

USTAWA
z dnia 26 lipca 2002 r.

**Opracowano na pod-
stawie: Dz.U. z 2002
r. Nr 135, poz. 1146.**

o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie 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, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805 oraz z 2002 r. Nr 74, poz. 676) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 9 dodaje się art. 9¹ w brzmieniu:

„Art. 9¹ § 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

§ 3. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. Przepis art. 241²⁷ § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu inspektorowi pracy; porozumienie zawarte z przedstawicielstwem pracowników wymaga uprzedniego zaakceptowania przez właściwą wojewódzką komisję dialogu społecznego, o której mowa w odrębnych przepisach.

§ 5. Przepisy § 1-4 nie naruszają przepisów art. 241²⁷.”;

2) w art. 22:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. 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.

dawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.”,

b) po § 1¹ dodaje się § 1² w brzmieniu:

„§ 1². Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.”;

3) po art. 23¹ dodaje się art. 23^{1a} w brzmieniu:

„Art. 23^{1a} § 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, może być zawarte porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami - w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

§ 2. Przepisy art. 9¹ § 2-4 stosuje się odpowiednio.”;

4) w art. 25 w § 1 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.”;

5) w art. 37 w § 1 po wyrazach „wypowiedzenia umowy o pracę” dodaje się wyrazy „dokonanego przez pracodawcę”;

6) w art. 38 skreśla się § 3 i 4;

7) 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”;

8) w art. 61² §1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.”;

9) 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”;

10) w art. 77²:

a) w § 1 wyrazy „co najmniej 5 pracowników” zastępuje się wyrazami „co najmniej 20 pracowników”;

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

11) art. 77⁵ otrzymuje brzmienie:

„Art. 77⁵. § 1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

- § 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Rozporządzenie powinno w szczególności określać wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.
- § 3. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.
- § 4. Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2.
- § 5. W przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2.”;

12) w art. 86 § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub pracownik uprzednio wyrazi na to zgodę na piśmie.”;

13) 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 po wyrazie „nagród” dodaje się wyrazy „, dodatkowe wynagrodzenie roczne”;

14) w art. 92:

- a) w § 1 wyrazy „35 dni” zastępuje się wyrazami „33 dni”;
- b) po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu :
- „§ 1¹. W pierwszym dniu każdego okresu niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej nie dłużej niż 6 dni, pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, o którym mowa w § 1 pkt 1.”;
- c) w § 4 wyrazy „35 dni” zastępuje się wyrazami „33 dni”;

- 15) w art. 92¹ w § 1 wyrazy „renty inwalidzkiej” zastępuje się wyrazami „renty z tytułu niezdolności do pracy”;
- 16) w art. 93:
- a) 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”,
 - b) § 7 otrzymuje brzmienie:
„§ 7. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w § 4, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z § 2 i 6. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.”;
- 17) w art. 97 po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:
„§ 1¹. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę z pracownikiem, z którym dotychczasowy pracodawca nawiązuje kolejną umowę o pracę bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy, tylko na jego żądanie.”;
- 18) w art. 104 w § 2 wyrazy „mniej niż 5 pracowników” zastępuje się wyrazami „mniej niż 20 pracowników”;
- 19) po art. 104³ dodaje się art. 104⁴ w brzmieniu:
„Art. 104⁴. Pracodawca, który nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy, informuje pracownika na piśmie o:
- 1) obowiązujących normach czasu pracy,
 - 2) terminach dni wolnych od pracy, wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy,
 - 3) porze nocnej,
 - 4) terminie, miejscu i czasie wypłaty wynagrodzenia,
 - 5) przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.”;
- 20) w art. 108 § 4 otrzymuje brzmienie:
„4. Wpływy z kar pieniężnych przeznaczają się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.”;
- 21) skreśla się art. 113¹;
- 22) w art. 129:
- a) w § 1 wyrazy „3 miesięcy” zastępuje się wyrazami „4 miesięcy”,
 - b) po § 1 dodaje się § 1¹ i 1² w brzmieniu:
„§ 1¹. W budownictwie, rolnictwie i hodowli, przy pilnowaniu mienia lub osób, a także przy wykonywaniu prac użytecznych społecznie

lub służących zaspokajaniu codziennych potrzeb ludności, może być wprowadzony okres rozliczeniowy nieprzekraczający 6 miesięcy, a jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy - okres rozliczeniowy nieprzekraczający 12 miesięcy. Nie jest jednak dopuszczalne stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego w systemach czasu pracy, o których mowa w art. 129⁴, 132 § 2 i 4 i art. 142.

§ 1². Ustalenie przedłużonego okresu rozliczeniowego w zakresie i w granicach określonych w § 1¹ następuje na podstawie układu zbiorowego pracy lub po wyrażeniu na to zgody przez zakładową organizację związkową, a jeżeli u danego pracodawcy taka organizacja nie działa, pracodawca może wprowadzić przedłużony okres rozliczeniowy po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy.”;

23) po art. 129⁵ dodaje się art. 129^{5a} w brzmieniu:

„Art. 129^{5a}. § 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, 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. 129⁴, 132 § 2 i 4 i art. 142.

§ 3. Przerywany czas pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy, z zastrzeżeniem § 4.

§ 4. U pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, może być wprowadzony przerywany czas pracy na podstawie umowy o pracę. Pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas przerwy, o której mowa w § 1, jeżeli wynika to z umowy o pracę.”;

24) w art. 129⁸ w § 1 w zdaniu pierwszym wyrazy „W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją” zastępuje się wyrazami „W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy”;

25) w art. 129¹⁰ dotychczasową treść oznacza się jako § 1 oraz dodaje się § 2 i 3 w brzmieniu:

„§ 2. Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

§ 3. Przerwę, o której mowa w § 2, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodaw-

ca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.”;

26) art. 129¹¹ otrzymuje brzmienie:

„Art. 129¹¹. § 1. 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.

§ 2. W stosunku do pracowników objętych zadaniowym czasem pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.”;

27) w art. 133 po § 2 dodaje się § 2¹ w brzmieniu:

„§ 2¹. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, można ustalić inną liczbę godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 2. W takim przypadku czas pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym.”;

28) w art. 134:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 2) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.”;

b) po § 1¹ dodaje się § 1^{1a} w brzmieniu:

„§ 1^{1a}. Dodatek, o którym mowa w § 1¹, nie przysługuje, jeżeli przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku określonego w § 1.”;

29) w art. 137 po § 2 dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w § 2,

może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.”;

30) w art. 143 dotychczasową treść oznacza się jako § 1 i dodaje się § 2 w brzmieniu:

„§ 2. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę może nastąpić także bez wniosku pracownika; w takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do zakończenia okresu rozliczeniowego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Przepis § 1 zdanie drugie stosuje się.”;

31) w art. 153 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Z upływem roku pracy pracownikowi przysługuje prawo do pozostałej części urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.”;

32) art. 154 otrzymuje brzmienie:

„Art. 154. § 1. Wymiar urlopu wynosi:

- 1) 18 dni - po roku pracy,
- 2) 20 dni - po 6 latach pracy,
- 3) 26 dni - po 10 latach pracy.

§ 2. Urlopu udziela się w dni robocze, za które uważa się wszystkie dni, z wyjątkiem niedziel i świąt określonych w odrębnych przepisach. Dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy nie wlicza się do urlopu.

§ 3. Jeżeli pracownik wykonuje dozwoloną pracę w niedziele i święta, z wyłączeniem przypadku określonego w art. 139 pkt 1, urlopu udziela się w dni kalendarzowe, które zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy są dla niego dniami pracy, z zastrzeżeniem § 4 i 5.

§ 4. Pracownikowi objętemu jednym z systemów czasu pracy, o których mowa w art. 129⁴ 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, urlopu udziela się w dni, które są dla tego pracownika dniami pracy i dniami wolnymi od pracy, w takiej proporcji, w jakiej te dni występują w czasie wykonywania pracy, 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.”;

33) w art. 155¹:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

1) u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze,

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 § 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;

34) 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 1 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 samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze.”;

35) w art. 162 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:

„W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wyczerpania powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.”;

36) w art. 163:

a) w § 1:

- w zdaniu drugim skreśla się wyrazy „w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową”;

- dodaje się zdanie trzecie w brzmieniu:

„Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167².”;

b) po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:

„§ 1¹. Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Przepis § 1 zdanie drugie i trzecie stosuje się odpowiednio.”;

37) po art. 167 dodaje się art. 167¹ – 167³ w brzmieniu:

„Art. 167¹. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹.

Art. 167². Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Art. 167³. Łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika na zasadach i w trybie określonych w art. 167² nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.”;

38) art. 168 otrzymuje brzmienie:

„Art. 168. Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167².”;

39) w art. 171 po § 2 dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.”;

- 40) w art. 172 w zdaniu pierwszym po wyrazach „przysługuje wynagrodzenie,” dodaje się wyrazy „wypłacane nie później niż w terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy dla tego pracownika,”;
- 41) w art. 177 po § 3 dodaje się § 3¹ w brzmieniu:
„§ 3¹. Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.”;
- 42) w art. 186 po § 2 dodaje się § 3 w brzmieniu:
„§ 3. Pracownica uprawniona do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mogłaby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.”;
- 43) w art. 205 w § 3 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:
„Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, o którym mowa w § 1 i 2, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.”;
- 44) w art. 209:
- a) § 1 otrzymuje brzmienie:
„§ 1. Pracodawca rozpoczynający działalność jest obowiązany, w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności, zawiadomić na piśmie właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności.”;
- b) w § 2 po wyrazie „produkcji” dodaje się wyrazy „, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników”;
- c) skreśla się § 3;
- 45) w art. 229:
- a) § 1 otrzymuje brzmienie:
„§ 1. Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:
- 1) osoby przyjmowane do pracy,
 - 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.
- Badaniom wstępnym nie podlegają jednak osoby przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.”;
- b) w § 3 w zdaniu drugim wyrazy „przysługuje mu zwrot kosztów podróży według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych” zastępuje się wyrazami „przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych”;

- 46) w art. 231 w zdaniu pierwszym wyrazy „nie został zaliczony do żadnej z grup inwalidów” zastępuje się wyrazami „nie nabył prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy”;
- 47) w art. 237³ w § 2 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:
„Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.”;
- 48) w art. 237⁹ w § 3 skreśla się wyrazy „za jego zgodą ,”;
- 49) w art. 237¹¹ § 1-4 otrzymują brzmienie:
„§ 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „służbą bhp”, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
§ 2. Jeżeli pracodawca nie jest obowiązany do powołania służby bhp, o której mowa w § 1, obowiązek wykonywania zadań tej służby spoczywa na pracodawcy.
§ 3. Pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy albo pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.
§ 4. Właściwy inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp przez pracodawcę zatrudniającego mniejszą liczbę pracowników niż określona w § 1, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.”;
- 50) w art. 237¹² w § 1 w zdaniu pierwszym wyrazy „50 pracowników” zastępuje się wyrazami „250 pracowników”;
- 51) w art. 240 po § 3 dodaje się § 4 i 5 w brzmieniu:
„§ 4. Zawarcie układu dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych, zakładach budżetowych oraz gospodarstwach pomocniczych jednostek budżetowych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji, w tym wynagrodzeń określonych na podstawie odrębnych przepisów.
§ 5. Wniosek o zarejestrowanie układu zawartego dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych, zakładach budżetowych oraz gospodarstwach pomocniczych jednostek budżetowych powinien zawierać oświadczenie organu, który utworzył dany podmiot lub przejął funkcje takiego organu, o spełnieniu wymogu, o którym mowa w § 4.”;
- 52) w dziale trzynastym skreśla się wyrazy „Rozdział I Wykroczenia przeciwko prawom pracownika”;
- 53) w art. 283 w § 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:
„1) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie 30 dni właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego 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.”;

Art. 2.

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 2002 r. Nr 112, poz. 980) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 1:

a) w ust. 1 po wyrazach „do zakładów pracy” dodaje się wyrazy „zatrudniających co najmniej 20 pracowników” oraz wyrazy „obejmującą co najmniej 10% załogi w zakładach zatrudniających do 1000 pracowników lub co najmniej 100 pracowników w zakładach zatrudniających powyżej 1000 pracowników” zastępuje się wyrazami „obejmującą co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia przynajmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia 300 lub więcej pracowników.”,

b) w ust. 2 po wyrazach „do zakładów pracy” dodaje się wyrazy „zatrudniających co najmniej 20 pracowników”;

2) w art. 2 w ust. 1 i w art. 3 wyrazy „nie później niż na 45 dni” zastępuje się wyrazami „nie później niż na 30 dni”;

3) w art. 4 w ust. 1 w zdaniu pierwszym wyrazy „nie dłuższym niż 30 dni” zastępuje się wyrazami „nie dłuższym niż 20 dni”;

4) w art. 6 w ust. 1 w zdaniu pierwszym po wyrazach „pracowników będących członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej” dodaje się wyrazy „objętych ochroną stosunku pracy na podstawie odrębnych przepisów”;

5) w art. 8:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Odprawa pieniężna przysługuje w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy mniej niż 2 lata,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy 2 i więcej lat, jednak nie więcej niż 8 lat,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.”,

b) w ust. 3 w pkt 4 wyrazy „zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującemu emeryturę lub rentę albo zatrudnionemu” zastępuje się wyrazami „który nabył prawo do emerytury lub renty albo który jest zatrudniony”;

- 6) w art. 10 w ust. 1 wyrazy „obejmują nie więcej niż 10% załogi w zakładach pracy zatrudniających do 1000 pracowników lub nie więcej niż 100 pracowników w zakładach pracy zatrudniających powyżej 1000 pracowników” zastępuje się wyrazami „obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ust. 1”.

Art. 3.

W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, Nr 100, poz. 1080 i Nr 128, poz. 1405) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) po art. 25 dodaje się art. 25¹ w brzmieniu:

„Art. 25¹. 1. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo
- 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

2. Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.”;

- 2) w art. 27:

- a) w ust. 3 wyrazy „Zakładowy system (zasady) wynagradzania i związane z nim regulaminy” zastępuje się wyrazem „Regulaminy”,
- b) skreśla się ust. 4;

- 3) w art. 30:

- a) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiovania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, a także okresów rozliczeniowych, o których mowa w art. 129 § 1¹ oraz w art. 129⁴ § 2 zdanie drugie i § 3 Kodeksu pracy, organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.”;

- b) skreśla się ust. 6;

- 4) art. 32 otrzymuje brzmienie:

„Art. 32. 1. Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organi-

- zacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1
 - z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy.
 2. Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.
 3. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników ustalona zgodnie z ust. 4.
 4. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 3, zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo:
 - 1) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków,
 - 2) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków,
 - 3) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków,
 - 4) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków,
 - 5) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.
 5. Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą w zakładzie pracy, o których mowa w ust. 3, są kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.
 6. Ochrona przewidziana w ust. 1, w zakładowej organizacji związkowej innej niż wymieniona w ust. 3 i 4, przysługuje jednemu

pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu tej organizacji.

7. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem pracownikom imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.
 8. W przypadku gdy właściwy organ nie dokona wskazania, o którym mowa w ust. 3, 4, 6 albo 7, ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje – w okresie do dokonania wskazania – odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej, bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego.
 9. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje pracownikowi pełniącemu z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającemu u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ochrona przysługuje w okresie tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu. Zgodę, o której mowa w ust. 1, wyraża właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której pracownik pełni albo pełnił tę funkcję.
 10. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady i tryb:
 - 1) powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy, o której mowa w ust. 5,
 - 2) wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu.”;
- 5) w art. 34 w ust. 1 wyrazy „art. 26-33¹” zastępuje się wyrazami „art. 25¹-33¹”, a wyrazy „z zastrzeżeniem ust. 2 i art. 34¹” zastępuje się wyrazami „z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34¹ i 34²”;
- 6) po art. 34¹ dodaje się art. 34² w brzmieniu:
- „Art. 34². 1. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która w co najmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, może wskazać pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1:
- 1) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4, lub
 - 2) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 w jednym zakładzie pracy wskazanym przez tę organizację spośród zakładów pracy objętych jej działaniem, w którym ta organizacja zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, powiększonej o liczbę pozostałych zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, w których jest za-

trudnionych co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.

2. W przypadku gdy międzyzakładowa organizacja związkowa w żadnym zakładzie pracy z objętych jej działaniem nie zrzesza liczby pracowników wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, liczba pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, które zatrudniają co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.”.

Art. 4.

W ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176, Nr 22, poz. 270, Nr 60, poz. 703, Nr 70, poz. 816, Nr 104, poz. 1104, Nr 117, poz. 1228 i Nr 122, poz. 1324, z 2001 r. Nr 4, poz. 27, Nr 8, poz. 64, Nr 52, poz. 539, Nr 73, poz. 764, Nr 74, poz. 784, Nr 88, poz. 961, Nr 89, poz. 968, Nr 102, poz. 1117, Nr 106, poz. 1150, Nr 110, poz. 1190, Nr 125, poz. 1363 i 1370 i Nr 134, poz. 1509 oraz z 2002 r. Nr 19, poz. 199, Nr 25, poz. 253, Nr 74, poz. 676, Nr 78, poz. 715 i Nr 89, poz. 804) w art. 21 w ust. 1 wprowadza się następujące zmiany:

- 1) pkt 16 otrzymuje brzmienie:

„16) diety i inne należności za czas podróży służbowej pracownika - do wysokości określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju.”;

- 2) pkt 18 otrzymuje brzmienie:

„18) dodatek za rozłąkę wypłacany pracownikom czasowo przeniesionym - do wysokości diet za czas podróży służbowej na obszarze kraju, określonych w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju.”;

- 3) pkt 20 otrzymuje brzmienie:

„20) część dochodów osób, o których mowa w art. 3 ust. 1, przebywających czasowo za granicą i uzyskujących dochody ze stosunku pracy lub stypendiów, z wyjątkiem wynagrodzenia uzyskiwanego przez członka służby zagranicznej - w wysokości odpowiadającej równowartości diet z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, określonych w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, obliczonych za okres, w którym była wykonywana praca lub było otrzymywane stypendium.”;

- 4) w pkt 20a wyrazy „diet, określonych w odrębnych ustawach lub przepisach wydanych przez właściwego ministra w sprawie diet i innych należności z tytułu podróży służbowych pracowników poza granicami kraju” zastępuje się wyrazami „diet z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, określonych w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysłu-

gujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju”;

- 5) w pkt 81 wyrazy „odrębnych ustawach lub przepisach wydanych przez właściwego ministra w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju” zastępuje się wyrazami „w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju”.

Art. 5.

W ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335, Nr 118, poz. 561, Nr 139, poz. 647 i Nr 147, poz. 686, z 1997 r. Nr 82, poz. 518 i Nr 121, poz. 770 oraz z 1998 r. Nr 75, poz. 486 i Nr 113, poz. 717) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 2 w pkt 1 po wyrazach „różnych form” dodaje się wyraz „krajowego”;
- 2) w art. 3:
 - a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Fundusz tworzą, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej dwudziestu pracowników.”,
 - b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a i 1b w brzmieniu:

„1a. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy pracodawcy zatrudniającego mniej niż dwudziestu pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

1b. Pracodawca zatrudniający co najmniej dwudziestu pracowników, jednakże mniej niż dwudziestu pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, który nie tworzy Funduszu, wypłaca świadczenie urlopowe, o którym mowa w ust. 4-6.
 - c) ust. 2-4 otrzymują brzmienie:

„2. Pracodawcy prowadzący działalność w formach organizacyjno-prawnych jednostek sektora finansów publicznych, o których mowa w art. 18-20 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o finansach publicznych (Dz.U. Nr 155, poz. 1014, z 1999 r. Nr 38, poz. 360, Nr 49, poz. 485, Nr 70, poz. 778 i Nr 110, poz. 1255, z 2000 r. Nr 6, poz. 69, Nr 12, poz. 136, Nr 48, poz. 550, Nr 95, poz. 1041, Nr 119, poz. 1251 i Nr 122, poz. 1315. z 2001 r. Nr 45, poz. 497, Nr 46, poz. 499, Nr 88, poz. 961, Nr 98, poz. 1070, Nr 100, poz. 1082, Nr 102, poz. 1116, Nr 125, poz. 1368 i Nr 145, poz. 1623 oraz z 2002 r. Nr 41, poz. 363 i 365, Nr 74, poz. 676 i Nr 113, poz. 984), tworzą Fundusz, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

3. Pozostali pracodawcy mogą tworzyć Fundusz na zasadach określonych w ustawie albo wypłacać świadczenie urlopowe.

4. Wysokość świadczenia urlopowego, o którym mowa w ust. 1b i 3, nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego, określonego w art.

5 ust. 2, 2a i 3 - odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika, z tym że wysokość świadczenia dla zatrudnionych, o których mowa w art. 5 ust. 2 i 3, ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.”;

d) skreśla się ust. 7;

3) art. 4 otrzymuje brzmienie:

„Art. 4. 1. Układy zbiorowe pracy mogą dowolnie kształtować wysokość odpisu na Fundusz, mogą również postanawiać, że u pracodawców, o których mowa w art. 3 ust. 1 i 3, Fundusz nie będzie tworzony, oraz że u pracodawców, o których mowa w art. 3 ust. 1b i 3, świadczenie urlopowe nie będzie wypłacane.

2. U pracodawców określonych w art. 3 ust. 1, 1b i 3, których pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawach, o których mowa w ust. 1, mogą zawierać, z uwzględnieniem ust. 3, regulaminy wynagradzania.

3. Jeżeli u pracodawcy, o którym mowa w ust. 2, nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na Fundusz, nietworzenia Funduszu lub niewypłacania świadczenia urlopowego wymagają uzgodnienia z pracownikiem, o którym mowa w art. 8 ust. 2.”;

4) w art. 5 skreśla się ust. 3a i 3b;

5) w art. 6 ust 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Odpisy i zwiększenia, o których mowa w art. 3-5 i 6a, oraz kwoty wypłacanych świadczeń urlopowych, o których mowa w art. 3, obciążają koszty działalności pracodawcy.”;

6) w art. 6a skreśla się ust. 2;

7) w art. 8:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa, z zastrzeżeniem ust. 2a, pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.”;

b) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„2a. Usługi i świadczenia, o których mowa w ust. 1 i 2 - w zakresie różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej i sportowo-rekreacyjnej - mogą być finansowane z Funduszu, jeżeli są świadczone wyłącznie na terenie kraju. Zasada ta dotyczy także dopłat z Funduszu do takich usług lub świadczeń.”;

Art. 6.

Przepisu art. 25¹ ustawy, o której mowa w art. 1, nie stosuje się do dnia przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej.

Art. 7.

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło przed dniem wejścia w życie ustawy, stosuje się przepisy art. 37 Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym przed tym dniem.

Art. 8.

1. Regulamin wynagradzania wprowadzony u pracodawcy przed dniem wejścia w życie ustawy, jeżeli zatrudnia on mniej niż 20 pracowników, obowiązuje do czasu wprowadzenia postanowień tego regulaminu dotyczących warunków umowy o pracę, w zakresie wynikającym z art. 29 Kodeksu pracy, do umów o pracę.
2. Regulamin pracy wprowadzony u pracodawcy, który od dnia wejścia w życie ustawy nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy, obowiązuje do czasu spełnienia przez pracodawcę obowiązku, o którym mowa w art. 104⁴ Kodeksu pracy.

Art. 9.

Do pracowników korzystających z urlopu wypoczynkowego w dniu wejścia w życie ustawy stosuje się dotychczasowe przepisy dotyczące urlopu wypoczynkowego.

Art. 10.

1. Do trwających w dniu wejścia ustawy w życie postępowań dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn określonych w ustawie wymienionej w art. 2 stosuje się dotychczasowe przepisy.
2. Pracownikom, których stosunki pracy rozwiązują się, poczynając od dnia wejścia w życie ustawy, w następstwie postępowań, o których mowa w ust. 1, przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach, chyba że odprawa pieniężna przysługująca na podstawie ustawy, o której mowa w art. 2, w brzmieniu ustalonym niniejszą ustawą, jest dla nich korzystniejsza.

Art. 11.

Pracownik objęty ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy wymienionej w art. 3, nabytą na podstawie tych przepisów w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia ustawy w życie, podlega takiej ochronie w okresie roku od dnia wejścia w życie art. 32 w brzmieniu nadanym ustawą.

Art. 12.

Pracodawcy, którzy utworzyli zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, a nie mają obowiązku jego tworzenia na podstawie przepisów ustawy, o której mowa w art. 5, w

brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, wydatkują zgromadzone na rachunku Funduszu środki na cele i według zasad dotychczasowych.

Art. 13.

Do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w ustawie stosuje się dotychczasowe przepisy wykonawcze, jeżeli nie są sprzeczne z niniejszą ustawą.

Art. 14.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem:

- 1) art. 1 pkt 11, 14, 22, 26, 28, 32-38 oraz art. 3 pkt 1-3 i 5, art. 4, 5 i 12 ustawy, które wchodzi w życie pierwszego dnia roku kalendarzowego następującego po roku kalendarzowym, w którym ustawa wchodzi w życie,
- 2) art. 2, 3 pkt 4 i 6 oraz art. 10, które wchodzi w życie pierwszego dnia siódmego miesiąca roku kalendarzowego następującego po roku kalendarzowym, w którym ustawa wchodzi w życie.