
Kodeks pracy

z dnia 26 czerwca 1974 r.
(tekst jednolity Dz.U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.)

Arbeitsgesetzbuch

vom 26. Juni 1974
(Einheitlicher Text GBl. 2018, Pos. 917 m.Ä.)

Kodeks pracy

z dnia 26 czerwca 1974 r.

(tekst jednolity Dz.U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.)

(zm.: Dz.U. z 2009 r. Nr 56, poz. 458; z 2018 r. poz. 357, 1000, 1076, 1608, 1629, 2215, 2244, 2245, 2377; Dz.U. z 2019 r. poz. 730)

Spis treści

Preambuła (<i>uchylona</i>)	
Dział pierwszy. Przepisy ogólne	1–21
Rozdział I. Przepisy wstępne	1–9 ¹
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy	10–18 ³
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu	18 ^{3a} –18 ^{3c}
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy	18 ⁴ –18 ⁵
Rozdział III. (<i>uchylony</i>)	19–21
Dział drugi. Stosunek pracy	22–77
Rozdział I. Przepisy ogólne	22–24
Rozdział II. Umowa o pracę	25–67
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę	25–29 ²
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

Arbeitsgesetzbuch

vom 26. Juni 1974

(Einheitlicher Text GBl. 2018, Pos. 917 m.Ä.)

(Änderung: GBl. aus 2009, Nr. 56, Pos. 458; aus 2018, Pos. 357, 1000, 1076, 1608, 1629, 2215, 2244, 2245, 2377; Dz.U. aus 2019, Pos. 730)

Inhaltsübersicht

Präambel (<i>aufgehoben</i>)	
Teil I. Allgemeine Vorschriften	1–21
Abschnitt I. Einführungsvorschriften	1–9 ¹
Abschnitt II. Grundsätze des Arbeitsrechts	10–18 ³
Abschnitt IIIa. Gleichbehandlung in Beschäftigung	18 ^{3a} –18 ^{3c}
Abschnitt IIIb. Aufsicht und Kontrolle über die Einhaltung des Arbeitsrechts	18 ⁴ –18 ⁵
Abschnitt III. (<i>aufgehoben</i>)	19–21
Teil II. Arbeitsverhältnis	22–77
Abschnitt I. Allgemeine Vorschriften	22–24
Abschnitt II. Arbeitsvertrag	25–67
Unterabschnitt 1. Abschluss des Arbeitsvertrages	25–29 ²
Unterabschnitt 2. Allgemeine Vorschriften über die Auflösung des Arbeitsvertrages	30–31
Unterabschnitt 3. Auflösung des Arbeitsvertrages durch Kündigung	32–43
Unterabschnitt 4. Rechte des Arbeitnehmers im Falle einer ungerechtfertigten oder rechtswidrigen Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber	44–51
Unterabschnitt 5. Auflösung des Arbeitsvertrages ohne Kündigung	52–55

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 ¹ –62
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	63–67
Rozdział IIIa. (<i>uchylony</i>)	67 ¹ –67 ⁴
Rozdział IIIb. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy	67 ⁵ – 67 ¹⁷
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
Dział trzeci. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	77 ¹ –93
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą	77 ¹ –77 ⁵
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 ¹
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna	93
Dział czwarty. Obowiązki pracodawcy i pracownika	94–113 ¹
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy	94–99
Rozdział II. Obowiązki pracownika	100–101
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji	101 ¹ –101 ⁴
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników	102–103 ⁶
Rozdział IV. Regulamin pracy	104–104 ⁴
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia	105–107
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników ..	108–113 ¹
Dział piąty. Odpowiedzialność materialna pracowników	114–127
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy	114–123

Unterabschnitt 6. Rechte des Arbeitnehmers im Falle einer rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsvertrages ohne Kündigung durch den Arbeitgeber	56–61
Unterabschnitt 6a. Rechte des Arbeitgebers im Falle einer ungerechtfertigten Auflösung des Arbeitsvertrages ohne Kündigung durch den Arbeitnehmer	61 ¹ –62
Unterabschnitt 7. Erlöschen des Arbeitsvertrages	63–67
Abschnitt IIa. (<i>aufgehoben</i>)	67 ¹ –67 ⁴
Abschnitt IIb. Beschäftigung von Arbeitnehmern in Form der Telearbeit	67 ⁵ – 67 ¹⁷
Abschnitt III. Arbeitsverhältnis aufgrund einer Berufung, Wahl, Ernennung sowie eines genossenschaftlichen Arbeitsvertrages	68–77
Unterabschnitt 1. Arbeitsverhältnis aufgrund einer Berufung	68–72
Unterabschnitt 2. Arbeitsverhältnis aufgrund einer Wahl	73–75
Unterabschnitt 3. Arbeitsverhältnis aufgrund einer Ernennung	76
Unterabschnitt 4. Arbeitsverhältnis aufgrund eines genossenschaftlichen Arbeitsvertrages	77
Teil III. Arbeitsentgelt und andere Leistungen	77 ¹ –93
Abschnitt I. Festlegung des Arbeitsentgelts und anderer mit der Arbeit verbundener Leistungen	77 ¹ –77 ⁵
Abschnitt Ia. Arbeitsentgelt	78–83
Abschnitt II. Schutz des Arbeitsentgelts	84–91
Abschnitt III. Leistungen für die Zeit der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit	92
Abschnitt IIIa. Alters- oder Invaliditätsabfindung	92 ¹
Abschnitt IV. Abfindung im Todesfall	93
Teil IV. Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers	94–113 ¹
Abschnitt I. Pflichten des Arbeitgebers	94–99
Abschnitt II. Pflichten des Arbeitnehmers	100–101
Abschnitt IIa. Wettbewerbsverbot	101 ¹ –101 ⁴
Abschnitt III. Berufsqualifikationen der Arbeitnehmer ..	102–103 ⁶
Abschnitt IV. Arbeitsordnung	104–104 ⁴
Abschnitt V. Belohnungen und Auszeichnungen	105–107
Abschnitt VI. Verantwortung der Arbeitnehmer für Ordnungsverstöße	108–113 ¹
Teil V. Materielle Haftung der Arbeitnehmer	114–127
Abschnitt I. Haftung des Arbeitnehmers für den dem Arbeitgeber zugefügten Schaden	114–123

Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi	124–127
Dział szósty. Czas pracy	128–151 ¹²
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 ⁶
Rozdział VI. Praca w porze nocnej	151 ⁷ –151 ⁸
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta	151 ⁹ –151 ¹²
Dział siódmy. Urlopy pracownicze	152–175
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe	152–173
Rozdział II. Urlopy bezpłatne	174–175
Dział ósmy. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	175 ¹ –189 ¹
Dział dziewiąty. Zatrudnianie młodocianych	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 ¹ –200 ²
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia	201–204
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe	205
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	206
Dział dziesiąty. Bezpieczeństwo i higiena pracy	207–237 ¹⁵
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy	207–209 ³
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

Inhaltsübersicht

Abschnitt II. Haftung für das dem Arbeitnehmer anvertraute Vermögen	124–127
Teil VI. Arbeitszeit	128–151 ¹²
Abschnitt I. Allgemeine Vorschriften	128
Abschnitt II. Normen und allgemeine Arbeitszeit	129–131
Abschnitt III. Ruhezeiten	132–134
Abschnitt IV. Arbeitszeitsysteme und -pläne	135–150
Abschnitt V. Überstunden	151–151 ⁶
Abschnitt VI. Nacharbeit	151 ⁷ –151 ⁸
Abschnitt VII. Arbeit an Sonn- und Feiertagen	151 ⁹ –151 ¹²
Teil VII. Urlaub	152–175
Abschnitt I. Erholungsurlaub	152–173
Abschnitt II. Unbezahlter Urlaub	174–175
Teil VIII. Arbeitnehmerrechte im Zusammenhang mit der Elternschaft	175 ¹ –189 ¹
Teil IX. Beschäftigung von Jugendlichen	190–206
Abschnitt I. Allgemeine Vorschriften	190–193
Abschnitt II. Abschluss und Auflösung von Arbeitsverträgen zwecks Berufsvorbereitung	194–196
Abschnitt III. Weiterbildung	197–200
Abschnitt IIIa. Beschäftigung von Jugendlichen zu einem anderen Zweck als Berufsvorbereitung	200 ¹ –200 ²
Abschnitt IV. Besonderer Gesundheitsschutz	201–204
Abschnitt V. Erholungsurlaub	205
Abschnitt VI. Berufsvorbereitung im Handwerk	206
Teil X. Arbeitssicherheit und -hygiene	207–237 ¹⁵
Abschnitt I. Grundlegende Pflichten des Arbeitgebers	207–209 ³
Abschnitt II. Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer	210–212
Abschnitt III. Bauobjekte und Arbeitsräume	213–214
Abschnitt IV. Maschinen und andere technische Anlagen	215–219
Abschnitt V. Faktoren und Arbeitsprozesse, die besondere Gefahren für die Gesundheit oder für das Leben darstellen	220–225
Abschnitt VI. Vorbeugender Gesundheitsschutz	226–233

Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe	234–237 ¹
Rozdział VIII. Szkolenie	237 ² –237 ⁵
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwiu robocze	237 ⁶ –237 ¹⁰
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	237 ¹¹
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	237 ^{11a} –237 ^{13a}
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi	237 ¹⁴
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy	237 ¹⁵
Dział jedenasty. Układy zbiorowe pracy	238–241 ³⁰
Rozdział I. Przepisy ogólne	238–241 ¹³
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	241 ¹⁴ –241 ²¹
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy	241 ²² –241 ³⁰
Dział dwunasty. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	242–280
Rozdział I. Przepisy ogólne	242–243
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze	244–261
Rozdział III. Sądy pracy	262–280
Dział trzynasty. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	281–290 ¹
(oznaczenie oraz tytuł rozdziału I – uchylone)	281–283
Rozdział II. (<i>uchylony</i>)	284–290 ¹
Dział czternasty. Przedawnienie roszczeń	291–295
Dział czternasty A. (<i>uchylony</i>)	295 ¹ –295 ²
Dział piętnasty. Przepisy końcowe	296–305
Odnośnik	

Inhaltsübersicht

Abschnitt VII. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	234–237 ¹
Abschnitt VIII. Schulung	237 ² –237 ⁵
Abschnitt IX. Mittel des individuellen Schutzes sowie Arbeitskleidung und Arbeitsschuhe	237 ⁶ –237 ¹⁰
Abschnitt X. Arbeitssicherheits- und Arbeitshygienedienst	237 ¹¹
Abschnitt XI. Beratungen betreffend Arbeitssicherheit und -hygiene; Kommission für Arbeitssicherheit und -hygiene	237 ^{11a} –237 ^{13a}
Abschnitt XII. Pflichten der die Aufsicht über Unternehmen und andere staatliche Organisationseinheiten oder Selbstverwaltungseinheiten ausübenden Behörden	237 ¹⁴
Abschnitt XIII. Vorschriften über die Arbeitssicherheit und -hygiene, betreffend die Ausübung von Arbeiten in verschiedenen Arbeitszweigen	237 ¹⁵
Teil XI. Tarifverträge	238–241 ³⁰
Abschnitt I. Allgemeine Vorschriften	238–241 ¹³
Abschnitt II. Überbetrieblicher Tarifvertrag	241 ¹⁴ –241 ²¹
Abschnitt III. Betrieblicher Tarifvertrag	241 ²² –241 ³⁰
Teil XII. Streitigkeiten wegen der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	242–280
Abschnitt I. Allgemeine Vorschriften	242–243
Abschnitt II. Schlichtungsverfahren	244–261
Abschnitt III. Arbeitsgerichte	262–280
Teil XIII. Haftung für Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte	281–290 ¹
(Bezeichnung und des AbschnittesUnterabschnitt – aufgehoben)	281–283
Abschnitt II. (<i>aufgehoben</i>)	284–290 ¹
Teil XIV. Verjährung der Ansprüche	291–295
Teil XIVa. (<i>aufgehoben</i>)	295 ¹ –295 ²
Teil XV. Schlussbestimmungen	296–305
Fußnote	

Preambuła (*uchylona*)**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. 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.

Art. 4

(*uchylony*)

Art. 5**Pragmatyki służbowe – pierwszeństwo stosowania**

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

Art. 6

(*uchylony*)

Art. 7

(*uchylony*)

Präambel *(aufgehoben)*

Teil I. Allgemeine Vorschriften

Abschnitt I. Einführungsvorschriften

Gegenstand der Regelung

Das Arbeitsgesetzbuch regelt die Rechte und die Pflichten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

Art. 1

Begriff des Arbeitnehmers

Ein Arbeitnehmer ist eine Person, die auf Grundlage eines Arbeitsvertrages, einer Bestellung, einer Wahl, einer Ernennung oder eines genossenschaftlichen Arbeitsvertrages beschäftigt wird.

Art. 2

Begriff des Arbeitgebers

Ein Arbeitgeber ist eine Organisationseinheit, auch wenn sie keine Rechtspersönlichkeit besitzt, oder eine natürliche Person, sofern sie Arbeitnehmer beschäftigt.

Art. 3

Rechtssubjekt, das Handlungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vornimmt

Art. 3¹

§ 1. Für einen Arbeitgeber, der eine Organisationseinheit ist, handelt auf dem Gebiet des Arbeitsrechts die Person oder das Organ, das in dieser Organisationseinheit die Geschäfte führt, oder eine andere hierzu bestimmte Person.

§ 2. Die Vorschrift des § 1 findet auf einen Arbeitgeber, der eine natürliche Person ist und die in dieser Vorschrift genannten Handlungen nicht persönlich vornimmt, entsprechende Anwendung.

(aufgehoben)

Art. 4

Dienstvorschriften – Anwendungsvorrang

Art. 5

Wird das Arbeitsverhältnis einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern durch besondere Vorschriften geregelt, finden die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches in dem durch diese Vorschriften nicht geregelten Umfang Anwendung.

(aufgehoben)

Art. 6

(aufgehoben)

Art. 7

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

Art. 9¹**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 w tego pracodawcy.

Missbrauch des subjektiven Rechts

Von einem Recht darf kein Gebrauch gemacht werden, der im Widerspruch zu der sozialwirtschaftlichen Bestimmung dieses Rechts oder zu den Grundsätzen des sozialen Zusammenlebens stehen würde. Ein solches Tun oder Unterlassen des Berechtigten wird nicht als Ausübung des Rechts angesehen und ist nicht geschützt.

Quellen des Arbeitsrechts

§ 1. Wann immer in diesem Gesetzbuch der Begriff Arbeitsrecht verwendet wird, werden darunter die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches und anderer Gesetze und Ausführungsakte verstanden, welche die Rechte und die Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bestimmen, sowie Bestimmungen in Tarifverträgen und anderen auf ein Gesetz gestützten Gruppenvereinbarungen, Ordnungen und Satzungen, die Rechte und Pflichten der Parteien eines Arbeitsverhältnisses regeln.

§ 2. Die Bestimmungen der Tarifverträge und Gruppenvereinbarungen sowie der Ordnungen und Satzungen dürfen für Arbeitnehmer nicht ungünstiger sein, als die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches sowie anderer Gesetze und Ausführungsakte.

§ 3. Die Bestimmungen der Ordnungen und Satzungen dürfen für Arbeitnehmer nicht ungünstiger sein als Bestimmungen der Tarifverträge und Gruppenvereinbarungen.

§ 4. Die Bestimmungen der Tarifverträge und in anderen auf einem Gesetz gestützten Gruppenvereinbarungen, Ordnungen und Satzungen, die Rechte und Pflichten der Parteien eines Arbeitsverhältnisses regeln und die den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung beeinträchtigen, sind ungültig.

Vereinbarung über Aussetzung der Anwendung der betrieblichen Arbeitsordnung

§ 1. Sofern dies durch die finanzielle Lage des Arbeitgebers gerechtfertigt ist, kann eine Vereinbarung über eine teilweise oder vollständige Aussetzung der Anwendung der Vorschriften des Arbeitsrechts, welche die Rechte und Pflichten der Parteien eines Arbeitsverhältnisses regeln, geschlossen werden; dies betrifft nicht die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches und der Vorschriften anderer Gesetze und Ausführungsakte.

§ 2. Die in § 1 genannte Vereinbarung wird zwischen dem Arbeitgeber und der die Arbeitnehmer vertretenden Gewerkschaftsorganisation geschlossen; und falls bei diesem Arbeitgeber eine solche Organisation nicht tätig ist, wird die Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und einer Arbeitnehmervertretung geschlossen, die in dem bei diesem Arbeitgeber geltenden Verfahren bestimmt wird.

Art. 8

Art. 9

Art. 9¹

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

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

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

Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy

Art. 10

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

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. 11¹

Poszanowanie dóbr osobistych

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 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.

Art. 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.

§ 3. Die Aussetzung der Anwendung der Vorschriften des Arbeitsrechts darf die Dauer von 3 Jahren nicht überschreiten. Die Vorschrift des Art. 241²⁷ § 3 findet entsprechende Anwendung.

§ 4. Der Arbeitgeber übermittelt die Vereinbarung an den zuständigen Bezirksarbeitsinspekteur.

§ 5. Die Vorschriften der §§ 1–4 lassen die Vorschriften des Art. 241²⁷ unberührt.

Abschnitt II. Grundsätze des Arbeitsrechts

Recht auf Arbeit

§ 1. Jeder hat das Recht auf freie Arbeitswahl. Mit Ausnahme der im Gesetz geregelten Fälle darf niemandem die Ausübung eines Berufes verboten werden.

§ 2. Der Staat bestimmt die Mindesthöhe des Arbeitsentgelts.

§ 3. Die Politik des Staates ist auf eine produktive Vollbeschäftigung ausgerichtet.

Grundsatz der Vertragsfreiheit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses und die Festlegung der Arbeits- und Entgeltbedingungen bedarf, ungeachtet der Rechtsgrundlage dieses Verhältnisses, der Abgabe von übereinstimmenden Willenserklärungen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

Achtung der Persönlichkeitsrechte

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Würde und die anderen Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers zu achten.

Grundsatz der Gleichheit der Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmer haben die gleichen Rechte aufgrund gleicher Erfüllung von gleichen Pflichten; dies betrifft insbesondere die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung.

Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung in Beschäftigung, insbesondere wegen des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Rasse, der Religion, der Nationalität, der politischen Überzeugungen, der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, der ethnischen Herkunft, der Konfession, der sexuellen Orientierung oder wegen Beschäftigung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit oder wegen Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung, ist unzulässig.

Art. 10

Art. 11

Art. 11¹Art. 11²Art. 11³

Art. 12*(uchylony)***Art. 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.

Art. 14**Prawo do wypoczynku**

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

(aufgehoben)

Recht auf angemessenes Entgelt

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf ein angemessenes Entgelt für seine Arbeit. Die Bedingungen für die Verwirklichung dieses Rechts werden durch die Vorschriften des Arbeitsrechts und durch die Entgeltpolitik des Staates, insbesondere durch die Festlegung eines Mindestentgelts, bestimmt.

Recht auf Erholung

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Erholung, das durch die Vorschriften über die Arbeitszeit, über arbeitsfreien Tage und über den Erholungsurlaub garantiert wird.

Arbeitssicherheit und -hygiene

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern sichere und hygienische Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Soziale und Daseinsbedürfnisse

Der Arbeitgeber hat entsprechend den Möglichkeiten und Bedingungen die Daseins-, sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer zu befriedigen.

Verbesserung der beruflichen Qualifikation

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern die Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikation zu erleichtern.

Grundsatz der Privilegierung des Arbeitnehmers

§ 1. Bestimmungen der Arbeitsverträge und anderer Akte, auf deren Grundlage ein Arbeitsverhältnis entsteht, dürfen von den Vorschriften des Arbeitsrechts nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abweichen.

§ 2. Bestimmungen der in § 1 genannten Verträge und Akte, die von den Vorschriften des Arbeitsrechts zum Nachteil des Arbeitnehmers abweichen, sind nichtig; an ihrer Stelle finden die entsprechenden Vorschriften des Arbeitsrechts Anwendung.

§ 3. Bestimmungen der Arbeitsverträge und anderer Akte, auf deren Grundlage ein Arbeitsverhältnis entsteht und die den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung verletzen, sind nichtig. An ihrer Stelle finden die entsprechenden Vorschriften des Arbeitsrechts Anwendung und im Falle des Fehlens solcher Vorschriften sind diese Bestimmungen durch entsprechende Bestimmungen zu ersetzen, die keinen diskriminierenden Charakter haben.

Art. 12

Art. 13

Art. 14

Art. 15

Art. 16

Art. 17

Art. 18

Art. 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.

Art. 18²**Partycypacja pracownicza**

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

Art. 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**Art. 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.

Koalitionsrecht

§ 1. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht, zum Zwecke der Vertretung und der Verteidigung eigener Rechte und Interessen Organisationen zu gründen und diesen Organisationen beizutreten.

§ 2. Die Bedingungen der Gründung und der Tätigkeit der in § 1 genannten Organisationen werden durch das Gesetz über die Gewerkschaften, das Gesetz über die Arbeitgeberorganisationen und durch andere Rechtsvorschriften bestimmt.

Arbeitnehmerbeteiligung

Die Arbeitnehmer nehmen an der Führung des Betriebes in dem durch besondere Vorschriften bestimmten Umfang und nach den in diesen Vorschriften bestimmten Grundsätzen teil.

Voraussetzungen für die Wahrnehmung der Rechte

Die Arbeitgeber und die Organe der Verwaltung sind verpflichtet, die Voraussetzungen für die Wahrnehmung der in Art. 18¹ und in Art. 18² bestimmten Rechte zu schaffen.

**Abschnitt IIa. Gleichbehandlung
in Beschäftigung****Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Beschäftigung**

§ 1. Die Arbeitnehmer sind in Bezug auf die Aufnahme und Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Beschäftigungsbedingungen, Beförderung und den Zugang zur Weiterbildung zwecks Verbesserung der Berufsqualifikation gleich zu behandeln, insbesondere ungeachtet des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Rasse, der Religion, der Nationalität, der politischen Überzeugungen, der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, der ethnischen Herkunft, der Konfession, der sexuellen Orientierung sowie der Beschäftigung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit oder einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung.

§ 2. Die Gleichbehandlung in Beschäftigung bedeutet, dass der Arbeitnehmer auf keine Art und Weise, direkt oder indirekt, aus den in § 1 genannten Gründen diskriminiert wird.

§ 3. Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aus einem oder aus mehreren in § 1 genannten Gründen in einer vergleichbaren Situation weniger gut behandelt wurde, wird oder werden könnte als andere Arbeitnehmer.

Art. 18¹Art. 18²Art. 18³Art. 18^{3a}

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

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

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

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

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

Art. 18^{3b}

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,