



**SENAT
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
IV KADENCJA**

Warszawa, dnia 24 sierpnia 2001 r.

Druk nr 782

**MARSZAŁEK SEJMU
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

**Pani
Alicja GRZEŚKOWIAK
MARSZAŁEK SENATU
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Zgodnie z art. 121 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej mam zaszczyt przesłać Pani Marszałek do rozpatrzenia przez Senat uchwaloną przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej na 117. posiedzeniu w dniu 23 sierpnia 2001 r. ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

Z poważaniem

(-) Maciej Płażyński

USTAWA
z dnia 23 sierpnia 2001 r.

o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Art. 1.

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268 oraz z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301 i Nr 52, poz. 538) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 11 otrzymuje brzmienie:

„Art. 11. §1. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika, bez względu na podstawę prawną tego stosunku.

§2. Zatrudnienie pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy, z naruszeniem zasady dobrowolności z jego strony, narusza przepis § 1.”;

2) w art. 11³ po wyrazach „przynależność związkową” dodaje się wyrazy „ , a także zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy”;

3) w art. 18⁴ w § 2 wyrazy „Państwowa Inspekcja Sanitarna” zastępuje się wyrazami „Inspekcja Sanitarna”;

4) po art. 22 dodaje się art. 22¹ w brzmieniu:

„Art. 22¹. §1. Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko,
- 2) imiona rodziców,
- 3) datę urodzenia,
- 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- 5) wykształcenie,
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

§2. Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych podlegających podaniu zgodnie z § 1, także danych osobowych obejmujących:

- 1) imiona i nazwiska dzieci pracownika oraz daty ich urodzenia, a także inne dane osobowe, których podanie warunkuje korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,

2) numer PESEL nadany przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL).

§3. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 2.

§4. Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych, niż określone w § 1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych ustaw.

§5. W zakresie nie uregulowanym w § 1-4 do danych osobowych, o których mowa w tych przepisach, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych.”;

5) art. 29 otrzymuje brzmienie:

„Art. 29. §1. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników tego wynagrodzenia i ich wysokości,
- 4) wymiar czasu pracy,
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

§2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy oraz jej warunki.

§3. Pracodawca jest obowiązany poinformować pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości i terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy.”;

6) po art. 29 dodaje się art. 29¹ i 29² w brzmieniu:

„Art. 29¹. §1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą do wymiaru jego czasu pracy.

§2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Art. 29². §1. Zmiana warunków umowy o pracę wymaga zgody pracownika i pracodawcy.

§2. Porozumienie stron w sprawie zmiany warunków umowy o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli porozumienie nie zostało zawarte na piśmie, pracodawca

powinien, nie później niż w ciągu 7 dni od zawarcia porozumienia, potwierdzić pracownikowi na piśmie nowe warunki umowy o pracę.”;

7) art. 39 otrzymuje brzmienie:

„Art. 39. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.”;

8) w art. 40 wyrazy „prawa do renty z tytułu zaliczenia do I lub II grupy inwalidów” zastępuje się wyrazami „prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy”;

9) w art. 43 w pkt 2 wyrazy „stwierdzoną orzeczeniem lekarskim” zastępuje się wyrazami „potwierdzoną zaświadczeniem lekarskim”;

10) w art. 47 w zdaniu drugim po wyrazach „dotyczy to także przypadku, gdy” dodaje się wyrazy „rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy”;

11) w art. 50 w § 5 w zdaniu pierwszym po wyrazach „urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „, , albo pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego”;

12) w art. 55 w § 1 wyraz „orzeczenie” zastępuje się wyrazem „zaświadczenie”, a wyraz „orzeczeniu” zastępuje się wyrazem „zaświadczeniu”;

13) w art. 57 w § 2 po wyrazach „dotyczy to także przypadku, gdy” dodaje się wyrazy „rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy”;

14) w art. 631 w § 2 w zdaniu pierwszym wyrazy „w myśl przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin” zastępuje się wyrazami „w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”;

15) w dziale drugim w rozdziale II po oddziale 7 dodaje się oddział 8 w brzmieniu:

„Oddział 8

Przepisy szczególne

Art. 67¹. Przepisy niniejszego rozdziału stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na podstawie innych aktów niż umowa o pracę oraz do tych aktów, jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej.”;

16) w art. 68 w § 1 skreśla się wyrazy „albo w przepisach wydanych na podstawie art. 298”;

17) w art. 69 w pkt 2 skreśla się lit. b);

18) w art. 72 w § 3 wyrazy „do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku” zastępuje się wyrazami „do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”;

19) w art. 76 skreśla się wyrazy „lub przepisami wydanymi na podstawie art. 298”;

20) w art. 77² :

a) w § 1 wyraz „5” zastępuje się wyrazem „20”,

b) w § 5 wyrazy „art. 241²²” zastępuje się wyrazami „art. 241²⁶ § 2”;

21) art. 77³ otrzymuje brzmienie:

„Art. 77³. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określi, w drodze rozporządzenia - w zakresie nie zastrzeżonym w odrębnych przepisach do właściwości innych organów - minister właściwy do spraw pracy, na wniosek właściwego ministra.”;

22) w art. 87:

a) w § 1 w zdaniu wstępnym wyrazy „po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych” zastępuje się wyrazami „po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych”;

b) w § 5 wyrazy „Nagroda z zakładowego funduszu nagród” zastępuje się wyrazami „Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej”;

23) w art. 92¹ w § 1 wyrazy „renty inwalidzkiej” zastępuje się wyrazami „renty z tytułu niezdolności do pracy”;

24) w art. 93 w § 4 w pkt 2 wyrazy „w myśl przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin” zastępuje się wyrazami „w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”;

25) w art. 94 po pkt 2 dodaje się pkt 2a w brzmieniu:

„2a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie, w szczególności przez wprowadzenie niezbędnych przerw w pracy, wliczanych do czasu pracy,”;

26) w art. 97 po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:

„§1¹. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, z którym dotychczasowy pracodawca nawiązuje bez przerwy kolejną umowę o pracę, pracodawca jest zobowiązany wystawić świadectwo pracy tylko na żądanie pracownika.”;

27) w art. 104¹ w § 1 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy,”;

28) dział szósty otrzymuje brzmienie:

„Dział szósty

Czas pracy

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 128. §1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy.

§2. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

1) pracownikach pracujących na zmiany - należy przez to rozumieć pracowników wykonujących pracę według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni,

2) pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy - należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

§3. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika, przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Rozdział II

Normy i ogólny wymiar czasu pracy

Art. 129. §1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy, z zastrzeżeniem przepisów art. 136 § 1-3, art. 137 § 1, art. 138 § 1-3 oraz art. 142, 143 i 148.

§2. Praca w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

§3. W razie rozwiązania umowy o pracę przed upływem okresu rozliczeniowego, pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia, obliczonego jak za pracę w godzinach nadliczbowych - przy odpowiednim zastosowaniu przepisu § 2 - za czas przepracowany od początku okresu rozliczeniowego do dnia rozwiązania umowy o pracę.

Art. 130. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129, stanowi iloczyn 8 godzin i przypadającej w tym okresie liczby dni kalendarzowych, z wyłączeniem niedziel, świąt i dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, z zastrzeżeniem przepisów art. 138 § 4.

Art. 131. Czas pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z obowiązującymi go normami czasu pracy, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy przypadających do przepracowania w okresie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

Art. 132. §1. Tygodniowy czas pracy, bez względu na obowiązujące pracownika normy czasu pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi (łącznie tygodniowy wymiar czasu pracy), nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§2. Ograniczenie przewidziane w § 1 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

Rozdział III

Okresy odpoczynku

Art. 133. §1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem przepisu art. 137 § 2 i art. 148.

§2. Przepis § 1 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,

- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 3) pracowników pracujących na zmiany w przypadku konieczności pracy na kolejnej zmianie, jednakże tylko przez czas niezbędny pracodawcy w celu zapewnienia zastępstwa pracownika nieobecnego w pracy.

Art. 134. §1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do nieprzerwanego okresu 35 godzin odpoczynku, w tym 11 godzin, o których mowa w art. 133 § 1.

§2. W przypadkach określonych w art. 133 § 2 tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, niż określona w § 1, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.

§3. Odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny i rozpoczyna się w tym dniu od godziny 6⁰⁰, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

§4. W przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę, odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, może przypadać w innym dniu niż niedziela.

Art. 135. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą co najmniej 15 minut, wliczaną do czasu pracy.

Rozdział IV

Systemy czasu pracy

Art. 136. §1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę, przy zastosowaniu okresu rozliczeniowego nie przekraczającego 1 miesiąca.

§2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wyrażeniu na to zgody przez zakładową organizację związkową, a jeżeli taka organizacja nie działa u danego pracodawcy - po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej niż do 3 miesięcy.

§3. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy może być przedłużony, w trybie określonym w § 2, nie więcej jednak niż do 6 miesięcy.

§4. W systemie czasu pracy, o którym mowa w § 1-3, za pracę:

- 1) w godzinach przekraczających przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy,
- 2) w godzinach przekraczających 8 godzin na dobę, jeżeli obowiązujący pracownika rozkład czasu pracy przewiduje w danej dobie pracę przez 8 godzin lub przez czas krótszy niż 8 godzin,
- 3) w godzinach przekraczających przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,

pracownikowi przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek, o którym mowa w art. 150.

- Art. 137. §1. Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalny, w poszczególnych dniach i tygodniach, dłuższy czas pracy niż określony w art. 129. Przepis art. 136 § 4 stosuje się odpowiednio.
- §2. W systemie czasu pracy, o którym mowa w § 1, pracownikowi przysługuje, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidzianego w art. 134.
- Art. 138. §1. Przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (praca w ruchu ciągłym) może być stosowany system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 45 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie czas pracy może być przedłużony do 12 godzin. W dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje, za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę, dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 150 § 1 pkt 2.
- §2. Przepis § 1 stosuje się także w przypadku, gdy praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności.
- §3. W ruchu ciągłym oraz w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy, może być wprowadzony system czasu pracy przewidujący wielobrygadową organizację pracy, w której czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym 4 miesięcy.
- §4. W przypadkach określonych w § 1 i 2, obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym stanowi iloczyn 8 godzin i liczby dni kalendarzowych w tym okresie, z wyłączeniem niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, powiększony o liczbę godzin odpowiadającą przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy, nie przekraczającą jednak 4 godzin za każdy tydzień okresu rozliczeniowego, w którym następuje przedłużenie czasu pracy.
- Art. 139. §1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy może być wprowadzony system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.
- §2. Przerywanego czasu pracy nie stosuje się do pracowników objętych systemem czasu pracy, o którym mowa w art. 136 § 1, art. 137 i 138 § 1–3.
- Art. 140. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją może być stosowany zadaniowy czas pracy, w którym zadania pracownika powinny być ustalone w takim wymiarze, aby mogły być wykonane w ramach czasu pracy określonego w art. 129. Rozkład czasu pracy ustala pracownik; rozkład czasu

pracy wymaga uzgodnienia z pracodawcą w przypadku, gdy praca ma być wykonywana na terenie zakładu pracy.

- Art. 141. Na wniosek pracownika, pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.
- Art. 142. Za zgodą pracownika, może być stosowany do niego system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu, w niektórych dniach tygodnia, dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin; praca w tych granicach nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Przepis art. 136 § 4 stosuje się odpowiednio.
- Art. 143. Za zgodą pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, może być stosowany do niego system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w soboty lub inne dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy oraz w niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin; praca w tych granicach nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Przepis art. 136 § 4 stosuje się odpowiednio.
- Art. 144. §1. Systemy czasu pracy oraz okresy rozliczeniowe określa się w układzie zbiorowym pracy.
- §2. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, wprowadza system czasu pracy, o którym mowa w art. 136-139, po uzyskaniu zgody właściwego inspektora pracy.
- §3. Rozkłady czasu pracy określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.
- Art. 145. W systemach czasu pracy, o których mowa w art. 136-139, jeżeli przewidują one rozkład czasu pracy obejmujący dozwoloną pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, przypadających w tym okresie.
- Art. 146. W systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 136, 137, 138 § 1 i 2, art. 142 i 143, czas pracy:
- 1) pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
 - 2) pracownic w ciąży,
 - 3) pracownic opiekujących się dzieckiem do lat czterech, bez ich zgody,
- nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.
- Art. 147. Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

Art. 148. Jeżeli ze względu na szczególny charakter działalności pracodawcy nie jest możliwe zorganizowanie pracy przy zastosowaniu systemu czasu pracy przewidzianego w niniejszym rozdziale, w układzie zbiorowym pracy, a w odniesieniu do pracodawców prowadzących działalność w zakresie kultury także w regulaminie pracy, może być wprowadzony szczególny system czasu pracy przy zachowaniu jednak tygodniowej normy czasu pracy, określonej w art. 129, łączonego tygodniowego wymiaru czasu pracy, określonego w art. 132, okresu odpoczynku określonego w art. 134 oraz okresu odpoczynku bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy, odpowiadającego co najmniej liczbie przepracowanych godzin, a także okresu rozliczeniowego nie przekraczającego 52 tygodni. W takim przypadku układ zbiorowy pracy nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przewidziane w art. 146, 178, 202 i 203.

Rozdział V

Praca w godzinach nadliczbowych

Art. 149. §1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

§2. Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

§3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

§4. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 150.

Art. 150. §1. Za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości:

- 1) 50% wynagrodzenia – za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
- 2) 100% wynagrodzenia – za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele lub w święta,
- 3) 100% wynagrodzenia – za każdą godzinę nadliczbową przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku określonego w pkt 1 i 2.

- §2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, o których mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszergowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.
- §3. Dodatek, o którym mowa w § 1 pkt 2, nie przysługuje za pracę w normalnym wymiarze czasu pracy w niedzielę lub w święto, jeżeli pracownikowi został udzielony w zamian za pracę w takim dniu inny dzień wolny od pracy.
- §4. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy, wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.
- Art. 151. W zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W takim przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
- Art. 151¹. §1. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
- §2. Pracownikom, o których mowa w § 1, z wyłączeniem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przysługuje jednak prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.
- Art. 151². §1. Czasu dyżuru pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 133 i 134.
- §2. Za czas dyżuru pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszergowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. Nie dotyczy to dyżuru pełnionego przez pracownika w domu.
- §3. Przepisu § 1 zdanie drugie oraz § 2 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Rozdział VI

Praca w porze nocnej

- Art. 151³. §1. Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godzinami 21⁰⁰ i 7⁰⁰.
- §2. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego 25% czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

- §3. Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.
- §4. Wykaz prac, o których mowa w § 3, określi pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, z pracownikami wybranymi w tym celu przez załogę, w trybie przyjętym u danego pracodawcy oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.
- §5. Przepis § 3 nie dotyczy:
- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
 - 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
 - 3) pracowników pracujących na zmiany w przypadku konieczności pracy na kolejnej zmianie, jednakże tylko przez czas niezbędny pracodawcy w celu zorganizowania zastępstwa pracownika nieobecnego w pracy.

Art. 151⁴. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.

Rozdział VII

Praca w niedziele i święta

Art. 151⁵. §1. Niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy.

§2. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6⁰⁰ w tym dniu a godziną 6⁰⁰ w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Art. 151⁶. Praca w niedziele i święta jest dozwolona:

- 1) w przypadkach określonych w art. 149 § 1 pkt 1,
- 2) w ruchu ciągłym,
- 3) w wielobrygadowej organizacji pracy,
- 4) przy niezbędnych remontach,
- 5) w transporcie i w komunikacji,
- 6) w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych,
- 7) przy pilnowaniu mienia,
- 8) w rolnictwie i w hodowli,
- 9) przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w:
 - a) placówkach handlowych,
 - b) zakładach świadczących usługi dla ludności,

- c) gastronomii,
- d) zakładach hotelarskich,
- e) jednostkach gospodarki komunalnej,
- f) zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych, zgodnie z odrębnymi przepisami,
- g) jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz placówkach opiekuńczo-wychowawczych, zapewniających całodobową opiekę, zgodnie z odrębnymi przepisami,
- h) zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku,

10) w stosunku do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, których rozkład czasu pracy przewiduje pracę wyłącznie w soboty lub inne dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy oraz w niedziele i święta.

Art. 151⁷. §1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i w święta w przypadkach, o których mowa w art. 151⁶ pkt 1-9, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

- 1) w przypadku pracy w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli,
- 2) w przypadku pracy w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.

§2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie, w terminie wskazanym w § 1 pkt 1, dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 150 § 1 pkt 2, za każdą godzinę pracy w niedzielę.

§3. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie, w terminie wskazanym w § 1 pkt 2, dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto - pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 150 § 1 pkt 2, za każdą godzinę pracy w święto.

§4. Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

Art. 151⁸. Pracownik zatrudniony przez pracodawcę, u którego praca odbywa się również w niedziele, powinien korzystać co najmniej raz na cztery tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracowników zatrudnionych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury.”;

29) w art. 153:

a) § 2 otrzymuje brzmienie:

„§2. Prawo do pozostałej części urlopu pracownik nabywa po przepracowaniu roku.”,

b) po § 2 dodaje się § 2¹ w brzmieniu:

„§2¹. Pracownikowi, który do dnia ustania stosunku pracy nie przepracował okresu wymaganego do nabycia prawa do urlopu, o którym mowa w § 1 i 2,

przysługuje urlop określony w tych przepisach u pracodawcy, u którego upływa wymagany okres zatrudnienia, liczony łącznie u dotychczasowego i kolejnego pracodawcy.”;

30) art. 154 otrzymuje brzmienie:

„Art. 154. §1. Wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni - po roku pracy,
- 2) 26 dni - po 10 latach pracy.

§2. Urlopu udziela się w dniach roboczych, za które uważa się wszystkie dni, z wyjątkiem niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy.

§3. Jeżeli pracownik wykonuje dozwoloną pracę w niedziele i święta, z wyłączeniem przypadku określonego w art. 151⁶ pkt 1, urlopu udziela się w dniach kalendarzowych, które zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy są dla niego dniami pracy, z zastrzeżeniem § 4-5.

§4. Pracownikowi objętemu jednym z systemów czasu pracy, o których mowa w art. 136, 137 i 142, jeżeli rozkład jego czasu pracy przewiduje większą liczbę dni wolnych od pracy w okresie rozliczeniowym niż przypadająca w tym okresie łączna liczba niedziel, świąt i dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, udziela się urlopu wypoczynkowego w jego dniach pracy i dniach wolnych od pracy w takiej proporcji, w jakiej dni te występują w czasie wykonywania pracy przez pracownika, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§5. Przepis § 4 stosuje się także do pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, którego rozkład czasu pracy przewiduje dni pracy i dni, w których nie ma on obowiązku wykonywania pracy, a także do pracownika, o którym mowa w art. 151⁶ pkt 10.”;

31) w art. 155¹:

a) w § 1:

- wyrazy „z pracownikiem uprawnionym do urlopu” zastępuje się wyrazami „z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu”,
- pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) u kolejnego pracodawcy - w wymiarze:

- a) proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego - w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,
- b) proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym - w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,

z zastrzeżeniem przepisu § 2,”,

b) po § 2 dodaje się § 2¹ w brzmieniu:

„§2¹. Przepis § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika podejmującego pracę u kolejnego pracodawcy w ciągu innego roku kalendarzowego niż rok, w którym ustał jego stosunek pracy z poprzednim pracodawcą.”,

c) skreśla się § 3;

32) art. 155² otrzymuje brzmienie:

„Art. 155². §1. Przepis art. 155¹ § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej jeden miesiąc okresie:

- 1) urlopu bezpłatnego,
- 2) urlopu wychowawczego,
- 3) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych,
- 4) tymczasowego aresztowania,
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności,
- 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§2. Jeżeli okres, o którym mowa w § 1, przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu pracownika powracającego do pracy w ciągu tego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze.”;

33) w art. 159:

a) w § 1 wyrazy „1,5 dnia” zastępuje się wyrazami „2 dni”,

b) skreśla się § 2;

34) w art. 162 drugie zdanie otrzymuje brzmienie:

„W takim przypadku pracodawca powinien jednak zapewnić pracownikowi przynajmniej raz odpoczynek trwający nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.”;

35) w art. 163 w § 3 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się wyrazy „dotyczy to także pracownika - ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.”;

36) art. 171 otrzymuje brzmienie:

„Art. 171. W razie niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.”;

37) po art. 174¹ dodaje się art. 174² w brzmieniu:

„Art. 174². §1. Na pisemny wniosek pracownika, złożony przez niego w związku z urodzeniem jego dziecka, pracodawca, z zastrzeżeniem warunku określonego w § 2, udziela mu urlopu bezpłatnego w wymiarze do 12 dni roboczych, który powinien być wykorzystany przez pracownika w okresie pierwszego miesiąca życia dziecka.

§2. Pracownik zobowiązany jest do zawiadomienia pracodawcy o zamiarze uzyskania urlopu bezpłatnego przynajmniej na 2 tygodnie przed przewidywanym terminem urodzenia jego dziecka.

§3. Do urlopu udzielonego pracownikowi na podstawie § 1 nie ma zastosowania § 2 art. 174.”;

38) w art. 177 po § 4 dodaje się § 5 w brzmieniu:

„§5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika - ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.”;

39) w art. 179:

a) w § 1 w pkt 2 wyraz „orzeczenia” zastępuje się wyrazem „zaświadczenia”;

b) w § 4 wyraz „orzeczeń” zastępuje się wyrazem „zaświadczeń”;

40) w art. 184 skreśla się wyraz „pracownicy”;

41) w art. 185 w §1 wyraz „świadectwem” zastępuje się wyrazem „zaświadczeniem”;

42) w art. 189¹:

a) w § 1 wyrazy „art. 1295 pkt 3” zastępuje się wyrazami „art. 146 pkt 3”;

b) w § 2 skreśla się wyrazy „180 § 2 i”;

43) w art. 191 w § 1 w pkt 2 wyraz „świadectwo” zastępuje się wyrazem „zaświadczenie”;

44) w art. 201 w § 2 wyraz „orzeknie” zastępuje się wyrazami „wyda zaświadczenie stwierdzające”;

45) w art. 205 w § 3 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„Młodocianemu, który nie nabył jeszcze prawa do urlopu, o którym mowa w § 1 i 2, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.”;

46) w art. 209:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§1. Pracodawca rozpoczynający działalność jest obowiązany, w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności, zawiadomić na piśmie właściwego inspektora pracy i właściwego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności.”;

b) w § 2 na końcu kropkę zastępuje się przecinkiem oraz dodaje się wyrazy „ , jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników.”;

c) w § 3 skreśla się wyraz „państwowego”;

d) w § 4 skreśla się wyraz „państwowy”;

47) art. 226 otrzymuje brzmienie:

„Art. 226. Pracodawca jest obowiązany:

1) oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe, związane z wykonywaną pracą, oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,

2) informować pracowników o ryzyku zawodowym, o którym mowa w pkt 1, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.”;

48) w art. 229:

a) w § 1 dodaje się zdanie trzecie w brzmieniu:

„Nie dotyczy to pracowników, z którymi zawierana jest kolejna umowa o pracę na tym samym stanowisku lub w podobnych warunkach pracy w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy.”;

- b) w § 4 i 7 wyraz „orzeczenia” zastępuje się wyrazem „zaświadczenia”, a w § 8 w pkt 2 wyraz „orzeczeń” zastępuje się wyrazem „zaświadczeń”;
- 49) w art. 230 w § 1 wyraz „orzeczenia” zastępuje się wyrazem „zaświadczenia”, a wyraz „orzeczeniu” zastępuje się wyrazem „zaświadczeniu”;
- 50) w art. 231 w zdaniu pierwszym wyraz „orzeczenia” zastępuje się wyrazem „zaświadczenia”, a wyrazy „nie został zaliczony do żadnej z grup inwalidów” zastępuje się wyrazami „nie nabył prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy”;
- 51) w art. 235 w § 1 oraz w § 3 w pkt 1 wyrazy „Państwowej Inspekcji Sanitarnej” zastępuje się wyrazami „Inspekcji Sanitarnej”;
- 52) w art. 237¹¹ w § 4 skreśla się wyraz „państwowym”;
- 53) art. 237¹⁵ otrzymuje brzmienie:

„Art. 237¹⁵. §1. Minister właściwy do spraw pracy, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia, mając na uwadze zapewnienie pracownikom właściwych warunków pracy, określi, w drodze rozporządzeń, ogólne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prac wykonywanych w różnych rodzajach działalności, obejmujące w szczególności:

- 1) ogólne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy dla obiektów budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy oraz terenów zakładów pracy,
 - 2) ogólne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii dotyczące organizacji stanowisk pracy i procesów pracy, w tym:
 - a) obsługi i stosowania maszyn, narzędzi i innych urządzeń technicznych,
 - b) transportu wewnętrznego oraz magazynowania materiałów,
 - c) ręcznych prac transportowych,
 - d) prac szczególnie niebezpiecznych,
 - 3) wymagania dotyczące oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z zagrożeniami występującymi w procesach pracy oraz podejmowania środków mających na celu ochronę przed zagrożeniami, w tym stosowania znaków bezpieczeństwa oraz środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
 - 4) zapewnienie środków do udzielania pierwszej pomocy,
 - 5) wymagania odnoszące się do pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dotyczące zaopatrzenia pracowników w napoje i środki higieny osobistej,
 - 6) inne wymagania ogólne mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownikom.
- §2. Ministrowie właściwi w sprawach z zakresu obejmującego określone rodzaje działalności lub rodzaje prac, należących do określonych działów administracji rządowej, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy oraz ministrem właściwym do spraw zdrowia, a w razie potrzeby w porozumieniu z innymi właściwymi ministrami, mając na uwadze zapewnienie pracownikom właściwych warunków pracy, określają, w drodze

rozporządzeń, szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące tych rodzajów działalności lub prac, obejmujące w szczególności:

- 1) wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszące się do budynków i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy związane z rodzajem wykonywanych prac,
- 2) wymagania dotyczące realizacji procesów pracy, w tym organizacji pracy i stanowisk pracy w sposób eliminujący lub ograniczający ryzyko związane z zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, z uwzględnieniem w szczególności:
 - a) obsługi i stosowania w procesach pracy maszyn, narzędzi i innych urządzeń technicznych,
 - b) stosowania w procesach pracy materiałów szkodliwych dla zdrowia i (lub) niebezpiecznych,
 - c) transportu oraz magazynowania materiałów stosowanych w procesach pracy,
 - d) stosowania niezbędnych środków ochrony zbiorowej oraz środków ochrony indywidualnej,
 - e) sposobu postępowania w sytuacjach zagrożeń dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracowników i w sytuacjach awaryjnych,
 - f) określenia warunków wykonywania czynności stwarzających szczególnie duże zagrożenia dla pracowników i innych osób lub zakazów wykonywania takich czynności,
- 3) wymagania kwalifikacyjne wobec pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu prac stwarzających szczególnie duże zagrożenia zawodowe oraz tryb nabywania tych kwalifikacji,
- 4) inne wymagania mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownikom.”;

54) w art. 241²⁶ § 2 otrzymuje brzmienie:

„§2. Układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2.”;

55) w dziale trzynastym skreśla się wyrazy „Rozdział I Wykroczenia przeciwko prawom pracownika”;

56) w art. 281:

- a) w pkt 2 po wyrazie „pracę” dodaje się wyrazy „lub zmiany warunków tej umowy”,
- b) w pkt 5 wyrazy „lub przepisy o ochronie pracy kobiet i zatrudnianiu młodocianych” zastępuje się wyrazami „, o ochronie pracy kobiet oraz mężczyzn wychowujących dziecko lub o zatrudnianiu młodocianych”;

57) w art. 283 w § 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

- „1) wbrew obowiązкови nie zawiadamia w terminie 14 dni właściwego inspektora pracy i właściwego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju, zakresie prowadzonej działalności, jak również o zmianie miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności oraz o zmianie technologii, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników,”;

58) skreśla się dział czternasty^a ;

59) skreśla się art. 298 ;

60) w art. 304¹ po wyrazie „ciążą” dodaje się wyraz „odpowiednio”.

Art. 2.

W ustawie z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 1985 r. Nr 54, poz. 276, z 1989 r. Nr 34, poz. 178, z 1996 r. Nr 24, poz. 110 i Nr 106, poz. 496, z 1998 r. Nr 113, poz. 717 i Nr 162, poz. 1126, z 1999 r. Nr 49, poz. 483 oraz z 2001 r. Nr 76, poz. 809 i 811) w art. 8 w ust. 1 w pkt 1 po wyrazie „kobiet” dodaje się wyrazy „oraz mężczyzn wychowujących dziecko”.

Art. 3.

W ustawie z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163, z 1985 r. Nr 35, poz. 162, z 1996 r. Nr 24, poz. 110 oraz z 1998 r. Nr 113, poz. 717) w art. 4 w pkt 2 po wyrazie „kobiet” dodaje się wyrazy „oraz mężczyzn wychowujących dziecko”.

Art. 4.

W ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19, Nr 10, poz. 59 i Nr 51, poz. 298, z 1991 r. Nr 83, poz. 372, Nr 106, poz. 457 i Nr 113, poz. 491, z 1992 r. Nr 21, poz. 84, z 1994 r. Nr 1, poz. 1, z 1996 r. Nr 24, poz. 110 oraz z 2000 r. Nr 12, poz. 136) wprowadza się następujące zmiany:

1) tytuł ustawy otrzymuje brzmienie: „o grupowych zwolnieniach pracowników”;

2) art. 1 otrzymuje brzmienie:

„Art. 1. 1. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności dokonania przez pracodawcę grupowego zwolnienia pracowników. Przez grupowe zwolnienie rozumie się rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracownika, jeżeli w okresie nie przekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 5 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia więcej niż 10, jednakże mniej niż 50 pracowników,
- 2) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia więcej niż 50, jednakże mniej niż 100 pracowników,
- 3) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia przynajmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 4) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia przynajmniej 300 i więcej pracowników.

2. Do liczby pracowników, o której mowa w ust. 1, wlicza się pracowników, z którymi następuje, z inicjatywy pracodawcy, rozwiązanie stosunków pracy na mocy porozumienia stron.

3. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, przepisy ustawy stosuje się niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników, jak też liczby pracowników objętych zwolnieniem.”.

Art. 5.

W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854) w art. 30 w ust. 5 wyrazy „a także okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 129⁴ § 2 zdanie drugie i § 3 Kodeksu pracy” zastępuje się wyrazami „a także okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 136 § 2 i 3 Kodeksu pracy”.

Art. 6.

Przepisy art. 40, 92¹ i 231 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do pracowników, którzy uzyskali prawo do I lub II grupy inwalidów, ustalone przed dniem 31 sierpnia 1997 r., lub prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, ustalone po dniu 31 sierpnia 1997 r., lecz przed wejściem w życie ustawy.

Art. 7.

Do trwających w dniu wejścia w życie ustawy postępowań dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy stosuje się dotychczasowe przepisy.

Art. 8.

Ilekoć przepisy prawa odwołują się w jakiegokolwiek formie do przepisów ustawy wymienionej w art. 4 należy przez to rozumieć odesłanie do ustawy o grupowych zwolnieniach pracowników w brzmieniu ustalonym niniejszą ustawą.

Art. 9.

Z dniem wejścia w życie ustawy pracodawca jest obowiązany rozliczyć czas pracy pracowników przepracowany do tego dnia w ostatnim okresie rozliczeniowym poprzedzającym wejście w życie tej ustawy.

Art. 10.

Przepisy wykonawcze wydane przed dniem wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, na podstawie upoważnień zmienionych niniejszą ustawą zachowują moc do czasu wejścia w życie rozporządzeń wydanych na podstawie upoważnień zawartych w ustawie zmienionej przez art. 1.

Art. 11.

Traci moc ustawa z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 28, poz. 301).

Art. 12.

Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2002 r., z tym że:

- 1) art. 1 pkt 3, 8-14, 22-24, 35, 38-41 i 42 lit. b), 43, 44, 46, 48-52, 55, 56 lit. b) i 57 oraz art. 2, 3 i 6, wchodzi w życie z upływem 14 dni od dnia ogłoszenia;
- 2) art. 1 pkt 20, 27, 28, 30, 33, 36 i 54 oraz art. 5, 9 i 11 które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2003 r.

Tłoczono z polecenia Marszałka Senatu
