



# KODEKS PRACY

## PROJEKT ZWIĄZKU PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACODAWCÓW OPRACOWANY PRZEZ ZESPÓŁ EKSPERTÓW POD KIEROWNICTWEM PAWŁA BUDREWICZA

### Rozdział I. Przepisy ogólne

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

**Art. 2.** Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę albo innego zrównanego tytułu (powołania, wyboru lub mianowania itp.).

**Art. 3.** Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, która zatrudnia pracowników.

**Art. 4.** Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną lub za pracodawcę będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności z zakresu prawa pracy, dokonuje osoba lub organ zarządzający jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

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

**Art. 6.** § 1. W zakresie nieuregulowanym stosuje się przepisy kodeksu cywilnego, a zwłaszcza przepisy dotyczące umowy zlecenia. W odniesieniu do oświadczeń składanych w ramach stosunku pracy (informacje, wypowiedzenia, ogłoszenia itp.) stosuje się przepisy kodeksu cywilnego o składaniu oświadczeń woli.

§ 2. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

§ 3. Jednakże roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia.

§ 4. Przedawnienie względem osoby, która nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych albo co do której istnieje podstawa do jej całkowitego ubezwłasnowolnienia, nie może skończyć się wcześniej niż z upływem 2 lat od dnia ustanowienia dla niej przedstawiciela ustawowego albo od dnia ustania przyczyny jego ustanowienia. Jeżeli termin przedawnienia wynosi 1 rok, jego bieg liczy się od dnia ustanowienia przedstawiciela ustawowego albo od dnia, w którym ustała przyczyna jego ustanowienia.

**Art. 7.** § 1. Ilekroć jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy tego kodeksu oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

§ 2. W razie sprzeczności pomiędzy prawem pracy a treścią umowy o pracę albo regulaminu, statutu itp. stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

**Art. 8.** Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Jeżeli ustawa nie stanowi inaczej, uzależnianie jakichkolwiek praw czy obowiązków pracowniczych od zachowań czy poglądów niezwiązanych ze stosunkiem pracy jest niedopuszczalne i traktowane równoznacznie z naruszeniem dóbr osobistych w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego.

**Art. 9.** Pracownik ma prawo do wypoczynku w ramach urlopu wypoczynkowego.

**Art. 10.** § 1. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w związku z czym jest zobowiązany zaznajamiać pracowników z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanej przez nich pracy. Jeżeli praca wiąże się ze szczególnym zagrożeniem, pracodawca zobowiązany jest przedstawić pracownikowi na piśmie informację na ten temat.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, posiadały odpowiednie właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie, odkażanie itd.

## **Rozdział II. Stosunek pracy**

**Art. 11.** § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w umówionym miejscu i czasie, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 15 lat. Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy przez osobę ograniczoną w zdolności do czynności prawnych nie wymaga zgody przedstawiciela ustawowego. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawy może stosunek pracy rozwiązać. W przypadku nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy przedstawiciel ustawy jest zobowiązany pokryć pracodawcy wyrządzoną w ten sposób szkodę.

§ 3. Pracodawca może stosować regulaminy pracy poprzez podanie ich do powszechnej wiadomości na terenie przedsiębiorstwa albo w inny sposób umożliwiający pracownikom zapoznanie się z ich treścią.

**Art. 12.** § 1. Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres korespondencyjny), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

§ 2. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania powyższych danych osobowych.

§ 3. Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich uzyskania wynika z odrębnych przepisów.

**Art. 13.** § 1. W razie przejęcia całości lub części przedsiębiorstwa pracodawcy przez innego pracodawcę nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. O przejęciu przedsiębiorstwa nowy pracodawca jest zobowiązany poinformować pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty u danego pracodawcy.

§ 2. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejęciem przedsiębiorstwa dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

## **Rozdział III. Umowa o pracę**

**Art. 14.** Umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy.

**Art. 15.** Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy.

**Art. 16.** § 1. Umowa o pracę określa warunki pracy i płacy, a w szczególności: rodzaj pracy, czas trwania umowy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę wraz ze wskazaniem składników wynagrodzenia, częstotliwość wypłaty wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, okres wypowiedzenia (jeśli jest inny niż ustawowy), termin rozpoczęcia pracy.

§ 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

§ 3. Zmiana umowy o pracę wymaga formy pisemnej.

**Art. 17.** § 1. Umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, niezależnie od warunków powyższych powinna określać czas wykonywania pracy za granicą oraz walutę, w której będzie wypłacane pracownikowi

wynagrodzenie w czasie pracy za granicą.

§ 2. Pracodawca jest zobowiązany poinformować pracownika na piśmie o:

- 1) zasadach zwrotu kosztów przejazdu oraz zakwaterowania,
- 2) warunkach powrotu pracownika do kraju.

§ 3. O zmianie warunków zatrudnienia wskazanych w § 2 pracodawca informuje pracownika na piśmie najpóźniej w ciągu miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian.

**Art. 18.** Przepisy o umowie o pracę stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.

**Art. 19.** § 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta,
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

§ 2. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

**Art. 20.** § 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony określa umowa. Jednak okres wypowiedzenia nie może być krótszy niż dwa tygodnie.

§ 2. W umowie o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy strony mogą ustanowić dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za wypowiedzeniem. Termin wypowiedzenia nie może być krótszy niż dwa tygodnie.

§ 3. Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy. Ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za ustawowy okres wypowiedzenia.

§ 4. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy każda umowa o pracę może być rozwiązana przez każdą ze stron bez wypowiedzenia.

**Art. 21.** § 1. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

§ 2. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

§ 3. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

§ 4. Wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie stosuje się do powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

**Art. 22.** Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym w szczególności nieobecności w pracy nieusprawiedliwionej przyczynami niezależnymi od pracownika, naruszenia zasad poufności i lojalności wobec pracodawcy lub wyrządzenia szkody pracodawcy,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

**Art. 23.** § 1. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, zwłaszcza w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz terminowego wypłacania wynagrodzenia. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych powyżej pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

§ 3. Ograniczenia odszkodowania nie stosuje się, jeżeli naruszenie obowiązków wobec pracownika miało skutki wykraczające poza stosunek pracy, zwłaszcza w zakresie bezpieczeństwa i higieny.

**Art. 24.** § 1. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez stronę rozwiązującą umowę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

**Art. 25.** § 1. Pracownikowi, wobec którego bezzasadnie rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, przysługuje odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 4 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

§ 2. Odszkodowanie oblicza się według średniego wynagrodzenia za ostatnie trzy miesiące albo proporcjonalnie do wynagrodzenia za miesiąc, w którym rozwiązano umowę – według wyboru pracownika.

§ 3. W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawcy przysługuje odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd. Odszkodowanie nie może być niższe niż wysokość wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia.

**Art. 26.** § 1. Stosunek pracy wygasa z dniem śmierci pracownika albo śmierci lub likwidacji pracodawcy.

§ 2. Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku.

**Art. 27.** Powyższe przepisy stosuje się w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy na określony czas przez pracodawcę mającego siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej. Nie dotyczy to przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg na morskich statkach handlowych, jeżeli pracodawca ma siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej lub w państwie członkowskim Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stronie umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym.

**Art. 28.** W przypadku stosunku pracy na podstawie powołania, mianowania lub wyboru odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. Odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn określonych w art. 22.

## **Rozdział IV. Wynagrodzenie za pracę**

**Art. 29.** Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

**Art. 30.** § 1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

§ 4. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią. W razie

powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w § 3.

**Art. 31.** § 1. Za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

§ 2. Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

**Art. 32.** Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

**Art. 33.** Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

**Art. 34.** § 1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę nie można dokonywać rzadziej niż raz w miesiącu. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.

§ 2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.

**Art. 35.** § 1. Sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych mogą być potrącane z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu danin publicznych – przed innymi należnościami.

§ 2. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- 1) świadczeń alimentacyjnych – do wysokości trzech piątych wynagrodzenia,
- 2) innych należności – do wysokości połowy wynagrodzenia.

§ 3. Potrącenia nie mogą w sumie przekraczać połowy wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami świadczeń alimentacyjnych – trzech piątych wynagrodzenia.

§ 4. Dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.

**Art. 36.** Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

## **Rozdział V. Obowiązki pracodawcy**

**Art. 37.** Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- 3) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników.

**Art. 38.** § 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

§ 2. Jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie kolejno zawieranych umów, świadectwo pracy można wydać dopiero po zakończeniu ostatniej umowy. Świadectwo obejmuje okres pracy wynikający ze wszystkich umów.

§ 3. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

§ 4. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu.

§ 5. Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za

wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

**Art. 39.** § 1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

§ 4. Pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

§ 5. Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca.

## **Rozdział VI. Obowiązki pracownika**

**Art. 40.** § 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

**Art. 41.** § 1. Pracodawca i pracownik mogą umówić się, że pracownik nie będzie prowadził działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczył pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

§ 2. Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji, może dochodzić od pracownika pełnego odszkodowania.

**Art. 42.** § 1. Przepis art. 41 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy.

§ 2. Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki umowa została zawarta, w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

§ 3. Odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach.

**Art. 43.** § 1. Umowy, o których mowa w art. 41 i 42, wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej.

§ 2. Powyższe przepisy nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach.

## **Rozdział VII. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy**

**Art. 44.** § 1. Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

§ 2. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.

§ 3. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za ryzyko związane z działalnością pracodawcy.

§ 4. W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy lub przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni solidarnie.

**Art. 45.** Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty czteromiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

**Art. 46.** § 1. W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.

§ 2. Wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach niniejszego rozdziału.

**Art. 47.** Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

## **Rozdział VIII. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi**

**Art. 48.** Pracownik odpowiada w pełnej wysokości za szkodę w mieniu powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się. Pracownika zwalnia od odpowiedzialności wykazanie przez niego, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia. Odpowiedzialność może być solidarna, o ile pracownicy podlegający odpowiedzialności wiedzieli o powierzeniu mienia innym pracownikom. W innym przypadku pracownicy odpowiadają proporcjonalnie.

## **Rozdział IX. Czas pracy**

**Art. 49.** § 1. Czasem pracy jest wynikający z umowy o pracę czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

§ 2. Pracownik może nie świadczyć pracy, jeżeli nie pozwala mu na to stan zdrowia. Zobowiązany jest jednak niezwłocznie przedstawić pracodawcy zaświadczenie od lekarza.

§ 3. Pracownik ma prawo do przerw w pracy, trwających razem do 30 minut w ciągu jednego dnia.

§ 4. Jeśli umowa o pracę nie stanowi inaczej, pracownik nie świadczy pracy w dni ustawowo wolne od pracy.

**Art. 50.** § 1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).

§ 2. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Dyżuru nie można wyznaczać częściej niż raz w tygodniu.

§ 3. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

## **Rozdział X. Urlopy wypoczynkowe**

**Art. 51.** § 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik może zrzec się prawa do urlopu w zamian za ekwiwalent urlopowy. O udzieleniu urlopu decyduje pracodawca.

§ 2. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa na początku każdego następnego roku kalendarzowego.

§ 3. Wymiar urlopu rocznego wynosi 15 dni. Pracodawca może udzielać dłuższych urlopów – zarówno indywidualnie, jak i regulaminowo wobec określonych grup pracowników.

§ 4. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

§ 5. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za gotowość do świadczenia pracy.

**Art. 52.** Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Pracodawca jest obowiązany pokryć wszystkie koszty poniesione przez pracownika w związku z udaniem się na urlop i odwołaniem z urlopu.

**Art. 53.** § 1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu

rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

§ 2. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, jeżeli strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

\*\*\*

Kodeks Pracy został opracowany przez zespół ekspertów ZPP pod kierownictwem Pawła Budrewicza.

**Związek Przedsiębiorców i Pracodawców**

Ul. Krakowskie Przedmieście 6

00-325, Warszawa

Tel. 22-826-08-31

[biuro@zpp.net.pl](mailto:biuro@zpp.net.pl)

[www.zpp.net.pl](http://www.zpp.net.pl)