

Preambuła (*uchylona*)

Dział pierwszy. Przepisy ogólne

Rozdział I. Przepisy wstępne

- Artykuł 1** **Przedmiot regulacji**
Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.
- Artykuł 2** **Pojęcie pracownika**
Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
- Artykuł 3** **Pojęcie pracodawcy**
Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.
- Artykuł 3¹** **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.
- Artykuł 4** (*uchylony*)
- Artykuł 5** **Pragmatyki służbowe – pierwszeństwo stosowania**
Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.
- Artykuł 6** (*uchylony*)
- Artykuł 7** (*uchylony*)
- Artykuł 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.

Preamble *(repealed)***Section One. General Provisions****Chapter I. Introductory provisions****Scope of regulation**

The Labour Code defines the rights and duties of employees and employers.

Article 1**Definition of an employee**

An employee is a person employed on the basis of an employment contract, an appointment, an election, a nomination or a co-operative employment contract.

Article 2**Definition of an employer**

An employer is an organisational unit, even if it has no legal personality, or an individual, provided it employs employees.

Article 3**Entity performing acts concerning labour law**

§1. In the case of an employer being an organisational unit, any acts concerning labour law are performed by the person or authority managing that unit, or by another person assigned to carry out these acts.

Article 3¹

§2. The provision of § 1 applies accordingly to an employer being an individual, if the employer does not personally perform the acts referred to in that provision.

*(repealed)***Article 4****Special labour regulations – priority of application**

If an employment relationship concerning a specified category of employees is regulated by special provisions, the provisions of this Code apply to the extent not regulated by those provisions.

Article 5*(repealed)***Article 6***(repealed)***Article 7****Abuse of a subjective right**

No one is allowed to exercise any rights in the manner that would be contrary to their socio-economic objective or the principles of community co-existence. Any such act or omission by a person exercising their right is not considered an exercise of that right and is not protected.

Article 8

Artykuł 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. 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.

Artykuł 9¹**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 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.

Sources of labour law

§ 1. For the purposes of the Labour Code, labour law includes the provisions of the Labour Code and the provisions of other laws and subordinate legislation setting out the rights and duties of employees and employers, as well as provisions of collective labour agreements and of other collective agreements, regulations and statutes based on the law and determining the rights and duties of the parties to an employment relationship.

§ 2. The provisions of collective labour agreements and collective agreements, as well as of regulations and statutes, may not disadvantage employees more than the provisions of the Labour Code and other laws and subordinate legislation.

§ 3. The provisions of regulations and statutes may not disadvantage employees more than the provisions of collective labour agreements and collective agreements.

§ 4. The provisions of collective labour agreements and other collective agreements, regulations and statutes based on the law and determining the rights and duties of the parties to an employment relationship, are not binding if they violate the principle of equal treatment in employment.

Agreement to suspend the application of workplace provisions of labour law

§ 1. If it is justified by the financial situation of an employer, agreements can be concluded suspending the application of all or some of the provisions of labour law determining the rights and duties of the parties to an employment relationship; this does not apply to the provisions of the Labour Code and the provisions of other laws and subordinate legislation.

§ 2. The agreements referred to in § 1 are concluded between an employer and a trade union representing the employees; if no such organisation operates at the employer, it is the employer and representatives of the employees chosen in the standard manner adopted by the employer that conclude the agreement.

§ 3. The suspension of the application of the provisions of labour law may not be for more than three years. The provision of Article 241²⁷ § 3 applies accordingly.

§ 4. The employer must present the agreement to the relevant district labour inspector.

§ 5. The provisions of §§ 1-4 do not violate the provisions of Article 241²⁷.

Article 9**Article 9¹**

Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy

Artykuł 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.

Artykuł 11

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.

Artykuł 11¹

Poszanowanie dóbr osobistych

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Artykuł 11²

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.

Artykuł 11³

Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu

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

Artykuł 12

(uchylony)

Artykuł 13

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.

Chapter II. Basic principles of labour law

Right to work

§1. Everyone has the right to choose their work freely. No one, except for the cases specified by the law, can be prevented from exercising their profession.

§2. The State determines the minimum remuneration for work.

§3. The State pursues a policy with the goal of full productive employment.

Principle of discretion when establishing of an employment relationship

Establishing an employment relationship, as well as determining work and remuneration conditions, regardless of the legal basis of this relationship, requires an unanimous statement of intent from the employer and the employee.

Respect for personality rights

Employers are obliged to respect the dignity and other personality rights of employees.

Principle of equality of employees

Employees have equal rights in respect of the same performance of the same duties; this applies in particular to the equal treatment of men and women in employment.

Prohibition against discrimination in employment

Any discrimination in employment, direct or indirect, in particular in respect of gender, age, disability, race, religion, nationality, political views, trade union membership, ethnic origin, creed, sexual orientation or in respect of the conditions of employment for a definite or an indefinite period of time or full or part time, are prohibited.

(repealed)

Right to fair remuneration

Employees have the right to a fair remuneration for work. The conditions for exercising this right are specified by the provisions of labour law, as well as by the state remuneration policy, in particular by specifying the minimum remuneration for work.

Article 10

Article 11

Article 11¹

Article 11²

Article 11³

Article 12

Article 13

- Artykuł 14** **Prawo do wypoczynku**
Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych.
- Artykuł 15** **Bezpieczeństwo i higiena pracy**
Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.
- Artykuł 16** **Potrzeby socjalno-bytowe**
Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.
- Artykuł 17** **Podnoszenie kwalifikacji**
Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
- Artykuł 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. 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.
- Artykuł 18¹** **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.
- Artykuł 18²** **Partycypacja pracownicza**
Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Right to rest

Employees have the right to rest, guaranteed under the provisions on working time, time off and annual leave.

Article 14**Healthy and safe working conditions**

Employers are obliged to ensure healthy and safe working conditions for their employees.

Article 15**Welfare, social and cultural needs of employees**

Employers, as far as possible given the conditions, should satisfy the welfare, social and cultural needs of employees.

Article 16**Improvement of professional qualifications**

Employers are obliged to enable employees to improve their professional qualifications.

Article 17**Principle of privilege of employees**

§1. The provisions of employment contracts and other acts on the basis of which an employment relationship is established may not disadvantage an employee more than the provisions of labour law.

§2. Any provisions of the contracts and acts defined in §1 that are less favourable to an employee than the provisions of labour law are invalid; the appropriate provisions of labour law will apply instead.

§3. The provisions of employment contracts and other acts on the basis of which an employment relationship is established and which violate the principle of equal treatment in employment are invalid; the appropriate provisions of labour law will apply instead, and if there are no such provisions, then the appropriate provisions of a non-discriminatory character will apply instead.

Article 18**Right to unite**

§1. Employees and employers, for the purpose of representation and the protection of their rights and interests, have the right to establish and join organisations.

§2. The principles of establishing and operating the organisations referred to in §1, are set out in the Act on Trade Unions, the Act on Employers' Organisations and other provisions of law.

Article 18¹**Employee participation**

Employees participate in the management of a work establishment within the scope of and in accordance with the principles specified in separate provisions.

Article 18²

Artykuł 18³**Warunki korzystania z uprawnień**

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**Artykuł 18^{3a}****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. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozorne neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

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

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

Conditions that allow the exercise of rights

Employers and administrative authorities are obliged to provide conditions that allow the exercise of the rights determined in the provisions as defined in Articles 18¹ and 18².

Article 18³**Chapter IIa. Equal treatment in employment****Prohibition against discrimination in employment****Article 18^{3a}**

§1. Employees should be treated equally in relation to establishing and terminating an employment relationship, employment conditions, promotion conditions, as well as access to training in order to improve professional qualifications, in particular regardless of sex, age, disability, race, religion, nationality, political beliefs, trade union membership, ethnic origin, creed, sexual orientation, as well as regardless of employment for a definite or indefinite period of time or full-time or part-time employment.

§2. Equal treatment in employment means that there must be no discrimination whatsoever, directly or indirectly, on the grounds referred to in § 1.

§3. Direct discrimination is taken to occur where one employee, on one or more grounds referred to in § 1, has been, is or would be treated in a comparable situation less favourably than other employees.

§4. Indirect discrimination is taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice places or would place all or a considerable number of employees belonging to a particular group on the grounds of one or more reasons referred to in § 1 at a disproportionate disadvantage, or at a particular disadvantage in relation to the establishment and termination of an employment relationship, employment conditions, promotion conditions, as well as access to training in order to improve professional qualifications, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim to be achieved, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

§5. Discrimination within the meaning of § 2 is also taken to include:

- 1) practices related to encouraging another person to violate the principle of equal treatment in employment, or a person is ordered to violate that principle,
- 2) unwanted conduct with the purpose or effect of violating the dignity of an employee and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive atmosphere (harassment).

§ 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.

Artykuł 18^{3b}

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^{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 niedotyczącymi 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.

§ 6. Discrimination on the grounds of sex also includes any form of unwanted conduct of a sexual nature, or in relation to the sex of an employee with the purpose or effect of violating the dignity of an employee, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive atmosphere; this conduct may include physical, verbal or non-verbal elements (sexual harassment).

§ 7. The submission of an employee to harassment or sexual harassment, as well as his conduct in order to reject harassment or sexual harassment, cannot inflict any negative consequences toward the employee.

Violation of the principle of equal treatment

§ 1. The violation of the principle of equal treatment in employment, subject to §§ 2–4, means an employer treating an employee differently on one or more grounds referred to in Article 18^{3a} § 1 with the effect of, in particular:

- 1) terminating or rejecting the establishment of an employment relationship,
 - 2) establishing disadvantageous conditions of remuneration for work or other employment, or the employee's not being selected for promotion or not being granted other work-related benefits,
 - 3) the employee's not being chosen to participate in training organised to improve professional qualifications,
- unless the employer proves that this was due to objective reasons.

§ 2. The principle of equal treatment in employment is not violated by conduct aimed at legitimately differentiating the situation of an employee that includes:

- 1) not employing an employee on one or more grounds referred to in Article 18^{3a} § 1 where the type of work or the conditions of its performance mean that the characteristic or the characteristics referred to in that provision constitute a genuine and determining occupational requirement for the employee,
- 2) serving a notice of termination of employment conditions to an employee in relation to the length of working time, provided it is for reasons not concerning employees and without referring to other grounds listed in Article 18^{3a} § 1,
- 3) applying means that differentiate the legal situation of an employee in respect of the protection of parenthood or disability,
- 4) applying the criterion of the employment period in establishing employment and dismissal conditions, remuneration and promotion principles, as well as access conditions to training to improve professional qualifications which justifies a different treatment of employees in respect of age.

Article 18^{3b}