

Przepisy i zestawienia kadrowe. Obowiązki pracodawcy wobec pracowników

Wydanie 7.

Część I. Zmiany w prawie pracy

Zestawienie zmian w prawie pracy od maja 2019 r. do grudnia 2020 r.

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
1.1.2021 r.	
Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2021 r.	<p>W 2021 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2800 zł, a minimalna stawka godzinowa dla umowy zlecenia wynosi 18,30 zł.</p> <p>Zmiana wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę wpływa na inne składniki wynagrodzenia, w tym na: przestój w pracy, pracę w nocy, zasiłek chorobowy oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania, odszkodowanie za rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy na skutek stosowania wobec niego mobbingu i odprawę z tytułu zwolnień grupowych.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 2 ust. 5 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2018 r. poz. 2177).</p> <p>Podstawa nowelizacji: § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 15.9.2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1596).</p>
1.1.2021 r.	
Obowiązek poinformowania ZUS o zawarciu umowy o dzieło	<p>Płatnik składek lub osoba fizyczna zlecająca dzieło informuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli umowa taka zawarta zostanie z osobą, z którą nie pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, w terminie 7 dni od dnia zawarcia tej umowy. Nowy obowiązek nie oznacza oskładkowania umów o dzieło.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 36 ust. 17 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266).</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 22 ustawy z 31.3.2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 568).</p>
Termin nieokreślony (na dzień 1.12.2020 r. ustawa przyjęta przez Sejm)	
Odpis podstawowy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na 2021 rok	<p>W 2021 r. podstawa naliczania odpisu podstawowego na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych została zamrożona na poziomie roku 2020. Jest nią przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2018 r.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 5j ustawy z 4.3.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1070).</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 77 ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (druk sejmowy Nr 641).</p>

Część I. Zmiany w prawie pracy

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
<p>5.12.2020 r.</p> <p>Praca zdalna w trakcie izolacji domowej</p>	<p>W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pracownicy i inne osoby zatrudnione, poddane obowiązkowej izolacji w warunkach domowych, mogą, za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. W takim przypadku przysługuje wynagrodzenie za pracę, a nie wynagrodzenie chorobowe.</p> <p>Zmienione przepisy: dodano art. 4ha–4hb w ustawie z 2.3.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1842 ze zm.) (dalej: KoronawirusU).</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 1 pkt 1 ustawy z 27.11.2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 2157).</p>
<p>29.11.2020 r.</p> <p>(1) Praca zdalna w trakcie kwarantanny</p> <p>(2) Stawka zasiłku chorobowego dla pracowników podmiotów leczniczych</p>	<p>W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pracownicy i inne osoby zatrudnione, poddane obowiązkowej kwarantannie, mogą, za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. W takim przypadku przysługuje wynagrodzenie za pracę, a nie wynagrodzenie chorobowe.</p> <p>W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ubezpieconemu zatrudnionemu w podmiocie leczniczym, w okresie podlegania obowiązkowej kwarantannie lub izolacji w warunkach domowych, wynikających z pozostawania w styczności z osobami chorymi z powodu COVID-19 w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w podmiocie leczniczym oraz w czasie niezdolności do pracy z powodu COVID-19 powstałej w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w podmiocie leczniczym przysługuje zasiłek chorobowy, którego miesięczny wymiar wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku. Przepis ten obowiązuje z mocą wsteczną od 5.9.2020 r.</p> <p>Zmienione przepisy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) art. 4h KoronawirusU, 2) art. 4g KoronawirusU. <p>Podstawa nowelizacji: art. 20 pkt 2 ustawy z 28.10.2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. z 2020 r. poz. 2112 ze zm.).</p>
<p>1.12.2020 r.</p> <p>Nielegalne zatrudnianie dłużników alimentacyjnych</p>	<p>Zmiany mają na celu penalizację działań pracodawcy będących pomocą w ukrywaniu dochodów przez dłużnika alimentacyjnego, w szczególności polegających na nielegalnym zatrudnianiu („praca na czarno”), a także wypłataniu wyższej kwoty wynagrodzenia niż wynika to z zawartej przez strony umowy o pracę („wypłata pod stołem”), bez dokonania potrącenia na rzecz alimentów. Takie zachowania pracodawców naruszają prawa osób alimentowanych oraz prawa pracowników do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Na uwagę zasługuje wysokość kar za pomoc pracodawców w ukrywaniu dochodów dłużników alimentacyjnych, które wynoszą od 1500 zł do 45 000 zł.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 281 § 2, art. 282 § 3 Kodeksu pracy.</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 3 ustawy z 6.12.2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 2432).</p>
<p>24.9.2020 r.</p> <p>Termin na składanie wniosków o dofinansowanie do wynagrodzeń</p>	<p>Termin na składanie wniosków o dofinansowanie do wynagrodzeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych został wydłużony do 30 dni po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego/epidemii.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 15gh KoronawirusU.</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 1 pkt 1 ustawy z 17.9.2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 1639).</p>

Zestawienie zmian w prawie pracy od maja 2019 r. do grudnia 2020 r.

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
5.9.2020 r.	
Przedłużenie możliwości stosowania pracy zdalnej	<p>Dotychczasowa podstawa prawna stosowania pracy zdalnej miała utracić moc obowiązującą z dniem 4.9.2020 r., jednak ze względu na potwierdzenie się walorów praktycznych tej formy organizacji pracy możliwość jej stosowania ustalono na cały okres stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 3, art. 36 ust. 1 KoronawirusU. Podstawa nowelizacji: art. 4 pkt 1 i 7 ustawy z 24.7.2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 1423 ze zm.).</p>
23.6.2020 r.	
(1) Warunki polecenia pracy zdalnej	<p>Doprecyzowane zostały warunki polecenia wykonywania pracy zdalnej, w szczególności ustalono że:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pracownik powinien mieć umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy, • rodzaj pracy powinien pozwalać na jej wykonywanie na odległość, • środki pracy i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz jej obsługę logistyczną powinien zapewnić pracodawca. Pracownik może używać własnych środków i materiałów pod warunkiem, że umożliwi to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, • pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.
(2) Tymczasowe przeniesienie pracownika samorządowego do innej pracy	<p>Wójt, burmistrz, prezydent miasta, w tym prezydent miasta na prawach powiatu może – w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii – jednostronnie przenieść tymczasowo pracownika samorządowego (w tym kierownika podległej jednostki organizacyjnej) do wykonywania innej pracy, niż określona w umowie o pracę.</p>
(3) Prawo do wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy z powodu istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń	<p>Obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika może nastąpić maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, przy czym wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem. Przerwy ekonomicznej umożliwia pracodawcy wypłacenie wynagrodzenia obniżonego o maksimum 50%, nie mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, adekwatne do wymiaru czasu pracy.</p>
(4) Jednostronne udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego	<p>W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego/epidemii pracodawca może udzielić niewykorzystanego dotychczas urlopu wypoczynkowego z poprzednich lat, bez zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów. Maksymalny wymiar urlopu udzielanego w tym trybie wynosi 30 dni.</p>
(5) Ograniczenie wysokości odpraw i innych świadczeń wypłacanych z powodu rozwiązania stosunku pracy	<p>U pracodawców, którzy zanotowali spadek obrotów gospodarczych (w rozumieniu art. 15g ust. 9 KoronawirusU) lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń z powodu przeciwdziałania COVID-19 (w rozumieniu art. 15gb ust. 2 KoronawirusU), obniżona została maksymalna wysokość odpraw, odszkodowań i innych świadczeń wypłacanych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy oraz umów zlecenia, o świadczenie usług i o dzieło, a także ustania odpłatnego pełnienia funkcji. Maksymalna wartość odpraw to 10-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli w 26 000 zł w 2020 r.</p>
(6) Zawieszenie obowiązków wynikających z przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	<p>W okresie stanu zagrożenia epidemicznego/epidemii spowodowanego COVID-19 pracodawcy, którzy zanotowali spadek obrotów gospodarczych (w rozumieniu art. 15g ust. 9 KoronawirusU) lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń z powodu przeciwdziałania COVID-19 (w rozumieniu art. 15gb ust. 2 KoronawirusU), mogą zawiesić obowiązek tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dokonywania odpisu podstawowego, wypłaty świadczeń urlopowych. Decyzja w tej sprawie musi mieć formę porozumienia z reprezentatywnymi związkami zawodowymi, jeśli działają one u pracodawcy.</p> <p>Z mocy prawa zostały zawieszona postanowienia układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, które ustalają wyższą wysokość odpisu na fundusz socjalny oraz przewidują inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż wynikają z przepisów ustawy. W takim przypadku pracodawca stosuje ustawową wartość odpisu.</p>

Część I. Zmiany w prawie pracy

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
<p>(7) Wypowiadanie umów o zakazie konkurencji</p> <p>(8) Rozszerzenie grupy pracowników, których wynagrodzenia mogą być dofinansowywane ze środków FGŚP</p>	<p>W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii spowodowanego COVID-19 strony umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło, mogą ją wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni.</p> <p>Pracodawcy uzyskali możliwość wnioskowania o dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników nieobjętych: przestojem w rozumieniu art. 81 KP, przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy w rozumieniu art. 15g ust. 1 KoronawirusU. Maksymalna wartość dofinansowania wynosi połowę wynagrodzenia pracownika, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego na podstawie przepisów emerytalnych.</p> <p>Zmienione przepisy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) art. 3 KoronawirusU, 2) art. 3a KoronawirusU, 3) art. 15gb KoronawirusU, 4) art. 15gc KoronawirusU, art. 168 Kodeksu pracy, 5) art. 15gd KoronawirusU, 6) art. 15ge KoronawirusU, 7) art. 15gf KoronawirusU, 8) art. 15gg KoronawirusU. <p>Podstawa nowelizacji: art. 77 pkt 1, 2, 16 ustawy z 19.6.2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. z 2020 r. poz. 1086).</p>
16.5.2020 r.	
<p>Podwyższenie kwoty wolnej od potrąceń dla pracowników, których dochody obniżyły się w związku z pandemią koronawirusa</p>	<p>W przypadku gdy pracownikowi zostało obniżone wynagrodzenie lub członek rodziny pracownika utracił źródło dochodu z powodu podjętych w Polsce działań służących zapobieganiu zarażeniem wirusem SARS-CoV-2, kwoty wynagrodzenia wolnego od potrąceń określone w art. 87¹ § 1 Kodeksu pracy ulegają zwiększeniu o 25% na każdego nieosiągającego dochodu członka rodziny, którego pracownik ten ma na utrzymaniu. Członkiem rodziny jest małżonek albo rodzic wspólnego dziecka oraz dziecko w wieku do 25. roku życia, a także dziecko, które ukończyło 25. rok życia, legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 87¹ Kodeksu pracy.</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 52 ustawy z 14.5.2020 r. o zmianie ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. z 2020 r. poz. 875).</p>
18.4.2020 r.	
<p>(1) Szkolenia wstępne i okresowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy</p> <p>(2) Zwolnienia grupowe lub obniżanie wynagrodzeń w urzędach centralnych</p>	<p>Szkolenia wstępne BHP mogą być przeprowadzone w okresie zagrożenia epidemiologicznego w sposób zdalny, z wyjątkiem instruktażu stanowiskowego:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pracownika zatrudnionego na stanowisku robotniczym, • pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych, • pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1 i 2, • ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką. <p>Termin przeprowadzenia szkolenia okresowego BHP przypadający w okresie zagrożenia epidemiologicznego oraz w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemiologicznego wydłuża się do 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego.</p> <p>W przypadku gdy negatywne skutki gospodarcze COVID-19 spowodują stan zagrożenia dla finansów publicznych państwa, w szczególności wyższy od zakładanego w ustawie budżetowej wzrost deficytu budżetu państwa lub państwowego długu publicznego, rząd będzie miał prawo do nakazania zmniejszenia zatrudnienia w urzędach lub obniżenia wynagrodzeń zatrudnionym w nich pracownikom. Zmniejszenie zatrudnienia oraz możliwość wprowadzenia mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników może mieć zastosowanie do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, urzędach obsługujących członków Rady Ministrów, urzędach obsługujących organy administracji rządowej w województwie, a także w jednostkach podległych i nadzorowanych przez Prezesa Rady Ministrów, ministra kierującego działem administracji rządowej lub wojewodę.</p>

Część I. Zmiany w prawie pracy

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
8.3.2020 r.	
Możliwość polecenia pracownikowi pracy zdalnej	<p>W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Oznacza to wprowadzenie nadzwyczajnej, odformalizowanej możliwości zmiany miejsca pracy na dom pracownika.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 150 Kodeksu pracy.</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 3 ustawy z 2.3.2020 r. szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1842).</p>
1.1.2020 r.	
Składniki minimalnego wynagrodzenia za pracę	<p>W katalogu składników wynagrodzenia pracownika, których nie uwzględnia się przy obliczaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia pracownika, dodany został nowy punkt „dodatek za staż pracy”, rozumiany jako dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi z tytułu osiągnięcia ustalonego okresu zatrudnienia, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy lub innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę. Wyłączenie z kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę pracownika dodatku za staż pracy powoduje, że pracownicy z dłuższym stażem będą mieli realnie wyższy dochód od pracowników rozpoczynających karierę. Tym samym przepisy o minimalnym wynagrodzeniu będą bardziej przejrzyste i sprawiedliwe.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 1 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2018 r., poz. 2177).</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 1 pkt 10, art. 6 ust. 5 pkt 5 ustawy z 19.7.2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2019 r. poz. 1524).</p>
7.11.2019 r.	
Sądowy nakaz zatrudnienia pracownika na czas procesu	<p>Sąd pracy uzyskał uprawnienie do nakazania pracodawcy dalszego zatrudnienia pracownika jeszcze przed wydaniem ostatecznego wyroku, tj. na czas trwania postępowania sądowego. Upřednio sąd pracy mógł zobowiązać pracodawcę do dalszego zatrudnienia pracownika tylko na wniosek pracownika, gdy uznał wypowiedzenie za bezskuteczne. Obecnie sąd może zobowiązać pracodawcę do dalszego zatrudnienia pracownika, tj. do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, także przywracając pracownika do pracy. Zmiana ta jest wynikiem doświadczeń z praktyki stosowania dotychczasowego przepisu, bowiem z reguły żaden proces o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne nie kończył się w terminie umożliwiającym jego zastosowanie przed rozwiązaniem się umowy. Zdarzało się, że pracodawcy świadomie naruszali przepisy prawa pracy, kalkulując przewlekłość postępowania jako sposób na pozbycie się pracownika. Obecnie sąd I instancji uzyskał narzędzie umożliwiające nakazanie zatrudnienia pracownika na czas procesu (postępowania w kolejnych instancjach, do czasu jego prawomocnego zakończenia).</p> <p>Zmienione przepisy: art. 477² § 2 Kodeksu postępowania cywilnego.</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 1 pkt 164 ustawy z 4.7.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 1469).</p>

Zestawienie zmian w prawie pracy od maja 2019 r. do grudnia 2020 r.

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
7.9.2019 r.	
(1) Świadczenie pracy	<p>Wprowadzone zostały liczne zmiany w zakresie świadectw pracy, które w szczególności polegają na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wydłużeniu do 14 dni terminu na złożenie wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy oraz terminu na złożenie żądania sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy, jeśli pracodawca odmówi spełnienia wniosku pracownika, • likwidacji obowiązku pracodawcy wskazywania pracownikowi w treści świadectwa pracy adresu konkretnego sądu rejonowego – sądu pracy właściwego do wniesienia żądania sprostowania świadectwa pracy (właściwość sądu określają przepisy KPC, jednocześnie pozostawiając pracownikowi możliwość podjęcia decyzji w sprawie wyboru konkretnego sądu), • zniesieniu obowiązku pracodawcy wydawania odpisu świadectwa pracy (pracownik albo inna uprawniona osoba może bowiem żądać wydania mu kopii dokumentu z akt osobowych, w tym m.in. kopii świadectwa pracy), • wprowadzeniu zasady, że pracodawca może na świadectwie pracy podawać albo REGON albo NIP albo oba te numery, • doprecyzowaniu, że wykroczeniem przeciwko prawom pracownika jest niewydanie świadectwa pracy w terminie ustawowym (co do zasady, do 7 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy), a dotychczas penalizacja dotyczyła ogólnie pojętego niewydania świadectwa pracy.
(2) Prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy	<p>Wprowadzona została nowa instytucja rozwiązująca problem braku świadectwa pracy w przypadku, gdy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe. W takich okolicznościach pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Takie orzeczenie sądu będzie mogło zastępować świadectwo pracy.</p>
(3) Mobbing	<p>Po zmianie mobbingowany pracownik może wystąpić o odszkodowanie od pracodawcy nie tylko wtedy, gdy w związku z mobbingiem rozwiązał umowę o pracę, ale także w sytuacji, gdy pomimo mobbingu nadal jest zatrudniony u pracodawcy (nie rozwiązał umowy o pracę).</p>
(4) Szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem	<p>Pracownikom – innym członkom najbliższej rodziny dziecka (tj. innym niż ojciec i matka) przyznane zostały wszystkie uprawnienia pracownicze związane z korzystaniem z urlopów macierzyńskich i rodzicielskich. Dotyczy to m.in. szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy w okresie korzystania z tych urlopów związanych z rodzicielstwem, prawa do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, jeżeli w tych okresach zostaną bezprawnie zwolnieni z pracy, możliwości korzystania z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po korzystaniu z urlopów związanych z rodzicielstwem.</p>
(5) Dyskryminacja i równe traktowanie pracowników	<p>Wprowadzone zostały zmiany w zakresie dyskryminacji i równego traktowania, których skutkiem jest utworzenie w pełni otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację. Oznacza to, że każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników może być uznane za dyskryminację.</p> <p>Zmienione przepisy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) art. 97, art. 282 Kodeksu pracy, 2) art. 97¹ Kodeksu pracy, 3) art. 94³ § 4 Kodeksu pracy, 4) art. 47, art. 163 § 3, art. 177 § 5 Kodeksu pracy, 5) art. 11³, art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy. <p>Podstawa nowelizacji: art. 1 ustawy z 15.5.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 1043).</p>

Część I. Zmiany w prawie pracy

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
<p>4.5.2019 r.</p> <p>Obowiązek przeglądu danych osobowych zawartych w dokumentacji przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu socjalnego</p>	<p>Uregulowane zostały zasady postępowania z danymi osobowymi osób starających się o przyznanie świadczenia socjalnego z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Na szczególną uwagę zasługuje obowiązek pracodawcy dokonywania przeglądu danych osobowych zawartych w dokumentacji wytworzonej w ramach prowadzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przegląd taki powinien być dokonywany nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 8 ust. 1a–1d ustawy z 4.3.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 27 ustawy z 21.2.2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.4.2016 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.U. z 2019 r. poz. 730).</p>
<p>4.5.2019 r.</p> <p>(1) Ograniczenie zakresu danych osobowych żądanych od kandydatów na pracowników</p> <p>(2) Monitoring wizyjny</p>	<p>Po zmianach, od osób ubiegających się o zatrudnienie pracodawca nie może już żądać podania imion rodziców ani miejsca zamieszkania (ale może żądać podania danych kontaktowych). Informacji dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.</p> <p>Monitoring (tzw. monitoring wizyjny) nie może już w jakimkolwiek zakresie obejmować pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej, natomiast dodatkowym warunkiem stosowania monitoringu w pomieszczeniach sanitarnych jest uzyskanie uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa taka organizacja – zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.</p> <p>Zmienione przepisy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) art. 22^{1a} i 22^{1b} Kodeksu pracy, 2) art. 22² § 2 i 10 Kodeksu pracy. <p>Podstawa nowelizacji: art. 4 ustawy z 21.2.2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.4.2016 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.U. z 2019 r. poz. 730).</p>

Część II. Akty prawne

Rozdział I. Zatrudnianie i zwalnianie

1. Kodeks pracy

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

Tekst jednolity z dnia 18 czerwca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)

(zm.: Dz.U. 2018, poz. 2432)

Spis treści

	Art.
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 ^{3e}
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
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 IIa. (<i>uchylony</i>)	67 ¹ –67 ⁴
Rozdział IIb. 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

1 KP

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
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 obuwie 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
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

Odnosnik nr 1

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. 6–7. (*uchylone*)

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 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.

1 KP Art. 10–18¹

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

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.

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, 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 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 rozwiązania 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.

1 KP Art. 18^{3c}-18^{3e}

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

- 1) niezatrudnieniu 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.

§ 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 różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18^{3c}. [Równe traktowanie w zakresie wynagradzania] § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

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

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

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

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

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

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl