

PRAWO PRACY ZBIÓR PRZEPISÓW



2020

Stan prawny na 1 stycznia 2020

Kodeks pracy

Wynagrodzenia, urlopy i czas pracy

Pracownicze plany kapitałowe

Ochrona zatrudnienia i świadectwa pracy

Organizacje pracodawców, związki
zawodowe i spory zbiorowe

Państwowa Inspekcja Pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy,
wypadki przy pracy, choroby zawodowe

Koszty sądowe i sądownictwo pracy

PRAWO PRACY

ZBIÓR PRZEPISÓW



2020

Stan prawny na 1 stycznia 2020

Kodeks pracy

Wynagrodzenia, urlopy i czas pracy

Pracownicze plany kapitałowe

Ochrona zatrudnienia i świadectwa pracy

Organizacje pracodawców, związki
zawodowe i spory zbiorowe

Państwowa Inspekcja Pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy,
wypadki przy pracy, choroby zawodowe

Koszty sądowe i sądownictwo pracy

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 stycznia 2020 r.

Wydawca
Małgorzata Stańczak

Redaktor prowadzący
Mariusz Kurzyński

Projekt okładek serii
Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Łamanie
Faktoria Wyrazu Sp. z o.o.

Tytuły umieszczone nad jednostkami redakcyjnymi i wyróżnione tekstem pogrubionym pochodzą od wydawnictwa i nie są częścią aktu normatywnego.

© Copyright by
Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8187-484-7

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

UWZGLĘDNIAM ZMIANY WCHODZĄCE W ŻYCIE Z DNIEM:

KODEKS PRACY:

- 1 września 2019 r.** – ustawa z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2245)
- 7 września 2019 r.** – ustawa z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1043)
- 1 stycznia 2020 r.** – ustawa z 31 lipca 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia obciążeń regulacyjnych (Dz.U. poz. 1495)
- 1 grudnia 2020 r.** – *ustawa z 6 grudnia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych (Dz.U. poz. 2432)*

USTAWA O MINIMALNYM WYNAGRODZENIU ZA PRACĘ:

- 1 stycznia 2020 r.** – ustawa z 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. poz. 1564)

USTAWA O ŚWIADCZENIACH PIENIĘŻNYCH Z UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO W RAZIE CHOROBY I MACIERZYŃSTWA:

- 7 września 2019 r.** – ustawa z 19 lipca 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrażaniem rozwiązań w obszarze e-zdrowia (Dz.U. poz. 1590)
- 12 stycznia 2020 r.** – *ustawa z 6 grudnia 2018 r. o zmianie ustawy o dowodach osobistych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 60 ze zm.)*

USTAWA O PRACOWNICZYCH PLANACH KAPITAŁOWYCH:

- 5 września 2019 r.** – ustawa z 4 lipca 2019 r. o systemie instytucji rozwoju (Dz.U. poz. 1572)

USTAWA O OCHRONIE ROSZCZEŃ PRACOWNICZYCH W RAZIE NIEWYPŁACALNOŚCI PRACODAWCY:

z dniem wystąpienia Zjednoczonego Królestwa z Unii Europejskiej bez zawarcia umowy, o której mowa w art. 50 ust. 2 zdanie drugie Traktatu o Unii Europejskiej – ustawa z 15 marca 2019 r. o uregulowaniu niektórych spraw w związku z wystąpieniem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej bez zawarcia umowy, o której mowa w art. 50 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (Dz.U. poz. 622)

USTAWA O REHABILITACJI ZAWODOWEJ I SPOŁECZNEJ ORAZ ZATRUDNIANIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

- 20 września 2019 r.** – ustawa z 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. poz. 1696)
- 22 grudnia 2019 r.** – ustawa z 20 grudnia 2019 r. o zmianie ustawy o Solidarnościowym Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2473)

UWZGLĘDNIAM ZMIANY WCHODZĄCE W ŻYCIE Z DNIEM:

- 1 stycznia 2020 r.** – ustawa z 31 lipca 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia obciążeń regulacyjnych (Dz.U. poz. 1495)
- 1 stycznia 2020 r.** – ustawa z 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz.U. poz. 1818)

USTAWA O ZAKŁADOWYM FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH:

- 23 października 2019 r.** – ustawa z 11 września 2019 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2019, ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz ustawy o Karcie Dużej Rodziny (Dz.U. poz. 1907)

USTAWA O ORGANIZACJACH PRACODAWCÓW:

- 24 września 2019 r.** – obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 11 września 2019 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. poz. 1809)

USTAWA O KOSZTACH SĄDOWYCH W SPRAWACH CYWILNYCH:

- 7 września 2019 r.** – ustawa z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1043)
- 25 października 2019 r.** – ustawa z 30 sierpnia 2019 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rozwoju usług i sieci telekomunikacyjnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1815)
- 1 marca 2020 r.** – *ustawa z 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1655 ze zm.)*
- 24 marca 2020 r.** – *ustawa z 30 sierpnia 2019 r. o zmianie ustawy – Prawo upadłościowe oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1802)*
- 1 grudnia 2020 r.** – *ustawa z 26 stycznia 2018 r. o zmianie ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 398 ze zm.)*
- 1 stycznia 2021 r.** – *ustawa z 11 września 2019 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo zamówień publicznych (Dz.U. poz. 2020)*
- 20 lutego 2021 r.** – *ustawa z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1553 ze zm.)*

ROZPORZĄDZENIA:

- 7 września 2019 r.** – rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 sierpnia 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. poz. 1709)
- 27 grudnia 2019 r.** – rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 29 listopada 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przechowywania akt spraw sądowych oraz ich przekazywania do archiwów państwowych lub do zniszczenia (Dz.U. poz. 2396)
- 1 stycznia 2020 r.** – rozporządzenie Rady Ministrów z 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r. (Dz.U. poz. 1778)

Spis treści

KODEKS PRACY

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy	23
Preambuła. (<i>uchylona</i>)	25
Dział Pierwszy. Przepisy ogólne.....	25
Rozdział I. Przepisy wstępne.....	25
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy	27
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu.....	29
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy	32
Rozdział III. (<i>uchylony</i>)	32
Dział drugi. Stosunek pracy.....	33
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	33
Rozdział II. Umowa o pracę.....	38
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę.....	38
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę	41
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	42
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.....	45
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	48
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia	49
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.....	51
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	51
Rozdział IIa. (<i>uchylony</i>).....	54
Rozdział IIb. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy.....	54
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę.....	59
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania.....	59

Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru.....	61
Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	61
Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	61
Dział trzeci. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	62
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.....	62
Rozdział Ia. Wynagrodzenie za pracę	64
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę	65
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy	68
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna	69
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna	70
Dział czwarty. Obowiązki pracodawcy i pracownika.....	71
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy.....	71
Rozdział II. Obowiązki pracownika	77
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji	78
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników	79
Rozdział IV. Regulamin pracy	81
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia.....	82
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	83
Dział piąty. Odpowiedzialność materialna pracowników	84
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy.....	84
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi.....	86
Dział szósty. Czas pracy	87
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	87
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy.....	88
Rozdział III. Okresy odpoczynku	89
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy	90
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych	96
Rozdział VI. Praca w porze nocnej.....	99
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta	99
Dział siódmy. Urlopy pracownicze	102
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe	102
Rozdział II. Urlopy bezpłatne.....	108
Dział ósmy. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	109
Dział dziewiąty. Zatrudnianie młodocianych.....	125
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	125
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego.....	127
Rozdział III. Doksztalcanie.....	128

Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe	129
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia.....	130
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe	131
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	132
Dział dziesiąty. Bezpieczeństwo i higiena pracy	132
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy	132
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika.....	135
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy	137
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne	137
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególnie zagrożenie dla zdrowia lub życia.....	138
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia	142
Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe	146
Rozdział VIII. Szkolenie	149
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwiu robocze	150
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy.....	152
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	153
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi.....	154
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy.....	155
Dział jedenasty. Układy zbiorowe pracy	156
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	156
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.....	162
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy	165
Dział dwunasty. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	168
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	168
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze	168
Rozdział III. Sądy pracy.....	171
Dział trzynasty. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	172
Rozdział II. (<i>uchylony</i>).....	175
Dział czternasty. Przedawnienie roszczeń.....	175
Dział piętnasty ^a . (<i>uchylony</i>)	177
Dział szesnasty. Przepisy końcowe	177

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Przepisy wprowadzające	
Kodeks pracy	183
Rozdział 1. Przepisy ogólne	183
Rozdział 2. Zmiany w przepisach obowiązujących	187
Rozdział 3. Przepisy przejściowe i końcowe	190
Skorowidz	195
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie	205
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu	211

WYNAGRODZENIA, URLOPY I CZAS PRACY

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy	217
Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	225
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r.	237
Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa	239
Rozdział 1. Przepisy ogólne	239
Rozdział 2. Zasiłek chorobowy	240
Rozdział 3. Świadczenie rehabilitacyjne	245
Rozdział 4. Zasiłek wyrównawczy	247
Rozdział 5. (<i>uchylony</i>)	248
Rozdział 6. Zasiłek macierzyński	248

Rozdział 7. Zasiłek opiekuńczy.....	253
Rozdział 8. Zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym będącym pracownikami.....	256
Rozdział 9. Zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym niebędącym pracownikami.....	259
Rozdział 10. Dokumentowanie prawa do zasiłków i kontrola orzekania o czasowej niezdolności do pracy.....	262
Rozdział 11. Postępowanie w sprawach ustalania prawa do zasiłków i zasady ich wypłaty.....	280
Rozdział 12. Zmiany w przepisach obowiązujących.....	285
Rozdział 13. Przepisy przejściowe i końcowe.....	285
Skorowidz.....	289
Ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw	293
Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.....	301
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.....	305
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	305
Rozdział 2. Podróż krajowa	307
Rozdział 3. Podróż zagraniczna	309
Rozdział 4. Przepisy końcowe.....	312
ZAŁĄCZNIK. Wysokość diety za dobę podróży zagranicznej oraz limitu na nocleg w poszczególnych państwach.....	313
Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy	317
Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy	321
Ustawa z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy	323

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop	325
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków.....	331
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.....	351
Rozdział 1. Usprawiedliwianie nieobecności w pracy	351
Rozdział 2. Zwolnienia od pracy	353
Rozdział 3. Przepisy końcowe	355

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych	359
Rozdział 1. Przepisy ogólne	359
Rozdział 2. Umowa o zarządzanie PPK.....	369
Rozdział 3. Umowa o prowadzenie PPK.....	374
Rozdział 4. Wpłaty dokonywane do PPK	381
Rozdział 5. Wpłata powitalna i dopłaty roczne do PPK	386
Rozdział 6. Fundusze inwestycyjne i fundusze emerytalne, w których gromadzone są środki w PPK.....	388
Rozdział 7. Koszty zarządzania PPK.....	399
Rozdział 8. Nadzór nad funkcjonowaniem PPK.....	405
Rozdział 9. Wyznaczona instytucja finansowa.....	407
Rozdział 10. Ewidencja Pracowniczych Planów Kapitałowych	409
Rozdział 11. Portal PPK	420
Rozdział 12. Podział środków w przypadku rozwodu lub unieważnienia małżeństwa.....	422
Rozdział 13. Podział środków w przypadku śmierci uczestnika PPK	425
Rozdział 14. Łączenie i likwidacja funduszy inwestycyjnych lub funduszy emerytalnych, w których lokowane są środki gromadzone w PPK, oraz przejęcie zarządzania takimi funduszami.....	427

Rozdział 15. Rozporządzenie środkami zgromadzonymi w PPK, wypłata, wypłata transferowa i zwrot środków dokonywany na wniosek uczestnika PPK.....	436
Rozdział 16. Przepisy karne.....	443
Rozdział 17. Zmiany w przepisach.....	445
Rozdział 18. Przepisy przejściowe i końcowe.....	445
Skorowidz.....	451

OCHRONA ZATRUDNIENIA I ŚWIADECTWA PRACY

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników	461
--	------------

Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	469
---	------------

Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	469
Rozdział 2. Niewypłacalność pracodawcy	469
Rozdział 3. Pracodawca, pracownik.....	476
Rozdział 4. Zakres oraz tryb zaspokajania roszczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	478
Rozdział 5. Zakres oraz tryb zwrotu środków do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	491
Rozdział 6. Finansowanie Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	495
Rozdział 7. Zadania władzy publicznej.....	499
Rozdział 7a. Kontrola.....	499
Rozdział 8. Zmiany w przepisach obowiązujących, przepisy przejściowe i końcowe.....	501

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.....	505
---	------------

Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	505
Rozdział 2. Orzekanie o niepełnosprawności.....	508
Rozdział 3. Rehabilitacja osób niepełnosprawnych.....	521
Rozdział 4. Uprawnienia osób niepełnosprawnych.....	530
Rozdział 5. Szczególne obowiązki i uprawnienia pracodawców w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.....	536

Rozdział 6. Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej.....	554
Rozdział 7. Zadania i organizacja służb działających na rzecz osób niepełnosprawnych.....	565
Rozdział 8. Szkolenie osób niepełnosprawnych	570
Rozdział 9. Krajowa Rada Konsultacyjna do Spraw Osób Niepełnosprawnych	572
Rozdział 10. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.....	576
Rozdział 10a. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko przepisom ustawy.....	590
Rozdział 11. Zmiany w przepisach obowiązujących, przepisy przejściowe i końcowe.....	591
Skorowidz.....	597
Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	605
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	605
Rozdział 2. Tworzenie Funduszu.....	607
Rozdział 3. Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe	615
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy	617
ZAŁĄCZNIK. (Wzór) Świadectwo pracy.....	621
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej	627
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	627
Rozdział 2. Prowadzenie i przechowywanie dokumentacji pracowniczej.....	628
Rozdział 3. Szczegółne wymagania dotyczące prowadzenia i przechowywania dokumentacji w postaci elektronicznej.....	633
Rozdział 4. Przenoszenie dokumentacji pracowniczej pomiędzy systemami teleinformatycznymi	634
Rozdział 5. Doręczanie informacji lub zawiadomienia o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej oraz sposób odbioru tej dokumentacji	636

Rozdział 6. Wydawanie kopii dokumentacji pracowniczej.....	637
Rozdział 7. Przepisy przejściowe i końcowe.....	638
ZAŁĄCZNIK. Minimalne wymagania techniczne dla odwzorowań cyfrowych	639

**ORGANIZACJE PRACODAWCÓW,
ZWIĄZKI ZAWODOWE I SPORY ZBIOROWE**

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców	643
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	643
Rozdział 2. Tworzenie związków pracodawców.....	645
Rozdział 3. Uprawnienia organizacji pracodawców	647
Rozdział 4. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów prawa.....	648
Rozdział 5. Przepisy przejściowe i końcowe.....	649
 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych	651
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	651
Rozdział 2. Tworzenie związków zawodowych.....	655
Rozdział 3. Uprawnienia związków zawodowych.....	657
Rozdział 3a. Reprezentatywna organizacja związkowa	662
Rozdział 4. Zakładowa organizacja związkowa.....	663
Rozdział 5. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy	674
Rozdział 6. Przepisy szczególne.....	676
Rozdział 7. Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe	677
 Skorowidz.....	679
 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.....	683
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	683
Rozdział 2. Rokowania	684
Rozdział 3. Mediacja i arbitraż	685
Rozdział 4. Strajk	687
Rozdział 5. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy	689
Rozdział 6. Przepisy przejściowe i końcowe.....	690

PAŃSTWOWA INSPEKCYJA PRACY

Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy	693
Rozdział 1. Organizacja Państwowej Inspekcji Pracy	693
Rozdział 2. Zadania Państwowej Inspekcji Pracy	697
Rozdział 3. Zakres działania organów Państwowej Inspekcji Pracy	705
Rozdział 4. Postępowanie kontrolne	707
Rozdział 5. Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy	716
Rozdział 6. Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna	727
Rozdział 7. Zmiany w przepisach obowiązujących	735
Rozdział 8. Przepisy przejściowe i końcowe	735

**BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY,
WYPADKI PRZY PRACY, CHOROBY ZAWODOWE**

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy	741
Dział I. Przepisy wstępne	741
Dział II. Obiekty budowlane i teren zakładu pracy	744
Dział III. Pomieszczenia pracy	747
Rozdział 1. Przepisy ogólne	747
Rozdział 2. Oświetlenie	751
Rozdział 3. Ogrzewanie i wentylacja	753
Dział IV. Procesy pracy	755
Rozdział 1. Przepisy ogólne	755
Rozdział 2. Organizacja stanowisk pracy	758
Rozdział 3. Obsługa i stosowanie maszyn, narzędzi i innych urządzeń technicznych	760
Rozdział 4. Transport wewnętrzny i magazynowanie	764
Rozdział 5. Ochrona przed hałasem	767
Rozdział 6. Prace szczególnie niebezpieczne	768
A. Przepisy ogólne	768
B. Roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części	769
C. Prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych	770

D. Prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych	772
E. Prace na wysokości.....	777
Dział V. Pomieszczenia i urządzenia higienicznosanitarne oraz zaopatrzenie pracowników w napoje i środki higieny osobistej.....	779
Dział VI. Przepisy przejściowe i końcowe	780
ZAŁĄCZNIKI.....	782
Załącznik Nr 1. Szczegółowe zasady stosowania znaków i sygnałów bezpieczeństwa	782
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	782
Rozdział 2. Wymagania dotyczące stosowania znaków bezpieczeństwa	784
Rozdział 3. Wymagania dotyczące oznaczania przeszkód, niebezpiecznych miejsc i dróg.....	784
Rozdział 4. Wymagania dotyczące sygnałów świetlnych	785
Rozdział 5. Wymagania dotyczące sygnałów dźwiękowych.....	786
Rozdział 6. Wymagania dotyczące stosowania komunikatów słownych	786
Rozdział 7. Wymagania dotyczące stosowania sygnałów ręcznych.....	787
Załącznik Nr 2. Szczegółowe zasady stosowania środków ochrony indywidualnej.....	790
Załącznik Nr 3. Wymagania dla pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych.....	802
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	802
Rozdział 2. Szatnie	803
Przepisy ogólne	803
Szatnie odzieży własnej pracowników	805
Szatnie odzieży roboczej i ochronnej.....	806
Szatnie podstawowe	806
Szatnie przepustowe	807
Rozdział 3. Umywalnie i pomieszczenia z natryskami.....	807
Rozdział 4. Ustępy	809
Rozdział 5. Jadalnie.....	810
Rozdział 6. Pomieszczenia do wypoczynku	812
Rozdział 7. (<i>uchylony</i>)	813
Rozdział 8. Pomieszczenia do prania, odkażania, suszenia i odpylania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej	813
Rozdział 9. Pomieszczenia do ogrzewania się pracowników	814
Skorowidz.....	815

Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach	821
Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	827
Rozdział 1. Przepisy ogólne	827
Rozdział 2. Rodzaje świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, warunki nabywania prawa do świadczeń, zasady i tryb ich przyznawania, ustalania ich wysokości oraz zasady ich wypłaty	833
Rozdział 3. Zbieg prawa do świadczeń	842
Rozdział 4. Zasady różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków	843
Rozdział 5. Zasady finansowania prewencji wypadkowej	847
Rozdział 6. Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe	853
Skorowidz	859

KOSZTY SĄDOWE I SĄDOWNICTWO PRACY

Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (<i>wyciąg</i>).....	867
Tytuł I. Przepisy ogólne.....	867
Tytuł II. Opłaty	871
Dział 1. Przepisy ogólne	871
Dział 2. Wysokość opłat we wszystkich rodzajach spraw	875
Dział 3. Wysokość opłat w procesie	878
Rozdział 3. Sprawy z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych	878
Dział 4. Wysokość opłat w postępowaniu nieprocesowym	879
Rozdział 1. Sprawy z zakresu prawa rodzinnego i opiekuńczego	879
Rozdział 2. Sprawy z zakresu prawa rzeczowego.....	880
Rozdział 3. Sprawy z zakresu prawa o księgach wieczystych.....	880
Rozdział 5. Sprawy z zakresu działania Krajowego Rejestru Sądowego.....	882

Rozdział 6. Inne sprawy rozpoznawane w postępowaniu nieprocesowym.....	884
Dział 5. Wysokość opłat w postępowaniu zabezpieczającym.....	885
Dział 8. Opłaty kancelaryjne	886
Dział 9. Zwrot opłaty	887
Tytuł III. Wydatki.....	889
Dział 1. Przepisy ogólne	889
Dział 2. Należności świadków, biegłych, tłumaczy i stron w postępowaniu cywilnym.....	890
Tytuł IV. Zwolnienie od kosztów sądowych.....	895
Tytuł V. Wykonanie orzeczeń w zakresie należności sądowych	904
Tytuł VI. Zmiany w przepisach obowiązujących.....	906
Tytuł VII. Przepisy przejściowe i końcowe	906

Ustawa z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych..... 907

Rozdział 1. Rozpoznawanie spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.....	907
Rozdział 2. (<i>pominięty</i>)	908
Rozdział 3. Przepisy przejściowe i końcowe.....	908

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 marca 2004 r. w sprawie przechowywania akt spraw sądowych oraz ich przekazywania do archiwów państwowych lub do zniszczenia..... 911

Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	911
Rozdział 2. Okresy przechowywania akt spraw karnych	912
Rozdział 3. Okresy przechowywania akt spraw o wykroczenia.....	913
Rozdział 4. Okresy przechowywania akt spraw cywilnych i gospodarczych.....	913
Rozdział 5. Okresy przechowywania akt spraw rozpoznawanych w sądach rodzinnych	915
Rozdział 6. Okresy przechowywania akt spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.....	916
Rozdział 7. Okresy przechowywania ksiąg i urzędzeń ewidencyjnych w sprawach sądowych.....	917
Rozdział 8. Warunki i tryb przechowywania, niszczenia oraz przekazywania archiwom państwowym akt spraw sądowych	917
Rozdział 9. Przepisy przejściowe i końcowe.....	920

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.....	923
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	923
Rozdział 2. Stawki minimalne w sprawach cywilnych, ze stosunku pracy i ubezpieczeń społecznych.....	924
Rozdział 3. Stawki minimalne w sprawach karnych i w sprawach o wykroczenia.....	930
Rozdział 4. Stawki minimalne w innych sprawach.....	932
Rozdział 5. Wysokość opłat za czynności adwokackie przed organami wymiaru sprawiedliwości.....	933
Rozdział 6. Przepisy przejściowe i końcowe.....	934

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.....	935
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	935
Rozdział 2. Stawki minimalne w sprawach cywilnych, ze stosunku pracy i ubezpieczeń społecznych.....	936
Rozdział 3. Stawki minimalne w sprawach karnych i w sprawach o wykroczenia.....	942
Rozdział 4. Stawki minimalne w innych sprawach.....	944
Rozdział 5. Wysokość opłat za czynności radców prawnych przed organami wymiaru sprawiedliwości.....	945
Rozdział 6. Przepisy przejściowe i końcowe.....	946

Kodeks pracy

Wynagrodzenia, urlopy i czas pracy

Pracownicze plany kapitałowe

Ochrona zatrudnienia i świadectwa pracy

**Organizacje pracodawców, związki zawodowe
i spory zbiorowe**

Państwowa Inspekcja Pracy

**Bezpieczeństwo i higiena pracy, wypadki przy pracy,
choroby zawodowe**

Koszty sądowe i sądownictwo pracy

KODEKS PRACY

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy	23
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks pracy	183
Skorowidz	195
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie	205
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu.....	211

Ustawa

z dnia 26 czerwca 1974 r.

Kodeks pracy¹

(tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040;
zm.: Dz.U. z 2019 r. poz. 1043, poz. 1495)

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

- 1) dyrektywy 83/477/EWG z 19 września 1983 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 8 dyrektywy 80/1107/EWG) (Dz.Urz. WE L 263 z 24.09.1983 ze zm.),
- 2) dyrektywy 86/188/EWG z 12 maja 1986 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie hałasu w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 137 z 24.05.1986),
- 3) dyrektywy 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 183 z 29.06.1989),
- 4) dyrektywy 89/654/EWG z 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989),
- 5) dyrektywy 89/655/EWG z 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989 ze zm.),
- 6) dyrektywy 89/656/EWG z 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochrony osobistej (trzecia dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989),
- 7) dyrektywy 90/269/EWG z 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników (czwarta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156 z 21.06.1990),
- 8) dyrektywy 90/270/EWG z 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156 z 21.06.1990),
- 9) dyrektywy 90/394/EWG z 28 czerwca 1990 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 196 z 26.07.1990 ze zm.),

- 10) dyrektywy 91/322/EWG z 29 maja 1991 r. w sprawie ustalenia indykatywnych wartości granicznych w wykonaniu dyrektywy 80/1107/EWG w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 177 z 05.07.1991),
- 11) dyrektywy 91/383/EWG z 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 206 z 29.07.1991),
- 12) dyrektywy 91/533/EWG z 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288 z 08.07.1992),
- 13) dyrektywy 92/57/EWG z 24 czerwca 1992 r. w sprawie wprowadzenia w życie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscach tymczasowych lub ruchomych budów (ósma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 14) dyrektywy 92/58/EWG z 24 czerwca 1992 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (dziewiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 15) dyrektywy 92/85/EWG z 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 348 z 28.11.1992),
- 16) dyrektywy 93/104/WE z 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 307 z 13.12.1993),
- 17) dyrektywy 94/33/WE z 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. WE L 216 z 20.08.1994),
- 18) dyrektywy 96/34/WE z 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ (Dz.Urz. WE L 145 z 19.06.1996),
- 19) (*uchylony*)
- 20) dyrektywy 97/80/WE z 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.Urz. WE L 14 z 20.01.1998),
- 21) dyrektywy 98/24/WE z 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 131 z 05.05.1998),
- 22) dyrektywy 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 175 z 10.07.1999),
- 23) dyrektywy 1999/92/WE z 16 grudnia 1999 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (piętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 23 z 28.01.2000),
- 24) dyrektywy 2000/34/WE z 22 czerwca 2000 r. zmieniającej dyrektywę 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w celu objęcia sektorów i działalności wyłączonej z tej dyrektywy (Dz.Urz. WE L 195 z 01.08.2000),
- 25) dyrektywy 2000/39/WE z 8 czerwca 2000 r. ustanawiającej pierwszą listę indykatywnych wartości granicznych narażenia na czynniki zewnętrzne podczas pracy – w związku z wykonaniem dyrektywy Rady 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 142 z 16.06.2000),

Preambuła

(*uchylona*)

Dział Pierwszy Przepisy ogólne

Rozdział I Przepisy wstępne

Zakres regulacji

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

Definicja pracownika

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

Definicja pracodawcy

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

-
- 26) dyrektywy 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L 180 z 19.07.2000),
 - 27) dyrektywy 2000/54/WE z 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 262 z 17.10.2000),
 - 28) dyrektywy 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 02.12.2000),
 - 29) dyrektywy 2002/44/WE z 25 czerwca 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (wibracji) (szesnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 177 z 06.07.2002),
 - 30) dyrektywy 2003/10/WE z 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 42 z 15.02.2003),
 - 31) dyrektywy 2010/18/UE z 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.Urz. UE L 68 z 18.03.2010, str. 13).

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

Czynności z zakresu prawa pracy

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. (uchylony)**Pragmatyki pracownicze**

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

Art. 6–7. (uchylone)**Nadużycie prawa podmiotowego**

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.

Źródła prawa pracy

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.

Zawieszenie stosowania zakładowych przepisów prawa pracy

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

Prawo do 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.

Swoboda nawiązania stosunku pracy

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.

Poszanowanie dóbr osobistych pracownika

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

Zasada równego traktowania pracowników

Art. 11². Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Zakaz dyskryminacji

Art. 11^{3,2}. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie

² Art. 11³ zmieniony przez art. 1 pkt 1 ustawy z 16 maja 2019 r. (Dz.U. poz. 1043) zmieniającej nin. ustawę z dniem 7 września 2019 r.

etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Art. 12. *(uchylony)*

Godziwe wynagrodzenie za pracę

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.

Prawo do wypoczynku

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

Bezpieczne i higieniczne warunki pracy

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

Zaspokajanie potrzeb pracowników

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

Rozwój zawodowy

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

Zasada uprzywilejowania pracownika

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.

Organizacje pracowników i pracodawców

Art. 18¹. § 1. Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji.

§ 2. Zasady tworzenia i działania organizacji, o których mowa w § 1, określa ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz inne przepisy prawa.

Udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy

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

Tworzenie warunków korzystania z uprawnień

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

Zakaz dyskryminacji – definicje

Art. 18^{3a}. § 1.³ 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie 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 rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifi-

³ Art. 18^{3a} § 1 zmieniony przez art. 1 pkt 2 ustawy z 16 maja 2019 r. (Dz.U. poz. 1043) zmieniającej nin. ustawę z dniem 7 września 2019 r.

kacji 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.

Katalog naruszeń zasady równego traktowania

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. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;

- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków 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 wymaganiem 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.

Prawo do jednakowego wynagrodzenia

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

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

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

Naruszenie zasady równego traktowania – prawo do odszkodowania

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.

Ochrona pracownika

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****Państwowa Inspekcja Pracy**

Art. 18⁴. § 1. Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy.

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

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

Spółeczna inspekcja pracy

Art. 18⁵. § 1. Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy.

§ 2. Organizację, zadania i uprawnienia społecznej inspekcji pracy oraz zasady jej współdziałania z Państwową Inspekcją Pracy i innymi państwowymi organami nadzoru i kontroli określają odrębne przepisy.

Rozdział III

(uchylony)

Art. 19–21. *(uchylone)*

Dział drugi Stosunek pracy

Rozdział I Przepisy ogólne

Stosunek pracy

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 ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

Dane osobowe pracownika

Art. 22¹.⁴ § 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

§ 2. Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 pkt 4–6, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

⁴ Art. 22¹ zmieniony przez art. 4 pkt 1 ustawy z 21 lutego 2019 r. (Dz.U. poz. 730) zmieniającej nin. ustawę z dniem 4 maja 2019 r.

§ 3. Pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

- 1) adres zamieszkania;
- 2) numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 3) inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- 4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
- 5) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 4. Pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

§ 5. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 3, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika na przetwarzanie przez pracodawcę innych danych osobowych

Art. 22^{1a}.⁵ § 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w art. 22¹ § 1 i 3, z wyjątkiem danych osobowych, o których mowa w art. 10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.), zwanego dalej „rozporządzeniem 2016/679”.

§ 2. Brak zgody, o której mowa w § 1, lub jej wycofanie, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 3. Przetwarzanie, o którym mowa w § 1, dotyczy danych osobowych udostępnianych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika na wniosek pracodawcy lub danych osobowych przekazanych pracodawcy z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.

⁵ Art. 22^{1a} dodany przez art. 4 pkt 2 ustawy z 21 lutego 2019 r. (Dz.U. poz. 730) zmieniającej nin. ustawę z dniem 4 maja 2019 r.

**Warunki przetwarzania przez pracodawcę
innych danych osobowych**

Art. 22^{1b}. § 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Przepis art. 22^{1a} § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 2. Przetwarzanie danych biometrycznych pracownika jest dopuszczalne także wtedy, gdy podanie takich danych jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony.

§ 3. Do przetwarzania danych osobowych, o których mowa w § 1, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Monitoring w zakładzie pracy

Art. 22². § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).

§ 1⁷. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej.

§ 2.⁸ Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w § 1 i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób. Monitoring pomieszczeń sanitarnych wymaga uzyskania uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§ 3. Nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania.

⁶ Art. 22² dodany przez art. 111 ustawy z 10 maja 2018 r. (Dz.U. poz. 1000) zmieniającej nin. ustawę z dniem 25 maja 2018 r.

⁷ Art. 22² § 1⁷ dodany przez art. 4 pkt 3 lit. a ustawy z 21 lutego 2019 r. (Dz.U. poz. 730) zmieniającej nin. ustawę z dniem 4 maja 2019 r.

⁸ Art. 22² § 2 zmieniony przez art. 4 pkt 3 lit. b ustawy z 21 lutego 2019 r. (Dz.U. poz. 730) zmieniającej nin. ustawę z dniem 4 maja 2019 r.

**Zbiór uwzględnia zmiany, które zostały
opublikowane do dnia 1 stycznia 2020 r., w tym:**

**Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu
osób niepełnosprawnych:**

- ustawa z 20 grudnia 2019 r. o zmianie ustawy o Solidarnościowym Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2473)

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych:

- ustawa z 11 września 2019 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2019, ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz ustawy o Karcie Dużej Rodziny (Dz.U. poz. 1907)

Ustawa o kosztach sądowych w sprawach cywilnych:

- ustawa z 30 sierpnia 2019 r. o zmianie ustawy – Prawo upadłościowe oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1802)
- ustawa z 11 września 2019 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo zamówień publicznych (Dz.U. poz. 2020)

Rozporządzenia:

- rozporządzenie Rady Ministrów z 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r. (Dz.U. poz. 1778)
- rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 29 listopada 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przechowywania akt spraw sądowych oraz ich przekazywania do archiwów państwowych lub do zniszczenia (Dz.U. poz. 2396)

Wykaz wszystkich zmian zamieszczono przed spisem treści.

ISBN 978-83-8187-484-7



9 788381 874847

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMÓWIENIA@WOLTERSCLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL



9 788381 874847 W31P01

CENA 69 Zł (W TYM 5% VAT)