

Szanowni Państwo,

Prezentujemy Państwu poniżej, w formie przejrzystej tabeli, najważniejsze zmiany w ustawie Kodeks Pracy, które na mocy ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, wchodzi w życie 26 kwietnia 2023 roku. Kolorem żółtym oznaczono zmiany w przepisach.

Rodzaj zmiany	DOTYCHCZASOWE BRZEMIENIE	BRZMIENIE OD 26.04.2023
1) Zmiana art. 18 <sup>3e</sup> k.p. – dodano § 3 - Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych	<p>"Art. 18<sup>3e</sup>. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.</p> <p>§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.</p>	<p>"Art. 18<sup>3e</sup>. § 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.";</p>
2) Rodzaje umów o pracę – zmiana polegająca na wprowadzeniu uzależnienia pomiędzy	<p><b>Art. 25. [Rodzaje umów]</b></p> <p>§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.</p> <p>§ 2. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy,</p>	<p><b>Art. 25. [Rodzaje umów]</b></p> <p>§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas <b>określony</b> albo na czas <b>nieokreślony</b>.</p> <p>§ 2. Umowę o pracę na okres próbny <b>zawiera się na okres</b></p>

<p>okresem próbnym a docelowym okresem na jaki strony chcą zawrzeć umowę.</p>	<p>zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.  <b>§ 3.</b> Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:  1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;  2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.</p>	<p>nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2<sup>1</sup>-2<sup>3</sup>, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.  <b>§ 2<sup>1</sup>.</b> Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.  <b>§ 2<sup>2</sup>.</b> Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:  1) 1 miesiąca - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;  2) 2 miesięcy - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.  <b>§ 2<sup>3</sup>.</b> Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2<sup>2</sup>, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.  <b>§ 3.</b> Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.</p>
<p>3) Art. 26 – stosunek pracy rozpoczyna się od wskazania w umowie.</p>	<p><b>Art. 26. [Termin nawiązania stosunku pracy]</b>  Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy.</p>	<p><b>Art. 26. [Dzień nawiązania stosunku pracy]</b>  Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.</p>
<p>4) Art. 26<sup>1</sup>. – wprowadza się domyślnie zakaz ograniczania możliwości alternatywnego zatrudnienia przez pracownika.</p>	<p>Brak wcześniejszego brzmienia – nowy artykuł</p>	<p><b>Art. 26<sup>1</sup>. [Dopuszczalność świadczenia pracy u więcej niż jednego pracodawcy]</b>  <b>§ 1.</b> Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.  <b>§ 2.</b> Przepisu § 1 nie stosuje się:  1) w przypadku określonym w art. 101<sup>1</sup> § 1;  2) jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej.</p>
<p>5) Art. 29 Treść i forma umowy o pracę; przekazanie pracownikowi</p>	<p><b>Art. 29. [Treść i forma umowy o pracę; przekazanie pracownikowi informacji o warunkach zatrudnienia]</b>  <b>§ 1.</b> Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:</p>	<p><b>Art. 29. [Treść i forma umowy o pracę; przekazanie pracownikowi informacji o warunkach zatrudnienia]</b>  <b>§ 1.</b> Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego</p>

<p>informacji o warunkach zatrudnienia – wprowadza się nowe obligatoryjne elementy, które muszą znaleźć się w umowie o pracę.</p>	<p>1) rodzaj pracy;  2) miejsce wykonywania pracy;  3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;  4) wymiar czasu pracy;  5) termin rozpoczęcia pracy.</p> <p>§ 1<sup>1</sup>. W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1-3, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4, w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.</p> <p>§ 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.</p> <p>§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:</p> <p>1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,  2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,  3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,  4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,  5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty,</p> <p>a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy - dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.</p> <p>§ 3<sup>1</sup>. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1-4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.</p>	<p>siedziby - adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:</p> <p>1) rodzaj pracy;  2) miejsce <b>lub miejsca</b> wykonywania pracy;  3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;  4) wymiar czasu pracy;  5) <b>dzień</b> rozpoczęcia pracy;  6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny:  a) czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności,  b) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2<sup>2</sup>, a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2<sup>3</sup>;  7) w przypadku umowy o pracę na czas określony - czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.</p> <p>§ 1<sup>1</sup>. W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1-3, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4, w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.</p> <p>§ 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.</p> <p>§ 3. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:</p> <p>1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:  a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,  b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,</p>
---	--	--

§ 3<sup>2</sup>. Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1-4, o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy, a także o zmianie układu zbiorowego pracy, którym pracownik jest objęty, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałyby nastąpić przed upływem tego terminu - nie później niż do dnia rozwiązania umowy.

§ 3<sup>3</sup>. Poinformowanie pracownika o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1-4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

§ 4. Zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.

§ 5. Przepisy § 1-4 stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.

c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,

d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,

e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,

f) w przypadku pracy zmianowej - zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,

g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy - zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,

h) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,

i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,

j) obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,

k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,

l) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje - nazwie takich organów lub instytucji,

m) w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy - terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;

2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem

		<p>społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.</p> <p>§ 3<sup>1</sup>. Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a-f, h-k i pkt 2, może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.</p> <p>§ 3<sup>2</sup>. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie adresu swojej siedziby, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby - adresu zamieszkania, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu.</p> <p>§ 3<sup>3</sup>. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.</p> <p>§ 3<sup>4</sup>. Informacje, o których mowa w § 3-33, pracodawca może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, jeżeli będą dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.</p> <p>§ 4. Zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.</p> <p>§ 5. Przepisy § 1-4 stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.</p>
<p>6) Wprowadza się Art. 29<sup>3</sup> dający pracownikowi możliwość do pracodawcy o istotne zmiany dot. rodzaju lub warunków pracy, wnioski te powinny być uwzględniane w</p>	<p>Brak wcześniejszego brzmienia</p>	<p><b>Art. 29<sup>3</sup>. [Wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy]</b></p> <p>§ 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie</p>

<p>miarę możliwości, pracodawca bez względu na decyzje ma 1 msc termin na udzielenie odpowiedzi pracownikowi</p>		<p>dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup>, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.</p> <p>§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.</p> <p>§ 3. Pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 1, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.</p>
<p>7) Art. 29<sup>4</sup> Ograniczenie dopuszczalności wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę – wprowadza się zwiększoną ochronę stosunku pracy. Dodatkowa rozciąga się również na pracowników zatrudnionych na okres próbny.</p>	<p>Brak wcześniejszego brzmienia</p>	<p><b>Art. 29<sup>4</sup>.<sup>33</sup> [Ograniczenie dopuszczalności wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę]</b></p> <p>§ 1. Przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie może stanowić:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29<sup>3</sup> § 1;</li> <li>2) jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo zachodzi przypadek określony w art. 101<sup>1</sup> § 1;</li> <li>3) dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> oraz art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4;</li> <li>4) skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>.</li> </ol> <p>§ 2. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się powodami innymi niż wskazane w § 1.</p> <p>§ 3. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na</p>

		<p>okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę było jednocześnie pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocześnie pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy, lub dochodzenie udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3<sup>2</sup>i 3<sup>3</sup> oraz art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania.</p> <p>§ 4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 3, w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.</p>
<p>8) Art. 30 Rozwiązanie umowy o pracę – pracodawca będzie zobowiązany do uzasadnienia również rozwiązania stosunku pracy zawartego na czas określony</p>	<p><b>Art. 30. [Rozwiązanie umowy o pracę]</b> (...) § 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.</p>	<p><b>Art. 30. [Rozwiązanie umowy o pracę]</b> (...) § 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas <b>określony lub umowy o pracę zawartej na czas</b> nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.</p>
<p>9) Art. 38 Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową – pracodawca będzie zobowiązany konsultować zamiar wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas</p>	<p><b>Art. 38. [Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową]</b> § 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. (...)</p>	<p><b>Art. 38. [Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową]</b> § 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas <b>określony lub umowy o pracę zawartej na czas</b> nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. (...)</p>

określony z zakładową organizacją związkową.		
10) Art. 45 Orzeczenia sądu pracy – rozszerzenie katalogu roszczeń jakie pracownik może zgłosić w związku z wypowiedzeniem, powstaje możliwość przywrócenia do pracy pracownika z którym rozwiązano stosunek o pracę na czas określony.	<b>Art. 45. [Orzeczenia sądu pracy]</b> <b>§ 1.</b> W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. <b>§ 2.</b> Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. <b>§ 3.</b> Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41 <sup>1</sup> ; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.	<b>Art. 45. [Orzeczenia sądu pracy]</b> <b>§ 1.</b> W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. <b>§ 2.</b> Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. <b>Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.</b> <b>§ 3.</b> Przepisu § 2 <b>zdanie pierwsze</b> nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41 <sup>1</sup> ; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.
11) Art. 47 <sup>1</sup> Wysokość odszkodowania	<b>Art. 47<sup>1</sup>. [Wysokość odszkodowania]</b> Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.	<b>Art. 47<sup>1</sup>. [Wysokość odszkodowania]</b> Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa ta miała trwać, określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3



		miesiący.
12) Art. 57 [Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy]	<b>Art. 57. [Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy]</b> § 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem - innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175 <sup>1</sup> pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.	<b>Art. 57. [Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy]</b> § 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.
13) Art. 94 [Podstawowe obowiązki pracodawcy]	Dodano pkt. 1a	<b>Art. 94. [Podstawowe obowiązki pracodawcy]</b> Pracodawca jest obowiązany w szczególności:  1a) informować pracowników o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 3 <sup>2</sup> i 3 <sup>3</sup> lub w art. 29 <sup>1</sup> § 2 i 4;
14) [Informacja o możliwości zmiany wymiaru czasu pracy, możliwości awansu, wolnych stanowiskach pracy]	<b>Art. 94<sup>2</sup>. [Informacja o możliwości zmiany wymiaru czasu pracy]</b> Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy.	<b>Art. 94<sup>2</sup>. [Informacja o możliwości zmiany wymiaru czasu pracy, możliwości awansu, wolnych stanowiskach pracy]</b> Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o: 1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy; 2) możliwości awansu; 3) wolnych stanowiskach pracy.
15) Art. 94 <sup>13</sup> [Czas odbywania i pokrywanie przez pracodawcę kosztów obowiązkowych szkoleń pracowników]	Brak wcześniejszego brzmienia	<b>Art. 94<sup>13</sup>. [Czas odbywania i pokrywanie przez pracodawcę kosztów obowiązkowych szkoleń pracowników]</b> Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy

		pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.
16) art. 134 [Prawo do przerwy]	<b>Art. 134. [Prawo do przerwy]</b> Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.	<b>Art. 134. [Prawo do przerwy]</b> <b>§ 1.</b> Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika: 1) wynosi co najmniej 6 godzin - pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut; 2) jest dłuższy niż 9 godzin - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut; 3) jest dłuższy niż 16 godzin - pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut. <b>§ 2.</b> Przerwy, o których mowa w § 1, wlicza się do czasu pracy.
17) Art. 148 <sup>1</sup> . 18) Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia	Brak wcześniejszego brzmienia	<b>Art. 148<sup>1</sup>. [Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej]</b> <b>§ 1.</b> Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. <b>§ 2.</b> O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. <b>§ 3.</b> Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. <b>§ 4.</b> Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny. <b>§ 5.</b> Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin. <b>§ 6.</b> Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art.

<p>Prawo do urlopu opiekuńczego w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, w wymiarze 5 dni. Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia;</p>	<p>Brak wcześniejszego brzmienia</p>	<p>186<sup>4</sup>.</p> <p><b>Art. 173<sup>1</sup>. [Prawo do urlopu opiekuńczego]</b></p> <p>§ 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.</p> <p>§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.</p> <p>§ 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.</p> <p>§ 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.</p> <p>§ 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny - stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny - adres zamieszkania tej osoby.</p>
<p>19) Art. 178 Zakres ochrony w związku z macierzyństwem</p>	<p><b>Art. 177. [Zakres ochrony w związku z macierzyństwem]</b></p> <p>§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.</p> <p>§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.</p> <p>§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.</p> <p>§ 3<sup>1</sup>. Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas</p>	<p><b>Art. 177. [Zakres ochrony w związku z macierzyństwem]</b></p> <p>§ 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:</p> <p>1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;</p> <p>2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na</p>

	<p>określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.</p> <p>§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.</p> <p>§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika - ojca wychowującego dziecko lub pracownika - innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.</p>	<p>rozwiązanie umowy.</p> <p>§ 1<sup>1</sup>. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182<sup>1d</sup> § 1 oraz art. 182<sup>3</sup> § 2 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;</li> <li>2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;</li> <li>3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.</li> </ol> <p>§ 2. (uchylony).</p> <p>§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.</p> <p>§ 3<sup>1</sup>. Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.</p> <p>§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy lub pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.</p> <p>§ 4<sup>1</sup>. Istnienie przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4, udowodni pracodawca.</p> <p>§ 5. (uchylony).</p>
20) Art. 178 wydłużenie wieku	Art. 178. [Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej; zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy; zakaz	Art. 178. [Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej; zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy; zakaz stosowania systemu

<p>dziecka z 4. do 8. roku życia i tym samym wydłużenie okresu, w którym pracownikowi nie będzie można bez jego zgody polecać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy;</p>	<p><b>stosowania systemu przerywanego czasu pracy]</b>  <b>§ 1.</b> Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139.  <b>§ 2.</b> Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.</p>	<p><b>przerywanego czasu pracy]</b>  <b>§ 1.</b> Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139.  <b>§ 2.</b> Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.</p>
<p>21) art. 182<sup>1a</sup>.  Urlop rodzicielski – wydłużenie, przyznanie każdemu z pracowników – rodziców dziecka wyłącznego prawa do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z określonego wymiaru urlopu</p>	<p><b>Art. 182<sup>1a</sup>. [Urlop rodzicielski]</b>  <b>§ 1.</b> Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:  1) 32 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;  2) 34 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.  <b>§ 2.</b> Urlop w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.  <b>§ 3.</b> Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.  <b>§ 4.</b> W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o</p>	<p><b>Art. 182<sup>1a</sup>.<sup>82</sup> [Urlop rodzicielski]</b>  <b>§ 1.</b> Pracownicy - rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:  1) 41 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;  2) 43 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.  <b>§ 2.</b> Pracownicy - rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:  1) 65 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;  2) 67 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.  <b>§ 3.</b> Urlop rodzicielski w wymiarze, o którym mowa w § 1 i 2, przysługuje łącznie obojgu pracownikom - rodzicom dziecka.  <b>§ 4.</b> Każdemu z pracowników - rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1 i 2. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników - rodziców dziecka.  <b>§ 5.</b> Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika - rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.</p>

	którym mowa w § 1.	<p>§ 6. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje pracownicy - rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 albo 2.</p> <p>§ 7. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 albo 2.</p>
22) Art. 182 <sup>1c</sup> Udzielenie urlopu rodzicielskiego jednorazowo lub w częściach – możliwość podzielenia na 5, a nie jak dotychczas na 4 części	<p><b>Art. 182<sup>1c</sup>. [Udzielenie urlopu rodzicielskiego jednorazowo lub w częściach; termin udzielenia urlopu rodzicielskiego]</b></p> <p>§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.</p> <p>§ 2. Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup>.</p> <p>§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.</p> <p>§ 4. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:</p> <p>1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:</p> <p>a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,</p>	<p><b>Art. 182<sup>1c</sup>. [Udzielenie urlopu rodzicielskiego jednorazowo lub w częściach]</b></p> <p>Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.</p>

	<p>b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1, na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;</p> <p>2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.</p>	
23) Art. 182 <sup>1f</sup> [Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego w związku z pracą w trakcie jego trwania]	<p><b>Art. 182<sup>1f</sup>. [Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego w związku z pracą w trakcie jego trwania]</b></p> <p>§ 1. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:</p> <p>1) 64 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;</p> <p>2) 68 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.</p> <p>(...)</p>	<p><b>Art. 182<sup>1f</sup>. [Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego w związku z pracą w trakcie jego trwania]</b></p> <p>§ 1. W przypadku łączenia przez <b>pracownika - rodzica dziecka</b> korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:</p> <p>1) <b>82</b> tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;</p> <p>2) <b>86</b> tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.</p> <p><b>§ 1<sup>1</sup>. W przypadku łączenia przez pracownika - rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika - rodzica dziecka w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:</b></p> <p><b>1) 130 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;</b></p> <p><b>2) 134 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.</b></p> <p>(...)</p>
24) Art. 182 <sup>3</sup> Urlop ojcowski – skrócono termin na wykorzystanie	<p><b>Art. 182<sup>3</sup>. [Urlop ojcowski]</b></p> <p>§ 1. Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:</p> <p>1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo</p> <p>2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.</p> <p>§ 1<sup>1</sup>. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie</p>	<p><b>Art. 182<sup>3</sup>. [Urlop ojcowski]</b></p> <p>§ 1. <b>W celu sprawowania opieki nad dzieckiem pracownik - ojciec</b> ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż <b>do:</b></p> <p>1) ukończenia przez dziecko <b>12</b> miesiąca życia albo</p> <p>2) upływu <b>12</b> miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.</p>

	<p>więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.</p> <p>§ 2. Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup>. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.</p> <p>§ 3. Do urlopu ojcowskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 181 i art. 183<sup>1</sup> § 1.</p>	<p>§ 1<sup>1</sup>. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.</p> <p>§ 2. Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika - ojca w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup>. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.</p> <p>§ 3. Do urlopu ojcowskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 181 i art. 183<sup>1</sup> § 1.</p>
25) Art. 186 <sup>4</sup> . [Zatrudnienie po powrocie z urlopu]	<p><b>Art. 186<sup>4</sup>. [Zatrudnienie po powrocie z urlopu wychowawczego]</b> Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.</p>	<p><b>Art. 186<sup>4</sup>. [Zatrudnienie po powrocie z urlopu]</b> Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe - na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.</p>
26) Art. 186 <sup>7</sup> . [Obligatoryjne obniżenie wymiaru etatu]	<p><b>Art. 186<sup>7</sup>. [Obligatoryjne obniżenie wymiaru etatu]</b> Dodano § 3 i 4</p>	<p><b>Art. 186<sup>7</sup>. [Obligatoryjne obniżenie wymiaru etatu]</b> § 3. W przypadku skorzystania przez pracownika z części urlopu wychowawczego pracownik ten może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. § 4. Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, nie obniża wymiaru urlopu wychowawczego.</p>
27) [Elastyczna organizacja pracy]	<p>Brak wcześniejszego brzmienia – przepis dodany</p>	<p><b>Art. 188<sup>1</sup>. [Elastyczna organizacja pracy]</b> § 1. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.</p>



		<p>§ 2. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w § 1, uważa się pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup> lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.</p> <p>§ 3. We wniosku wskazuje się:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;</li><li>2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;</li><li>3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;</li><li>4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.</li></ol> <p>§ 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.</p> <p>§ 5. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>§ 6. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca, po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>§ 7. Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub</p>
--	--	---

		rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. § 8. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym niż wskazany w § 7.
28) Art. 281. [Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika]	<p><b>Art. 281. [Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika]</b></p> <p><b>§ 1.</b> Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, <ol style="list-style-type: none"> <li>1a) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,</li> <li>2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy,</li> <li>3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,</li> <li>4) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,</li> <li>5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,</li> <li>6) nie prowadzi dokumentacji pracowniczej,</li> <li>6a) nie przechowuje dokumentacji pracowniczej przez okres, o którym mowa w art. 94 pkt 9b, art. 94<sup>5</sup> § 2 i art. 94<sup>6</sup> pkt 2, albo przez dłuższy okres, jeżeli wynika on z odrębnych przepisów,</li> <li>7) pozostawia dokumentację pracowniczą w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem;</li> </ol> </li> </ol> <p>- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.</p> <p><b>§ 2.</b> Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1 pkt 2, jest osobą, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1909), pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.</p>	<p><b>Art. 281. [Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika]</b></p> <p><b>§ 1.</b> Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, <ol style="list-style-type: none"> <li>1a) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,</li> <li>2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy,</li> <li>2a) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepisy art. 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> oraz art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4,</li> <li>2b) nie udziela pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub nie informuje o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, o których mowa w art. 29<sup>3</sup> § 3,</li> <li>3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,</li> <li>4) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,</li> <li>5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,</li> <li>5a) narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188<sup>1</sup>,</li> <li>5b) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 1731-1733,</li> <li>5c) narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 142<sup>1</sup> i art. 67<sup>19</sup> § 6 i 7,</li> <li>5d) narusza przepisy dotyczące pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94<sup>13</sup>,</li> <li>6) nie prowadzi dokumentacji pracowniczej,</li> <li>6a) nie przechowuje dokumentacji pracowniczej przez okres, o którym mowa w art. 94 pkt 9b, art. 94<sup>5</sup> § 2 i art. 94<sup>6</sup> pkt 2, albo przez dłuższy okres,</li> </ol> </li> </ol>

		<p>jeżeli wynika on z odrębnych przepisów, 7) pozostawia dokumentację pracowniczą w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem; - podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.</p> <p><b>§ 2.</b> Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1 pkt 2, jest osobą, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1909), pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.</p>
--	--	--