

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

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

Tekst jednolity z dnia 14 lutego 2025 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 277)<sup>2</sup>

(zm.: Dz.U. 2024, poz. 1871; 2025, poz. 807, poz. 1423, poz. 1661; 2026, poz. 25)

## Spis treści

	Art.
Preambuła ( <i>uchylona</i> )	
Dział pierwszy. Przepisy ogólne . . . . .	1–21
Rozdział I. Przepisy wstępne . . . . .	1–9 <sup>1</sup>
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy . . . . .	10–18 <sup>3</sup>
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu . . . . .	18 <sup>3a</sup> –18 <sup>3e</sup>
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy . . . . .	18 <sup>4</sup> –18 <sup>5</sup>
Rozdział III. ( <i>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 <sup>4</sup>
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę . . . . .	30–31
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem . . . . .	32–43
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę . . . . .	44–51
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia . . . . .	52–55
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia . . . . .	56–61
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia . . . . .	61 <sup>1</sup> –62
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę . . . . .	63–67
Rozdziały IIa–IIb. ( <i>uchylone</i> ) . . . . .	67 <sup>1</sup> –67 <sup>17</sup>
Rozdział IIc. Praca zdalna . . . . .	67 <sup>18</sup> –67 <sup>34</sup>
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę . . . . .	68–77
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania . . . . .	68–72
Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru . . . . .	73–75
Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania . . . . .	76
Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę . . . . .	77

<sup>1</sup> Treść odnośnika publikujemy na końcu ustawy.

<sup>2</sup> Tekst jednolity ogłoszono dnia 6.03.2025 r.

Dział trzeci. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia . . . . .	77 <sup>1</sup> –93
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą . . . . .	77 <sup>1</sup> –77 <sup>5</sup>
Rozdział Ia. Wynagrodzenie za pracę . . . . .	78–83
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę . . . . .	84–91
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdol- ności do pracy . . . . .	92
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna . . . . .	92 <sup>1</sup>
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna . . . . .	93
Dział czwarty. Obowiązki pracodawcy i pracownika . . . . .	94–113 <sup>1</sup>
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy . . . . .	94–99
Rozdział II. Obowiązki pracownika . . . . .	100–101
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji . . . . .	101 <sup>1</sup> –101 <sup>4</sup>
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników . . . . .	102–103 <sup>6</sup>
Rozdział IV. Regulamin pracy . . . . .	104–104 <sup>4</sup>
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia . . . . .	105–107
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników . . . . .	108–113 <sup>1</sup>
Dział piąty. Odpowiedzialność materialna pracowników . . . . .	114–127
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy . . . . .	114–123
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi . . . . .	124–127
Dział szósty. Czas pracy . . . . .	128–151 <sup>12</sup>
Rozdział I. Przepisy ogólne . . . . .	128
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy . . . . .	129–131
Rozdział III. Okresy odpoczynku . . . . .	132–134
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy . . . . .	135–150
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych . . . . .	151–151 <sup>6</sup>
Rozdział VI. Praca w porze nocnej . . . . .	151 <sup>7</sup> –151 <sup>8</sup>
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta . . . . .	151 <sup>9</sup> –151 <sup>12</sup>
Dział siódmy. Urlopy pracownicze . . . . .	152–175
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe . . . . .	152–173
Rozdział Ia. Urlop opiekuńczy . . . . .	173 <sup>1</sup> –173 <sup>3</sup>
Rozdział II. Urlopy bezpłatne . . . . .	174–175
Dział ósmy. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem . . . . .	175 <sup>1</sup> –189 <sup>1</sup>
Dział dziewiąty. Zatrudnianie młodocianych . . . . .	190–206
Rozdział I. Przepisy ogólne . . . . .	190–193
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przy- gotowania zawodowego . . . . .	194–196
Rozdział III. Doksztalcanie . . . . .	197–200
Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygoto- wanie zawodowe . . . . .	200 <sup>1</sup> –200 <sup>2</sup>
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia . . . . .	201–204
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe . . . . .	205
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe . . . . .	206
Dział dziesiąty. Bezpieczeństwo i higiena pracy . . . . .	207–237 <sup>15</sup>
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy . . . . .	207–209 <sup>3</sup>
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika . . . . .	210–212
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy . . . . .	213–214
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne . . . . .	215–219

Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia . . . . .	220–225
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia . . . . .	226–233
Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe . . . . .	234–237 <sup>1</sup>
Rozdział VIII. Szkolenie . . . . .	237 <sup>2</sup> –237 <sup>5</sup>
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze . . . . .	237 <sup>6</sup> –237 <sup>10</sup>
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy . . . . .	237 <sup>11</sup>
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy . . . . .	237 <sup>11a</sup> –237 <sup>13a</sup>
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi . . . . .	237 <sup>14</sup>
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy . . . . .	237 <sup>15</sup>
Dział jedenasty. ( <i>uchylony</i> ) . . . . .	238–241 <sup>30</sup>
Rozdział I. ( <i>uchylony</i> ) . . . . .	238–241 <sup>13</sup>
Rozdział II. ( <i>uchylony</i> ) . . . . .	241 <sup>14</sup> –241 <sup>21</sup>
Rozdział III. ( <i>uchylony</i> ) . . . . .	241 <sup>22</sup> –241 <sup>30</sup>
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 <sup>1</sup>
Rozdział II. ( <i>uchylony</i> ) . . . . .	284–290 <sup>1</sup>
Dział czternasty. Przedawnienie roszczeń . . . . .	291–295
Dział czternasty <sup>A</sup> . ( <i>uchylony</i> ) . . . . .	295 <sup>1</sup> –295 <sup>2</sup>
Dział piętnasty. Przepisy końcowe . . . . .	296–305
Odnośnik	

## 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 zatrudnia ją one pracowników.

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

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

**Art. 4.** (*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 uprawnione 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. 9<sup>1</sup>.** [Porozumienie o zawieszeniu stosowania zakładowych przepisów prawa pracy] § 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub

w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

§ 3.<sup>3</sup> Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z przepisów prawa pracy, o których mowa w § 1, warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

§ 4.<sup>4</sup> Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Jeżeli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz.U. poz. 1661).

§ 5.<sup>5</sup> (*uchylony*)

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

<sup>3</sup> Art. 91 § 3 zmieniony ustawą z dnia 5.11.2025 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 1661), która wchodzi w życie 13.12.2025 r.

<sup>4</sup> Art. 91 § 4 zmieniony ustawą z dnia 5.11.2025 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 1661), która wchodzi w życie 13.12.2025 r.

<sup>5</sup> Art. 91 § 5 uchylony ustawą z dnia 5.11.2025 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 1661), która wchodzi w życie 13.12.2025 r.

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

**Art. 11<sup>3</sup>.** [**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 urlopach wypoczynkowych.

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

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

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

**Art. 18.** [**Zasada uprzywilejowania pracownika**] § 1. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

§ 2. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednio 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. 18<sup>1</sup>.** [**Prawo koalicji**] § 1. Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji.

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

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

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

## Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu

**Art. 18<sup>3a</sup>.** [Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu] § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, 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<sup>3b</sup>.** [Naruszenie zasady równego traktowania] § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2–4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 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<sup>3a</sup> § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganie zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

**Art. 18<sup>3c</sup>.** [Równe traktowanie w zakresie wynagradzania] § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

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

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

**Art. 18<sup>3ca</sup>.**<sup>6</sup> [Prawo do informacji o wynagrodzeniu] § 1. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku otrzymuje od pracodawcy informację o:

- 1) wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 18<sup>3c</sup> § 2, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci, oraz
- 2) odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.

§ 2. Informacje, o których mowa w § 1, pracodawca przekazuje z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z tymi informacjami, w postaci papierowej lub elektronicznej, osobie ubiegającej się o zatrudnienie, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje:

- 1) w ogłoszeniu o naborze na stanowisko;
- 2) przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1;

<sup>6</sup> Art. 18<sup>3ca</sup> dodany ustawą z dnia 4.06.2025 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 807), która wchodzi w życie 24.12.2025 r.

3) przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1, albo przed rozmową kwalifikacyjną.

§ 3. Pracodawca zapewnia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.

**Art. 18<sup>3d</sup>.** [Skutki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu] Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

**Art. 18<sup>3e</sup>.** [Ochrona pracownika korzystającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu] § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

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

§ 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

## Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

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

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

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

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

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

## Rozdział III. (*uchylony*)

Art. 19–21. (*uchylone*)

### Dział drugi. Stosunek pracy

#### Rozdział I. Przepisy ogólne

**Art. 22.** [Stosunek pracy] § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 1<sup>1</sup>. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1<sup>2</sup>. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

§ 2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.

§ 3. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

**Art. 22<sup>1</sup>.** [Udostępnienie pracodawcy danych osobowych] § 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6)<sup>7</sup> przebieg dotychczasowego zatrudnienia, z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.

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

<sup>7</sup> Art. 22<sup>1</sup> § 1 pkt 6 w brzmieniu ustawy z dnia 4.06.2025 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 807), która wchodzi w życie 24.12.2025 r.

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 22<sup>1b</sup>.** [Przetwarzanie danych biometrycznych] § 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych da-

nych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Przepis art. 22<sup>1a</sup> § 2 stosuje się odpowiednio.

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

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

**Art. 22<sup>1c</sup>. [Kontrola trzeźwości]** § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.

§ 2. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

§ 3. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób ustalony zgodnie z § 10, uwzględniający wymagania wynikające z przepisów wydanych na podstawie art. 22<sup>1g</sup>.

§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

§ 5. Badanie, o którym mowa w § 4, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2023 r. poz. 2151). Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

§ 6. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4, oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.

§ 7. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje informacje, o których mowa w § 6, w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113.

§ 8. W przypadku, w którym informacje, o których mowa w § 6, mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość

o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 6, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 9. Po upływie okresów, o których mowa w § 6, 7 lub 8, informacje, o których mowa w § 6, podlegają usunięciu.

§ 10. Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

§ 11. O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, o którym mowa w § 10, pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje, o których mowa w § 10, w postaci papierowej lub elektronicznej.

**Art. 22<sup>1d</sup>. [Niedopuszczenie pracownika do pracy]** § 1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

§ 2. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

§ 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

§ 4. Organ, o którym mowa w § 3, przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.

§ 5. Organ, o którym mowa w § 3, zleca przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:

- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w § 4;
- 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą, o której mowa w § 4;
- 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w § 4;
- 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą, o której mowa w § 4;

5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

§ 6. Badania, o których mowa w § 4 i 5, przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.

§ 7. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

§ 8. W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 9. Przebieg badań, o których mowa w § 4 i 5, dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) danych osobowych pracownika:
  - a) imienia i nazwiska,
  - b) numeru PESEL, a jeżeli nie posiada – serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,
  - c) daty urodzenia, płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzaniem badania;
- 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- 5) imienia, nazwiska, stanowiska i podpisu osoby przeprowadzającej pobranie próbek materiału biologicznego do badań;
- 6) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
- 7) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;
- 8) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 9) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.

§ 10. Organ przeprowadzający badanie, o którym mowa w § 3, przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.

§ 11. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 10, stosuje się odpowiednio art. 22<sup>1c</sup> § 6–9.

**Art. 22<sup>1e</sup>.** [Kontrola pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu] § 1. Jeżeli jest to niezbędne do za-