

# Arbeitsgesetzbuch

## Kodeks pracy

Tłumaczenie  
**Tomasz Major**

**Brighton & Wood**

Konsultacja językowa i merytoryczna  
**Kancelaria URBANEK i Wspólnicy**

 URBANEK

**Arbeitsgesetzbuch**

**Kodeks pracy**



Tłumaczenie / Textübersetzung

**Tomasz Major**

Brighton&Wood

Konsultacja językowa i merytoryczna /  
Sprachliche und fachliche Überprüfung

**Łukasz Krasoń-Becker**

Kancelaria URBANEK i Wspólnicy

# Arbeitsgesetzbuch

## Kodeks pracy



Kodeks pracy

Arbeitsgesetzbuch

Stan prawny: / Rechtsstand: 11.4.2010

**Ochrona praw autorskich:** tłumaczenia tekstów ustawowych, jak również ich opracowania w ujednoliconej wersji, są chronione krajowym i międzynarodowym prawem autorskim. Ochrona ta dotyczy również pochodzących od Wydawnictwa tytułów artykułów oraz opracowania redakcyjnego.

**Urheberrechtlicher Schutz:** die Übersetzungen der amtlichen Texte einschließlich der Einarbeitung von Aktualisierungen stehen unter dem Schutz des nationalen und internationalen Urheberrechts. Dies gilt auch für die nicht amtlichen Artikelüberschriften, für Anmerkungen in nicht amtlichen Fußnoten und für die sonstige redaktionelle Bearbeitung.

*Redaktor prowadzący:* Aleksandra Burba, Anna Wiczorek

*Projekt okładki:* Maryna Wiśniewska

*Projekt layoutu:* Jacek Bociąg, Editio

© Wydawnictwo C.H. Beck 2010

Wydawnictwo C.H. Beck Sp. z o.o.  
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa

*Skład i łamanie:* Editio, Pruszków

*Druk i oprawa:* Elpil, Siedlce

ISBN: 978-83-255-1220-0

---

## Spis treści / Inhaltsübersicht

Wstęp .....	VI
Einleitung.....	VII
Wprowadzenie .....	VIII
Einführung .....	IX
Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r.....	2
Arbeitsgesetzbuch vom 26. Juni 1974 .....	3

## Wstęp

Oddaję do rąk czytelników tłumaczenie polskiego Kodeksu pracy. Tłumaczenie poprzedza przygotowane w językach polskim i niemieckim obszerne wprowadzenie nt. polskiego prawa pracy z punktu widzenia inwestorów zagranicznych. Jak każde tłumaczenie i to przygotowane przeze mnie może spotkać się z sugestiami innego sposobu przekładu poszczególnych pojęć. Będę wdzięczny za wszelkie uwagi w tym zakresie. Pozycja ta jest podsumowaniem mojej dotychczasowej pracy zawodowej w dziedzinie zatrudnienia.

Kodeks pracy jest nieodzownym narzędziem zarządzania personelem i przedsiębiorstwem w Polsce. Reguluje wiele najważniejszych, choć nie wszystkie sfery prawa pracy.

Wyrażam nadzieję, że podobnie jak pierwsze dwa wydania, które cieszyły się ogromną popularnością wśród przedsiębiorców oraz ich doradców, także i to trzecie zaktualizowane, z nową szatą graficzną, będzie pomocne przy prowadzeniu działalności gospodarczej i doradczej. W trzecim wydaniu odszedłem od tłumaczenia dosłownego na rzecz przekładu bardziej przyjaznego czytelnikowi.

*Tomasz Major*

Grębyńce, kwiecień 2010



---

## Einleitung

Der Leser erhält von mir die Übersetzung des polnischen Arbeitsgesetzbuches. Der Übersetzung habe ich eine ausführliche Einführung zum Thema Polnisches Arbeitsrecht aus Sicht ausländischer Investoren vorgeschaltet. Wie dies bei jeder Übersetzung der Fall ist, können auch zum vorliegenden Text Anregungen bezüglich der Formulierung der einzelnen Begriffe vorgeschlagen werden. Für diese werde ich außerordentlich dankbar sein. Dieses Werk stellt das Resümee meiner bisherigen Tätigkeit im Bereich des Arbeitsrechts dar.

Das Arbeitsgesetzbuch ist ein unerlässliches Werkzeug für das Personal- und Unternehmensmanagement in Polen. Es regelt viele, aber nicht alle wichtigsten Bereiche des Arbeitsrechts.

Ich hoffe, dass, ähnlich wie die ersten zwei Auflagen, die eine sehr populäre Lektüre bei Unternehmern und ihren Beratern waren, auch diese dritte Auflage, die ein neues Layout bekommen hat, bei der Führung der unternehmerischen und beratenden Tätigkeit hilfreich sein wird. In der dritten Auflage habe ich auf die strikte wörtliche Übersetzung zugunsten einer für den Leser angenehmeren Übersetzung verzichtet.

*Tomasz Major*

Grębynice, April 2010

## Wprowadzenie

*Kodeks pracy – przedmiot regulacji i miejsce w systemie polskiego prawa pracy*  
Kodeks pracy został uchwalony 26.6.1974 r. i wszedł w życie 1.1.1975 r. Jest to pierwszy akt kodyfikujący polskie prawo pracy. Określany potocznie „pracowniczą konstytucją” jest najważniejszym aktem normatywnym polskiego prawa pracy.

### *Przedmiot regulacji*

Stanowi on podstawowy akt prawny regulujący uprawnienia i obowiązki pracownicze.

Z powodu znacznego skomplikowania spraw z zakresu prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych nie było możliwe kompleksowe ujęcie całości regulacji prawnej dotyczącej sfery pracowniczej w jednym akcie, dlatego też część zagadnień związanych z tą dziedziną została zamieszczona w odrębnych ustawach. Poza Kodeksem pracy znalazły się więc m.in. przepisy dotyczące związków zawodowych, organizacji pracodawców, rozwiązywania sporów zbiorowych, a także zasady rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników czyli tzw. zwolnienia grupowe.

W samym Kodeksie pracy znalazły się natomiast m.in. przepisy dotyczące najważniejszych kwestii związanych ze stosunkiem pracy, uprawnieniami pracowniczymi oraz zbiorowym prawem pracy.

W rozdziale I Kodeksu pracy ustawodawca zamieścił przepisy wstępne, dotyczące miejsca tego aktu w systemie prawnym, zawarł podstawowe informacje mogące wskazać strony stosunku pracy. Znalazł się tu także katalog źródeł prawa pracy.

Art. 1 Kodeksu pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. W celu wyeliminowania ewentualnych problemów z ustaleniem statusu osoby wykonującej pracę, ustawodawca zdecydował się zamieścić legalne definicje stron stosunku pracy. Tak więc za pracownika należy uznawać osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2), natomiast pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3). Stosunek pracy nawiązywany jest pomiędzy wyżej wymienionymi podmiotami, więc Kodeks pracy nie będzie miał zastosowania w przypadku np. umów cywilnoprawnych, przy których strona nie występuje w charakterze pracownika.

W art. 9 ustawodawca zawarł katalog powszechnie obowiązujących źródeł prawa pracy. Zgodnie z nim za prawo pracy należy uznać przepisy zawarte w Kodeksie pracy oraz w innych ustawach i aktach wykonawczych, które określają uprawnienia i obowiązki pracowników i pracodawców. Pośród źródeł prawa pracy znalazły się także układy zbiorowe pracy oraz inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, a także regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy – swoiste dla prawa pracy źródła prawa nie występujące w innych dziedzinach prawa.

## Einführung

### *Arbeitsgesetzbuch – Gegenstand der Regelung und seine Stellung im System des Polnischen Arbeitsrechts*

Das Arbeitsgesetzbuch wurde am 26.6.1974 verabschiedet und ist am 1.1.1975 in Kraft getreten. Es stellt die erste Kodifizierung des polnischen Arbeitsrechts dar. Das Arbeitsgesetzbuch, das umgangssprachlich als „Arbeitsnehmerverfassung“ bezeichnet wird, ist auch der wichtigste Rechtsakt des polnischen Arbeitsrechts.

### *Gegenstand der Regelung*

Das Arbeitsgesetzbuch regelt die Rechte und die Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

Wegen der Komplexität der Materie war es in den letzten Jahren erforderlich, zahlreiche Fragen aus dem Bereich des Arbeitsrechts in Sondergesetzen zu regeln. So wurden Vorschriften verabschiedet, die Rechtsfragen aus dem Bereich der Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Arbeitsstreit und Gruppenentlassungen etc. regeln.

Das Arbeitsgesetzbuch regelt die wichtigsten Fragen, die mit dem Arbeitsverhältnis, mit den Arbeitnehmerrechten, und mit Kollektivrechten des Arbeitsrechts verbunden sind.

Im Abschnitt I des Arbeitsgesetzbuches wurden von dem Gesetzgeber Einführungsvorschriften vorgesehen, die die Stellung dieses Rechtsakts im Rechtssystem regeln. Es wurde auch der Katalog der Arbeitsrechtsquellen genannt.

Der Gesetzgeber hat sich entschlossen, die Parteien des Arbeitsverhältnisses sehr präzise zu definieren. Ein Arbeitnehmer ist danach eine Person, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages, einer Bestellung, einer Wahl, einer Ernennung oder eines genossenschaftlichen Arbeitsvertrages beschäftigt wird (Art. 2). Ein Arbeitgeber ist eine Organisationseinheit, auch wenn sie keine Rechtspersönlichkeit besitzt, sowie eine natürliche Person, sofern sie Arbeitnehmer beschäftigt (Art. 3). Kein Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn zwischen solchen Parteien ein zivilrechtlicher Vertrag geschlossen wird. Auf ein solches Rechtsverhältnis finden die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches grundsätzlich keine Anwendung.

In Art. 9 wurden die allgemein geltenden Quellen des Arbeitsrechts genannt. Immer dann, wenn im Arbeitsgesetzbuch der Begriff Arbeitsrecht verwendet wird, so werden darunter die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches sowie Vorschriften anderer Gesetze und Ausführungsakte verstanden, welche Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bestimmen, sowie Bestimmungen von Tarifverträgen und anderen auf einem Gesetz gestützten Gruppenvereinbarungen, Ordnungen und Satzungen, welche Rechte und Pflichten der Parteien eines Arbeitsverhältnisses regeln. Manche, für die Zwecke des Arbeitsrechts bestimmte Rechtsquellen sind in anderen Rechtsbereichen nicht zu treffen.

Omawiany przepis precyzuje hierarchię źródeł prawa pracy. Tak więc postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Natomiast postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (art. 9 § 2–4).

Ważnym przepisem w Kodeksie pracy, mającym zmniejszyć koszty pracy, jest art. 9<sup>1</sup>, dopuszczający możliwość zawieszenia na okres do 3 lat przepisów prawa pracy zawartych w układach zbiorowych pracy, innych porozumieniach zbiorowych oraz regulaminach i statutach.

Jak było wspomniane powyżej, Kodeks pracy zawiera ogólne przepisy dotyczące sytuacji pracowników i pracodawców. Z racji tego nie mogło w nim zabraknąć katalogu podstawowych zasad dotyczących stosunku pracy. Warto tu wymienić zasadę, iż każdy ma prawo do wykonywania swobodnie wybranej pracy (art. 10), zasadę swobody nawiązania stosunku pracy (art. 11), zasadę równości pracowników (art. 11<sup>2</sup>), obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracowników przez pracodawcę (art. 11<sup>1</sup>), zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11<sup>3</sup>) oraz prawo do godziwego wynagrodzenia (art. 13), czy też prawo pracownika do wypoczynku (art. 14).

Na szczególną uwagę zasługuje zasada uprzywilejowania pracownika, uregulowana w art. 18 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem, postanowienia umów o pracę i innych aktów, na mocy których powstaje stosunek pracy powinny być tak kształtowane, by były korzystne dla pracownika w co najmniej takim stopniu jak przewidują to przepisy prawa pracy (czyli Kodeksu pracy, inne ustawy i akty wykonawcze, które określają uprawnienia i obowiązki pracowników i pracodawców, układy zbiorowe pracy oraz inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, a także regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy). W przypadku, gdyby postanowienia te były mniej korzystne od tych przewidzianych w powyższych źródłach prawa pracy – wówczas uznaje się je za nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Podobnie postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne (art. 18<sup>3</sup>). Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (element zasady uprzywilejowania pracownika).

Die besprochene Vorschrift präzisiert die Hierarchie der Arbeitsrechtsquellen. Die Bestimmungen der Tarifverträge und der Gruppenvereinbarungen sowie der Ordnungen und Satzungen dürfen für die Arbeitnehmer nicht ungünstiger sein, als die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches sowie anderer Gesetze und Ausführungsvorschriften. Die Bestimmungen der Ordnungen und Satzungen dürfen für die Arbeitnehmer nicht ungünstiger sein, als die Bestimmungen der Tarifverträge und Gruppenvereinbarungen (Art. 9 § 2–4).

Als wichtige Vorschrift im Arbeitsgesetzbuch, die die Arbeitskosten mindern soll, gilt der Art. 9<sup>1</sup> – der die Vereinbarung vorsieht, die Anwendung der betrieblichen Vorschriften des Arbeitsrechts für den Zeitraum bis zu 3 Jahren auszusetzen.

Wie schon erwähnt wurde, beinhaltet das Arbeitsgesetzbuch allgemeine Vorschriften, die die Situation der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber regeln. Dem Arbeitsgesetzbuch sind auch die Grundsätze betreffend das Arbeitsverhältnis zu entnehmen. Einige Grundsätze wären hier nennenswert, nämlich zunächst einmal der Grundsatz, wonach jeder das Recht auf eine frei gewählte Arbeit hat (Art. 10), der Grundsatz der Vertragsfreiheit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses (Art. 11), der Grundsatz der Gleichstellung der Arbeitnehmer (Art. 11<sup>2</sup>), der Grundsatz der Respektierungspflicht der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber (Art. 11<sup>1</sup>), das Verbot der Diskriminierung bei der Beschäftigung (Art. 11<sup>3</sup>), das Recht auf angemessene Vergütung (Art. 13), oder auch das Recht des Arbeitnehmers auf Erholung (Art. 14).

Besonders beachtet werden soll der Grundsatz der Privilegierung des Arbeitnehmers, der in Art. 18 des Arbeitsgesetzbuches geregelt ist. Gemäß dieser Vorschrift dürfen die Bestimmungen der Arbeitsverträge und anderer Akte, die eine Grundlage für die Begründung des Arbeitsverhältnisses bilden, nicht weniger günstig für die Arbeitnehmer sein, als die Vorschriften des Arbeitsrechts (des Arbeitsgesetzbuches, anderer Vorschriften und Ausführungsvorschriften, die die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestimmen, sowie der Gruppenvereinbarungen, der Ordnungen und Satzungen, die Rechte und Pflichten der Parteien eines Arbeitsverhältnisses bestimmen). Die Bestimmungen der oben genannten Verträge und Rechtsakte, die weniger günstig für die Arbeitnehmer sind, als die Vorschriften des Arbeitsrechts, sind unwirksam und an ihrer Stelle finden die entsprechenden Vorschriften des Arbeitsrechts Anwendung.

Die Bestimmungen der Arbeitsverträge und anderer Rechtsakte, die eine Grundlage für die Entstehung des Arbeitsverhältnisses bilden und die den Grundsatz der Gleichbehandlung bei der Beschäftigung verletzen, sind unwirksam (Art. 18<sup>3</sup>). An ihrer Stelle finden die entsprechenden Vorschriften des Arbeitsrechts Anwendung. Falls solche Vorschriften fehlen, sind diese Bestimmungen durch entsprechende Bestimmungen ohne diskriminierenden Charakter zu ersetzen (Beispiel der Anwendung des Grundsatzes der Privilegierung des Arbeitnehmers).

Kompleksowy zbiór przepisów odnoszących się do równego traktowania pracowników w zatrudnieniu znalazł się w nowym rozdziale Kodeksu pracy (Dział Pierwszy, rozdział IIa).

Art. 18<sup>3a</sup> precyzuje zasadę iż, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ustawodawca zdecydował się także na zamieszczenie definicji ustawowej molestowania seksualnego, dotychczas nie wyodrębnionego spośród innych przejawów dyskryminacji. Tak więc za molestowanie seksualne należy uznać każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art. 18<sup>3a</sup> § 6).

W innym przepisie znalazły się także procedury pozwalające dochodzić od pracodawcy roszczeń z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 18<sup>3d</sup>).

Jak było wspomniane powyżej, uprawnienia i obowiązki pracowników i pracodawców przewidziane w Kodeksie pracy wynikają bezpośrednio z faktu nawiązania stosunku pracy przez strony. Dlatego też nie mogło zabraknąć w Kodeksie jego definicji. Zgodnie z art. 22 przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Nie jest dopuszczalne zastępowanie umowy o pracę inną umową (np. cywilnoprawną). W takim wypadku zatrudnienie takie uznaje się za stosunek pracy bez względu na nazwę zawartej umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup>).

W dalszej części Kodeksu znalazły się przepisy precyzujące to, jakich informacji może domagać się od pracownika pracodawca, by nie zostały naruszone zasady ochrony danych osobowych (art. 22<sup>1</sup>).

Uregulowano także problematykę tzw. przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i sytuację pracowników, których taka zmiana dotyczy (art. 23<sup>1</sup>).

Mehrere Vorschriften betreffend die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer bei der Beschäftigung sind im neuen Abschnitt des Arbeitsgesetzbuches (Abschnitt I, Kapitel IIa) zu finden.

Art. 18<sup>3a</sup> präzisiert den Grundsatz, dass die Arbeitnehmer hinsichtlich der Begründung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Beförderung und des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung gleich behandelt werden sollen. Die Gleichbehandlung bedeutet, dass eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, des Alters, der Behinderung, der Rasse, der Religion, der Nationalität, der politischen Anschauungen, der Gewerkschaftszugehörigkeit, der ethnischen Abstammung, des Glaubens, der sexuellen Orientierung, der Beschäftigung für bestimmte oder unbestimmte Zeit, in voller oder unvoller Arbeitszeit, nicht erfolgen darf.

Der Gesetzgeber hat sich auch entschlossen, die bisher nicht vorhandene Definition der sexuellen Belästigung im Arbeitsgesetzbuch vorzusehen. Demnach ist eine Diskriminierung wegen des Geschlechts jedes inakzeptable Verhalten, das einen sexuellen Charakter hat oder das einen Bezug auf das Geschlecht des Mitarbeiters hat, wenn sein Ziel oder seine Folge die Verletzung der Würde, Erniedrigung oder Demütigung des Arbeitnehmers ist; ein solches Verhalten kann physische, verbale oder außerverbale Elemente beinhalten (Art. 18<sup>3a</sup> § 6).

In einer anderen Vorschrift wurden die Verfahren geregelt, die es erlauben, gegen den Arbeitgeber die Ansprüche wegen der Verletzung des Verbots der Diskriminierung bei der Beschäftigung geltend zu machen (Art. 18<sup>3d</sup>).

Wie oben erwähnt wurde, ergeben sich Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber direkt aus der Tatsache, dass diese Parteien das Arbeitsverhältnis aufgenommen haben. Deshalb gibt es in dem Arbeitsgesetzbuch auch die Definition des Arbeitsverhältnisses. Gemäß Art. 22 verpflichtet sich der Arbeitnehmer durch die Aufnahme des Arbeitsverhältnisses die Arbeit entsprechender Art für den Arbeitgeber und unter seiner Leitung sowie am vom Arbeitgeber bestimmten Ort und Zeit zu leisten, und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer gegen Entgelt anzustellen. Es ist unzulässig den Arbeitsvertrag durch einen anderen Vertrag (z.B. durch einen zivilrechtlichen Vertrag) zu ersetzen. In diesem Fall wird eine solche Beschäftigung als Arbeitsverhältnis angesehen, und zwar ohne Rücksicht auf die Bezeichnung des geschlossenen Vertrages (Art. 22 § 1<sup>1</sup>).

Im folgenden Teil des Arbeitsgesetzbuches befinden sich die Vorschriften, die präzisieren, welche Informationen der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen darf. Dies dient der Wahrung des Datenschutzes (Art. 22<sup>1</sup>).

Es wurde auch die Problematik des sog. Übergangs des Betriebs auf einen anderen Arbeitgeber und die Situation der Arbeitnehmer geregelt, die eine solche Änderung betrifft (Art. 23<sup>1</sup>).

Najważniejszym aktem prowadzącym do nawiązania stosunku pracy, oraz zawierającym uprawnienia i obowiązki pracownika jest umowa o pracę. Kodeks pracy przewiduje różne rodzaje takich umów. Tak więc strony mogą zawrzeć umowę na czas nieokreślony, czas określony, lub na czas wykonania określonej pracy. Stosunkowo nowym rodzajem umowy jest umowa zawierana na czas nieobecności innego pracownika zwana umową o zastępstwo (art. 25 § 1). Każda z wymienionych umów może być poprzedzona zawarciem umowy na okres próbny mającej na celu sprawdzenie kwalifikacji pracownika i umożliwienie zapoznania się przez niego z warunkami panującymi u określonego pracodawcy (art. 25 § 2).

Kodeks pracy zawiera szczegółowe wskazówki odnośnie formy, w jakiej zawiera się wyżej wymienione umowy, a także szczegółowej treści niniejszego aktu. M.in. znalazły się postanowienia odnośnie wymogów dotyczących umów zawieranych z pracownikami delegowanymi na obszar państw niebędących członkami Unii Europejskiej (art. 29<sup>1</sup>).

Zagadnieniem bezpośrednio związanym z umowami o pracę jest możliwość ich rozwiązania, prowadzącego w efekcie do ustania stosunku pracy. Dlatego też ustawodawca zamieścił przepisy dotyczące rozwiązywania umów, precyzując, iż może to mieć miejsce:

- 1) na mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta,
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta (art. 30).

Jednocześnie zostały wskazane warunki, jakim powinna odpowiadać forma i treść dokumentu zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. W szczególności znalazły się przepisy odnośnie długości okresu wypowiedzenia umów o pracę, ochrony niektórych pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy, czy też dotyczące uprawnień stron w przypadku naruszenia przez jedną z nich przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę.

Ważną część Kodeksu pracy stanowią przepisy dotyczące warunków zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium RP z państwa będącego członkiem Unii.

Stosunek pracy może zostać związany także w inny niż w drodze umowy o pracę sposób. W przypadkach wskazanych w określonych przepisach może to nastąpić także w drodze powołania, wyboru, mianowania, a także spółdzielczej umowy o pracę. Zasady nawiązania, zmiany i rozwiązania takiego stosunku pracy zostały również w ogólnym zakresie uregulowane w Kodeksie pracy (art. 68–76).



Die wichtigste Urkunde, die zur Aufnahme des Arbeitsverhältnisses führt, und die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers enthält, ist der Arbeitsvertrag. Das Arbeitsgesetzbuch sieht Verträge verschiedener Art vor. Die Vertragsparteien dürfen Verträge für eine unbestimmte Zeit, für eine bestimmte Zeit oder für die Zeit der Ausführung einer bestimmten Arbeit schließen. Eine neue Art des Vertrags ist der für die Zeit der Abwesenheit eines anderen Arbeitnehmers geschlossene Vertrag, der auch als Vertretungsvertrag bezeichnet wird (Art. 25 § 1). Jedem der genannten Verträge kann ein für die Probezeit geschlossener Vertrag vorausgehen. Er dient dazu, die Qualifikationen des Arbeitnehmers zu prüfen (Art. 25 § 2).

Das Arbeitsgesetzbuch enthält genaue Angaben bezüglich der Form, in der die oben genannten Verträge geschlossen werden, und auch bezüglich des genauen Inhalts dieser Urkunde. Unter anderem befinden sich dort die Vorschriften über die Anforderungen, die die Verträge erfüllen müssen, die mit den Arbeitnehmern geschlossen werden, die auf das Gebiet der Staaten abgeordnet werden, die nicht Mitglieder der Europäischen Union sind (Art. 29<sup>1</sup>).

Eine direkt mit den Arbeitsverträgen verbundene Rechtsfrage ist die Möglichkeit ihrer Auflösung, die schließlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Der Gesetzgeber hat diese Frage genau geregelt und vorgesehen, dass der Arbeitsvertrag:

- 1) auf Grund der Vereinbarung zwischen den Parteien,
- 2) durch Erklärung einer der Parteien unter Einhaltung der Kündigungsfrist (ordentliche Kündigung),
- 3) durch Erklärung einer der Parteien ohne Einhaltung der Kündigungsfrist (fristlose Kündigung),
- 4) durch Ablauf der Frist, für die der Vertrag geschlossen wurde,
- 5) am Tage der Beendigung der Arbeit, für die der Vertrag geschlossen wurde, aufgelöst werden kann.

Gleichzeitig wurden im Arbeitsgesetzbuch die Bedingungen bezüglich der Form und des Inhalts des Kündigungsschreibens genannt. Insbesondere befinden sich hier die Vorschriften, die die Kündigungsfristen, den Kündigungsschutz und die Rechte der Parteien im Fall der Verletzung der Vorschriften über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses betreffen.

Zum wichtigen Teil des Arbeitsgesetzbuches gehören die Vorschriften bezüglich der Beschäftigungsbedingungen für die aus einem Mitgliedsstaat der EU auf das Gebiet der Republik Polen abgeordneten Arbeitnehmer.

Das Arbeitsverhältnis kann auch in einer anderer Weise als im Wege des Arbeitsvertrages entstehen. In den in entsprechenden Vorschriften genannten Fällen kann dies auch durch Berufung, Wahl, Ernennung oder im Wege eines genossenschaftlichen Arbeitsvertrages erfolgen. Die Grundsätze der Aufnahme, Änderung und Auflösung eines solchen Arbeitsverhältnisses wurden auch im allgemeinen Umriss in dem Arbeitsgesetzbuch geregelt (Art. 68–76).

Wyrazem zasady, iż pracownikowi przysługuje prawo do godziwego wynagrodzenia są przepisy działu trzeciego Kodeksu pracy (art. 77<sup>1</sup>–83). W tej części ustawodawca zamieścił przepisy dotyczące sposobu kształtowania wynagrodzenia za pracę. Zostały tu wymienione akty prawne, w których mogą zostać zamieszczone zasady wynagradzania pracowników takie jak układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania oraz umowy o pracę. Zamieszczono postanowienia pozwalające na rozliczanie ewentualnych podróży służbowych, kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia, sposoby rozliczeń w przypadku zawinionego przez pracodawcę przestoju, czy też wadliwego wykonania pracy przez pracownika.

Ważnymi przepisami są również te mające na celu ochronę wynagrodzenia przez pracownika, wprowadzające zakaz zrzeczenia się przez niego prawa do wynagrodzenia, ustalające terminy oraz sposoby wypłaty wynagrodzeń. Wreszcie znalazły się tu podstawowe zasady potrąceń z wynagrodzenia ewentualnych sum na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, czy też świadczeń innych niż alimentacyjne, zaliczek pieniężnych, a także ewentualnych kar pieniężnych (art. 84–91).

W Kodeksie pracy uregulowano w niewielkim stopniu także zagadnienia związane z zabezpieczeniem społecznym (art. 92–93). Znalazły się tu jedynie świadczenia, które obciążają pracodawcę, a więc wynagrodzenie za pierwsze 33 dni choroby, odprawy rentowa i emerytalna oraz odprawa pośmiertna. Pozostałe zagadnienia związane z prawem ubezpieczeń społecznych zostały zamieszczone w odrębnych ustawach, jak choćby w:

- ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych,
- ustawie o rentach i emeryturach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- ustawie o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa,
- ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W Kodeksie pracy znalazł się także katalog podstawowych praw i obowiązków pracowników i pracodawców. Art. 94 stanowi, iż pracodawca jest zobowiązany w szczególności:

- zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,

Der Grundsatz, nach dem der Arbeitnehmer das Recht auf eine angemessene Vergütung hat, ist im dritten Kapitel des Arbeitsgesetzbuches (Art. 77<sup>1</sup>–83) zum Ausdruck gebracht worden. In diesem Teil des Arbeitsgesetzbuches hat der Gesetzgeber die Vorschriften betreffend die Gestaltung der Vergütung vorgesehen. Es wurden hier die Arten von Rechtsakten genannt, in denen die Grundsätze der Vergütung der Arbeitnehmer geregelt werden können. Hierzu gehören z.B.: Tarifverträge, Vergütungsordnungen sowie Arbeitsverträge. Es wurden auch Bestimmungen zur Abrechnung eventueller Dienstreisen, Kriterien für die Festlegung der Höhe der Vergütung, Abrechnungsgrundsätze bei einem durch den Arbeitgeber verschuldeten Stillstand oder bei einer fehlerhaften Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer geregelt.

Von Bedeutung sind auch Vorschriften über den Vergütungsschutz, die dem Arbeitnehmer verbieten, auf die Vergütung zu verzichten, sowie Vorschriften, die Fristen und Formen der Auszahlung der Vergütung regeln. Zum Ausdruck kamen hier auch die grundlegenden Vorschriften über den Abzug von eventuellen Unterhaltsansprüchen oder auch sonstigen Ansprüchen sowie Vorschriften über Vorauszahlungen und eventuelle Geldstrafen (Art. 84–91).

In dem Arbeitsgesetzbuch finden Probleme im Zusammenhang mit der Sozialversicherung nur in einem beschränkten Umfang ihren Niederschlag (Art. 92–93). Diese Vorschriften betreffen ausschließlich Leistungen, die den Arbeitgeber belasten, also z.B. das Entgelt für die ersten 33 Krankheitstage, Renten- und Pensionsabfindung sowie die Todesabfindung. Die sonstigen Fragen, die mit dem Sozialversicherungsrecht zusammenhängen, wurden in Sondervorschriften geregelt, und zwar in:

- dem Gesetz über das Sozialversicherungssystem,
- dem Gesetz über die Renten aus dem Fonds der Sozialversicherungen,
- dem Gesetz über die Geldleistungen im Fall der Krankheit oder Mutterschaft,
- dem Gesetz über die Sozialversicherung wegen der Arbeitsunfälle und Unfälle auf dem Weg zur Arbeit.

In dem Arbeitsgesetzbuch ist auch ein Katalog von Rechten und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu finden. Nach Art. 94 ist der Arbeitgeber insbesondere verpflichtet:

- die Arbeitnehmer, welche eine Arbeit aufnehmen, mit dem Umfang ihrer Pflichten, der Art und Weise der Arbeitsausführung auf dem zugewiesenen Arbeitsplatz sowie mit ihren grundlegenden Rechten bekannt zu machen,
- die Arbeit so zu organisieren, dass die Arbeitszeit vollständig genutzt wird und die Arbeitnehmer unter Nutzung ihrer Begabungen und Qualifikationen hohe Effektivität und ordnungsgemäße Qualität der Arbeit erreichen,
- die Arbeit in der Weise zu organisieren, dass die Erschwerung der Arbeit gemindert wird, vor allem bei der Monotonarbeit und bei der Arbeit in einem bestimmten Tempo,

- przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
  - zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
  - ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
  - stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
  - zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
  - stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
  - prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
  - wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.
- Innymi obowiązkami pracodawcy są w szczególności:
- obowiązek udostępniania pracownikom przepisów mających wpływ na ich stosunek pracy (art. 94<sup>1</sup>),
  - obowiązki informacyjne (art. 94<sup>2</sup>),
  - wydanie świadectwa pracy (art. 97).

W Kodeksie pracy zostały zamieszczone także przepisy nakazujące pracodawcy przeciwdziałać mobbingowi. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup>, mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Znalazły się tu także przepisy określające zasady postępowania pracownika w przypadku, gdy stanie się on ofiarą takiego nagannego zachowania, czy to ze strony pracodawcy, czy to ze strony współpracowników. Ustawodawca przewidział w szczególności możliwość dochodzenia od pracodawcy odszkodowania w wypadku rozwiązania umowy o pracę wskutek mobbingu, bądź też zadośćuczynienia, jeżeli mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia.