



KODEKS PRACY **2024**

Ujednolicone przepisy
z komentarzem
do zmian

Kodeks pracy 2024

Ujednolicone przepisy
z komentarzem do zmian

Stan prawny na 1 stycznia 2024 r.



Spis treści

Komentarz do zmian	7
I. Zakładowa kontrola trzeźwości pracowników	7
Określenie grup pracowników objętych kontrolą	7
Określenie sposobu przeprowadzania badań trzeźwości	9
Urządzenie pomiarowe wykorzystywane do kontroli	9
Sposób dokumentowania wyniku badania	10
Niedopuszczenie do pracy i kontrola „zewnętrzna” przez właściwy organ	11
Kto może zweryfikować wynik badania trzeźwości?	11
Badanie na obecność innych środków	12
Podstawa zatrudnienia inna niż stosunek pracy	12
II. Program profilaktyki zdrowotnej w ramach medycyny pracy	13
III. Kodeksowa regulacja pracy zdalnej	14
Ustalenie wykonywania pracy zdalnej	14
Czas niezbędny na zawarcie porozumienia lub konsultacje	15
Wdrożenie pracy zdalnej – co jest potrzebne	15
Wniosek o zaprzestanie pracy zdalnej	19
Obowiązki pracodawcy wobec pracownika zdalnego	19
Kontrola w zakresie pracy zdalnej	20
Okazjonalna praca zdalna	20
IV. Nowelizacja Kodeksu pracy związana z wdrożeniem dyrektyw UE	21
Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu	22
Zmiany w zakresie umów o pracę na okres próbny	22
Zmiany w zakresie umów o pracę na czas określony	23
Rozszerzenie zakresu informowania o stosunku pracy	25
Wniosek o zmianę formy pracy	27
Prawo do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy na innej podstawie	27
Obowiązek informowania o wolnych stanowiskach pracy i procedurach awansu	28
Czas szkoleń zapewnianych przez pracodawcę	29
Dodatkowe przerwy w pracy	29
Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej	29
Nowy urlop opiekuńczy	29
Ochrona stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem	30
Wydłużenie okresu, w którym pracownik wychowujący dziecko może wyrazić zgodę m.in. na pracę nadliczbową	31
Zmiany dotyczące urlopu rodzicielskiego	31
Korzystanie z urlopu ojcowskiego	33

Ochrona pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego	33
Nowe przepisy dotyczące elastycznej organizacji pracy	36
Sankcje za nieinformowanie pracownika o warunkach jego zatrudnienia i za nieudzielenie pracownikowi odpowiedzi na wniosek	34
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy	35
DZIAŁ PIERWSZY. Przepisy ogólne	35
Rozdział I. Przepisy wstępne	35
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy.....	36
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu	38
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy.....	41
Rozdział III. (uchylony).....	41
DZIAŁ DRUGI. Stosunek pracy	41
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	41
Rozdział II. Umowa o pracę.....	50
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę	50
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę	58
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	59
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	62
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	64
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia	66
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia	67
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	67
Rozdział IIa. (uchylony)	69
Rozdział IIc. Praca zdalna	70
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę	77
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania.....	77
Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru	78
Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania.....	79
Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	79
DZIAŁ TRZECI. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	79
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.....	79
Rozdział Ia. Wynagrodzenie za pracę	81
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę	83
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy	84
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna	86
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna	86

DZIAŁ CZWARTY. Obowiązki pracodawcy i pracownika	87
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy	87
Rozdział II. Obowiązki pracownika	93
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji	93
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników	94
Rozdział IV. Regulamin pracy	96
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia	97
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	97
 DZIAŁ PIĄTY. Odpowiedzialność materialna pracowników	99
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy	99
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi	100
 DZIAŁ SZÓSTY. Czas pracy	101
Rozdział I. Przepisy ogólne	101
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy	102
Rozdział III. Okresy odpoczynku	103
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy	104
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych	110
Rozdział VI. Praca w porze nocnej	113
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta	113
 DZIAŁ SIÓDMY. Urlopy pracownicze	115
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe	115
Rozdział II. Urlopy bezpłatne	121
 DZIAŁ ÓSMY. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	122
 DZIAŁ DZIEWIĄTY. Zatrudnianie młodocianych	143
Rozdział I. Przepisy ogólne	143
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego	145
Rozdział III. Doksztalcanie	145
Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe	146
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia	147
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe	148
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	148
 DZIAŁ DZIESIĄTY. Bezpieczeństwo i higiena pracy	149
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy	149
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika	151
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy	153
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne	153
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia	154
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia	157

Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe.....	161
Rozdział VIII. Szkolenie	164
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.....	165
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	167
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	167
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi.....	169
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy.....	169
DZIAŁ JEDENASTY. Układy zbiorowe pracy.....	170
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	170
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	175
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy	178
DZIAŁ DWUNASTY. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	180
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	180
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze.....	180
Rozdział III. Sądy pracy	182
DZIAŁ TRZYNASTY. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.....	183
Rozdział II. (uchylony)	185
DZIAŁ CZTERNASTY. Przedawnienie roszczeń	186
DZIAŁ CZTERNASTY^A. (uchylony).....	187
DZIAŁ PIĘTNASTY. Przepisy końcowe	187

I. ZAKŁADOWA KONTROLA TRZEŻWOŚCI PRACOWNIKÓW

Nowelizacja	Ustawa z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240)
Termin zmiany	21 lutego 2023 r.

Ustawa nowelizująca Kodeks pracy umożliwia pracodawcom prowadzenie w miejscu pracy kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Kontrola w tym zakresie uregulowana została w nowych przepisach art. 22^{1c}–22^{1h} Kodeksu pracy.

Zgodnie z nowelizowanymi przepisami w sytuacji, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca ma możliwość wprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników. Badanie 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 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

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.

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.

Określenie grup pracowników objętych kontrolą

Zarówno w układ zbiorowy pracy, jak i regulamin pracy lub obwieszczenie powinny konkretnie określać, kto będzie mógł zostać poddany badaniom trzeźwości. Warto więc określić, które:

- działy,
- wydziały,
- zespoły,

- poszczególne stanowiska
- mogą być badane.

W zależności od okoliczności może się okazać, że jedynie część pracowników zostanie objęta badaniami, a pozostali już nie.

■ PRZYKŁAD

Pracownicy biurowi, którzy nie mają bezpośredniego kontaktu z osobami spoza zakładu pracy i nie operują firmowymi pieniędzmi, nie będą badani ze względu na niewielkie ryzyko dla innych osób i zakładowego mienia.

Skoro kontrola trzeźwości może być wprowadzona w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, to z pewnością może ona dotyczyć np.:

- pracowników produkcyjnych pracujących przy maszynach,
- pracowników kierujących samochodami lub innymi pojazdami w celach służbowych (np. autobus, samochód dostawczy, wózki widłowe),
- pracowników mających kontakt z osobami spoza zakładu pracy (np. osoby pracujące w terenie, serwisanci, osoby obsługujące klientów),
- pracowników mających pod opieką inne osoby (np. dzieci w żłobku, przedszkolu czy szkole, osoby pełnoletnie wymagające pomocy i opieki, np. starsze, schorowane, niepełnosprawne itp.),
- pracowników wykonujących prace wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej,
- pracowników wykonujących prace szczególnie niebezpieczne (np. na wysokościach),
- pracowników wykonujących inne prace, przy których błąd lub niedostateczna koncentracja uwagi mogą spowodować zagrożenie zdrowia lub życia innych osób (np. pakowanie lekarstw),
- pracowników opieki zdrowotnej (lekarze, pielęgniarki, położne, ratownicy medyczni),
- pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia (np. ochrona w sklepie, ochrona budynków zakładu pracy),
- pracowników wykonujących konwój wartości pieniężnych itp.

W sytuacji gdy dany pracownik nie należy do grupy osób objętych kontrolą, pracodawca nie może poddawać go kontroli (chyba że pracownik sam, dobrowolnie i z własnej inicjatywy będzie o to zabiegał). W tej sytuacji pozostaje niedopuszczenie pracownika do pracy (lub niezwłoczne odsunięcie go od niej) i np. wezwanie policji do zakładu pracy w celu przeprowadzenia kontroli.