 1.07.2007 r.

<sup>6</sup> Art. 11 w brzmieniu ustawy z dnia 14.11.2003 r. (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), która wchodzi w życie 1.01.2004 r.

<sup>7</sup> Art. 11<sup>2</sup> zmieniony ustawą z dnia 24.08.2001 r. (Dz.U. Nr 128, poz. 1405), która wchodzi w życie 1.01.2002 r.

<sup>8</sup> Art. 11<sup>3</sup> w brzmieniu ustawy z dnia 14.11.2003 r. (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), która wchodzi w życie 1.01.2004 r.

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.**<sup>9</sup> **[Prawo do godziwego wynagrodzenia]** Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

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

**Art. 15.** **[Bezpieczeństwo i higiena pracy]** Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

**Art. 16.** **[Potrzeby socjalno-bytowe]** Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.

**Art. 17.** **[Podnoszenie kwalifikacji]** Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

**Art. 18.** **[Zasada uprzywilejowania pracownika]** § 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.<sup>10</sup> 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.

---

<sup>9</sup> Art. 13 zmieniony ustawą z dnia 10.10.2002 r. (Dz.U. Nr 200, poz. 1679), która wchodzi w życie 1.01.2003 r.

<sup>10</sup> Art. 18 § 3 w brzmieniu ustawy z dnia 14.11.2003 r. (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), która wchodzi w życie 1.01.2004 r.



**Art. 18<sup>1</sup>. [Prawo koalicji]** § 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. 18<sup>2</sup>. [Partycypacja pracownicza]** Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

**Art. 18<sup>3</sup>. [Warunki korzystania z uprawnień]** Pracodawcy oraz organy administracji są obowiązani tworzyć warunki umożliwiające korzystanie z uprawnień określonych w przepisach, o których mowa w art. 18<sup>1</sup> i 18<sup>2</sup>.

## Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu<sup>11</sup>

**Art. 18<sup>3a</sup>. [Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu]** § 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.<sup>12</sup> 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 rozwią-

---

<sup>11</sup> Rozdział IIa w brzmieniu ustawy z dnia 14.11.2003 r. (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), która wchodzi w życie 1.01.2004 r.

<sup>12</sup> Art. 18<sup>3a</sup> § 4–6 w brzmieniu ustawy z dnia 21.11.2008 r. (Dz.U. Nr 223, poz. 1460), która wchodzi w życie 18.01.2009 r.

zania 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.<sup>12</sup> 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.<sup>12</sup> 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.<sup>13</sup> 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<sup>3b</sup>. [Naruszenie zasady równego traktowania]** § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2–4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 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.

---

<sup>13</sup> Art. 18<sup>3a</sup> § 7 dodany ustawą z dnia 21.11.2008 r. (Dz.U. Nr 223, poz. 1460), która wchodzi w życie 18.01.2009 r.

§ 2.<sup>14</sup> Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nietoczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 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<sup>3a</sup> § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

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

**Art. 18<sup>3c</sup>. [Równe traktowanie w zakresie wynagradzania]** § 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.

---

<sup>14</sup> Art. 18<sup>3b</sup> § 2 w brzmieniu ustawy z dnia 21.11.2008 r. (Dz.U. Nr 223, poz. 1460), która wchodzi w życie 18.01.2009 r.

§ 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<sup>3d</sup>.** [Skutki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu] Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

**Art. 18<sup>3e</sup>.**<sup>15</sup> [Ochrona pracownika korzystającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu] § 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<sup>16</sup>

**Art. 18<sup>4</sup>.** [Państwowa Inspekcja Pracy; Państwowa Inspekcja Sanitarna] § 1. Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy.

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

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

**Art. 18<sup>5</sup>.** [Społeczna inspekcja pracy] § 1. Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy.

<sup>15</sup> Art. 18<sup>3e</sup> w brzmieniu ustawy z dnia 21.11.2008 r. (Dz.U. Nr 223, poz. 1460), która wchodzi w życie 18.01.2009 r.

<sup>16</sup> Dotychczasowy „Rozdział IIa” otrzymał oznaczenie „Rozdział IIb” ustawą z dnia 24.08.2001 r. (Dz.U. Nr 128, poz. 1405), która wchodzi w życie 1.01.2002 r.