

Zn.: P-I-9/2024/011

Aneks nr 4

z dnia 03 CZE. 2024

**do Regulaminu pracy Komendy Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy
z dnia 27 lipca 2020 r.**

§ 1.

W Regulaminie pracy Komendy Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy z dnia 27 lipca 2020 r., zwanym dalej Regulaminem, wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w **podstawie prawnej** ww. Regulaminu tekst jednolity do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy **otrzymuje brzmienie:** „(t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)”,
- 2) w **§ 6 ust. 1** tekst jednolity ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej **otrzymuje brzmienie:** „(t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 409)”,
- 3) **§ 13 ust. 2 pkt 4 i 5 otrzymują brzmienie:**

„4) członkowi korpusu służby cywilnej wykonującemu pracę w Laboratorium Kryminalistycznym KWP w Bydgoszczy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia – na podstawie § 7a ust. 1 i ust. 3 oraz § 7b - § 7c rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 2014 r. w sprawie uprawnień szczególnych przysługujących niektórym kategoriom członków korpusu służby cywilnej (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 2548), oraz pracownikowi niebędącemu członkiem korpusu służby cywilnej wykonującemu pracę w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia w Laboratorium Kryminalistycznym – zgodnie z § 14, oraz 14a Regulaminu,

5) członkowi korpusu służby cywilnej i pracownikowi niebędącemu członkiem korpusu służby cywilnej Wydziału Zaopatrzenia KWP w Bydgoszczy realizującemu zadania przy konserwowaniu, magazynowaniu, transporcie i stosowaniu materiałów wybuchowych, łatwopalnych i samozapalnych, jeżeli pracuje w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, zgodnie z § 14 oraz §14a Regulaminu”.

- 4) **§ 14 ust. 1 otrzymuje brzmienie:**

„§ 14

1. Wymiar corocznego płatnego urlopu dodatkowego wynosi:
 - 1) 5 lub 9 lub 13 dni roboczych - dla pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej Laboratorium Kryminalistycznego KWP w Bydgoszczy, którzy pracują w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, jeżeli spełnione zostają warunki określone w § 14a,
 - 2) 13 dni roboczych - dla pracowników będących i niebędących członkami korpusu służby cywilnej Wydziału Zaopatrzenia KWP w Bydgoszczy, którzy pracują w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, jeżeli praca jest wykonywana przez co najmniej 80 godzin w miesiącu przy konserwowaniu, magazynowaniu, transporcie i stosowaniu materiałów wybuchowych, łatwopalnych i samozapalnych – zgodnie z § 14a pkt 3a, ”,

5) w § 14 dodaje się ust. 12 w brzmieniu:

„12.

Pracownikowi wykonującemu pracę:

- 1) na stanowisku, na którym występują warunki szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia uprawniające do urlopu dodatkowego w różnym wymiarze,
 - 2) w różnych warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia uprawniających do urlopu dodatkowego w różnym wymiarze
- przysługuje jeden urlop w wymiarze korzystniejszym.”,

6) po § 14 dodaje się § 14a w brzmieniu:

„§ 14a

Pracownikowi, wykonującemu pracę w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, przysługujący dodatkowy urlop wypoczynkowy wynosi:

1) 5 dni, jeżeli praca jest wykonywana przez co najmniej 80 godzin w miesiącu przez co najmniej 9 miesięcy w roku kalendarzowym:

a) zgodnie z przepisami w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w pomieszczeniach:

- pozbawionych stałego naturalnego oświetlenia lub celowo przyciemnionych, w których ze względów technologicznych lub ze względu na rodzaj wykonywanej pracy jest stosowane wyłącznie sztuczne oświetlenie,
- zlokalizowanych poniżej poziomu otaczającego terenu,

b) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym wymagającym wydatku energetycznego o wartości co najmniej 2000 kcal dla mężczyzn i 1200 kcal dla kobiet,

c) w warunkach koncentracji i ciągłego napięcia przy nagrywaniu i odtwarzaniu zapisów magnetycznych lub cyfrowych w styczności ze zmiennym natężeniem i zakresem fal dźwiękowych;

2) 9 dni, jeżeli podczas wykonywania pracy stwierdzono przekroczenie, określonych w odrębnych przepisach, najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia:

- a) w warunkach narażenia na promieniowanie optyczne,
- b) w warunkach narażenia na działanie pyłów,
- c) w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych,
- d) w warunkach narażenia na drgania działające na organizm człowieka przez kończyny górne lub drgania o ogólnym działaniu na organizm człowieka,
- e) w warunkach narażenia na hałas lub hałas ultradźwiękowy,
- f) w mikroklimacie zimnym albo gorącym,
- g) w warunkach narażenia na działanie pola i promieniowania elektromagnetycznego z zakresu częstotliwości 0 Hz – 300 GHz;

3) 13 dni, jeżeli praca jest wykonywana przez co najmniej 80 godzin w miesiącu przez co najmniej 9 miesięcy w roku kalendarzowym:

- a) przy konserwowaniu, magazynowaniu, transporcie i stosowaniu materiałów wybuchowych, łatwopalnych i samozapalnych,
- b) przy prowadzeniu prób broni, amunicji, materiałów wybuchowych oraz prac doświadczalnych z materiałami wybuchowymi,
- c) podczas prowadzenia badań materiałów czynnych biologicznie,
- d) pod ziemią;

4) 13 dni, jeżeli w okresie roku kalendarzowego wykonywania pracy wystąpiła co najmniej czterokrotna ekspozycja na czynnik po minimum 8 godzin każda albo praca była wykonywana przez co najmniej 80 godzin w miesiącu przez co najmniej 9 miesięcy w roku kalendarzowym w warunkach narażenia na działanie:

- a) substancji chemicznych co najmniej toksycznych lub działających szkodliwie na rozrodczość,
- b) substancji chemicznych lub ich mieszanin, procesów technologicznych lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, których wykaz określają odrębne przepisy.”,

7) **§ 14 a otrzymuje numerację „14b”**,

8) **w § 18 dodaje się ust. 3, który otrzymuje brzmienie:**

„3. Wyjątkowo w przypadku wystąpienia niespodziewanych potrzeb pracodawcy bądź pracownika, kierownik komórki organizacyjnej lub osoba przez niego upoważniona może dokonać zmiany w ustalonym rozkładzie czasu pracy. W tym przypadku zmienione harmonogramy przekazuje się do wiadomości zainteresowanym pracownikom nie później niż do końca dnia pracy w dniu poprzedzającym zmianę rozkładu.”,

9) **§ 19 otrzymuje brzmienie:**

„§ 19 1. W systemie zadaniowego czasu pracy pracodawca po porozumieniu z pracownikiem ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 97 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1917).

2. W systemie zadaniowego czasu pracy nie ewidencjonuje się godzin pracy.

3. W systemie zadaniowego czasu pracy pracodawca rozlicza pracownika z zadań, które wykonał.”,

10) **§ 23 otrzymuje brzmienie:**

„§ 23 1. Ustala się następujące okresy rozliczeniowe:

1) dla członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych:

- a) w systemie równoważnego czasu pracy 3 – miesięczny okres rozliczeniowy,
- b) w systemie zadaniowego czasu pracy 2 – miesięczny okres rozliczeniowy,
- c) w podstawowym systemie czasu pracy 2 – miesięczny okres rozliczeniowy,

2) dla pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej:

- a) w systemie równoważnego czasu pracy 2 – miesięczny okres rozliczeniowy,
- b) w systemie zadaniowego czasu pracy 1 – miesięczny okres rozliczeniowy,
- c) w podstawowym systemie czasu pracy 1 – miesięczny okres rozliczeniowy.

2. Członków korpusu służby cywilnej i pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w systemie skróconego tygodnia pracy obowiązuje 1 – miesięczny okres rozliczeniowy.”,

11) w § 24 ust. 6 otrzymuje brzmienie:

„6. W Wydziale Transportu ustala się następujące godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy:

1) pracownicy Sekcji Wsparcia Technicznego – od poniedziałku do piątku:

a) w okresie od 1 czerwca do 31 sierpnia:

- od 6:00 do 14:00,

- od 7:30 do 15:30,

b) w okresie od 1 września do 31 maja następnego roku:

- od 7:30 do 15:30;

2) Pracowników Wydziału Transportu, którzy nie zostali wymienieni w pkt 1 obowiązują następujące godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy: od poniedziałku do piątku - od 7:30 do 15:30.

3) Dni pracy i dni wolne od pracy oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowników wskazanych w pkt 1 określa odrębny, comiesięcznie ustalany harmonogram, który podaje się do wiadomości pracowników co najmniej na siedem dni przed jego wprowadzeniem.

4) Wyjątkowo w przypadku wystąpienia niespodziewanych potrzeb pracodawcy bądź pracownika, kierownik komórki organizacyjnej lub osoba przez niego upoważniona może dokonać zmiany w ustalonym rozkładzie czasu pracy. W tym przypadku zmienione harmonogramy przekazuje się do wiadomości zainteresowanym pracownikom nie później niż do końca dnia pracy w dniu poprzedzającym zmianę rozkładu.”,

12) w § 24 ust. 7 słowa: „w Zespole Administracyjno – Gospodarczym Wydziału Inwestycji i Remontów” zastępuje się słowami: „w Sekcji Administracyjno – Gospodarczej Wydziału Inwestycji i Remontów”,

13) § 25 otrzymuje brzmienie:

„§ 25

W Wydziale Postępowań Administracyjnych na stanowiskach pracowniczych może być stosowany ruchomy rozkład czasu pracy wprowadzony na podstawie art. 140¹ § 1 oraz art. 150 § 3 Kodeksu pracy „Porozumieniem w sprawie stosowania ruchomego czasu pracy w Wydziale Postępowań Administracyjnych KWP w Bydgoszczy” z dnia 08.05.2017 r. (P-I-07/2017/077) z późn. zm. W myśl wyżej wymienionego Porozumienia:

1) Rozkład czasu pracy może przewidywać wykonywanie pracy w czwartek w godzinach:

od 8:00 do 16:00,

od 9:00 do 17:00,

od 10:00 do 18:00.

2) W rozkładzie czasu pracy ustalonym w sposób określony w pkt 1 wykonywanie pracy w tej samej dobie pracowniczej nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

3) Naczelnik Wydziału Postępowań Administracyjnych ustala rozkład czasu pracy pracowników na stanowiskach, na których są wykonywane zadania związane z obsługą interesantów, w taki sposób, aby zadania te były wykonywane w czwartki między godziną 8:00 a 18:00.

4) W czwartki pracownicy niewyznaczeni do pracy zgodnie z rozkładami czasu, o których mowa w pkt 1 pracują w godzinach 7:30 – 15:30.

5) W pozostałych dniach pracy pracownicy Wydziału Postępowań Administracyjnych rozpoczynają pracę o godzinie 7:30 i kończą o godzinie 15:30.

6) Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy, o którym mowa w pkt 1 nie narusza prawa pracownika do 11 godzin odpoczynku dobowego, o którym mowa w art. 132 Kodeksu pracy i 35 godzin odpoczynku tygodniowego, o którym mowa w art. 133 Kodeksu pracy.

- 7) Naczelnik Wydziału Postępowań Administracyjnych lub osoba przez niego upoważniona przygotowuje imienne rozkłady czasu pracy pracowników wyznaczonych do pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy, o którym mowa w pkt 1, na okres 1 miesiąca (harmonogramy). Imienne rozkłady czasu pracy podaje się do wiadomości pracownikom na 7 dni przed rozpoczęciem miesiąca, którego dotyczy rozkład.
- 8) Wyjątkowo, w przypadku wystąpienia niespodziewanych potrzeb pracodawcy, bądź pracownika Naczelnik Wydziału Postępowań Administracyjnych lub osoba przez niego upoważniona może dokonać zmiany w ustalonym rozkładzie czasu pracy z zachowaniem zasad wymienionych w pkt 1. W tym przypadku Naczelnik lub osoba upoważniona ma obowiązek przekazać zmienione harmonogramy do wiadomości zainteresowanym pracownikom nie później niż do końca dnia pracy w dniu poprzedzającym zmianę rozkładu.
- 9) Ustalenia punktów 1– 8 nie mają wpływu na możliwość ustalenia konkretnemu pracownikowi indywidualnego rozkładu czasu pracy na jego wniosek na podstawie art. 142 Kodeksu pracy ani ruchomego rozkładu czasu pracy na podstawie art. 150 § 5 Kodeksu pracy.”,

14) w § 28 ust. 2 tekst jednolity ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych otrzymuje brzmienie: „(t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1917)”,

15) w § 28 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Członkom korpusu służby cywilnej rekompensowanie pracy wykonywanej na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych następuje na podstawie ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 409).”,

16) w § 30 ust. 2 słowa: „Dla pracowników Zespołu Administracyjno – Gospodarczego” zastępuje się słowami: „Dla pracowników Sekcji Administracyjno – Gospodarczej”.

§ 2.

Załącznik nr 2 do Regulaminu otrzymuje aktualne brzmienie zgodne z Działem I Rozdziałem IIa Kodeksu pracy.

§ 3.

Treść Aneksu nr 4 do Regulaminu uzgodniono z organizacjami związkowymi działającymi w Komendzie Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy.

§ 4.

Aneks nr 4 do Regulaminu wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom przez kierowników komórek organizacyjnych KWP w Bydgoszczy, z wyjątkiem § 23 ust. 1 pkt 2, który wchodzi w życie z dniem 01 lipca 2024 r.

KOMENDANT WOJEWÓDZKI POLICJI
W BYDGOSZCZY

insp. Jakub Gorczyński

2024 CZE. 03

Bydgoszcz, _____

I WICEPRZEWODNICZĄCA
KM NSZZ „Solidarność”
Funkcjonariuszy i Pracowników Policji
Województwa Kujawsko-Pomorskiego
Hanna KURKIEWICZ

PRZEWODNICZĄCY
Wojewódzkiego Zarządu Zakładowego
NSZZ Pracowników Policji
w Bydgoszczy

Zbigniew Szmigiero

Stacelnik
Wydziału Kadr i Szkolenia
KWP w Bydgoszczy

ml. insp. Dariusz Błastak

Radca Prawny
KWP w Bydgoszczy
mgr Adrian Hryniewicz

Załącznik nr 2
do Regulaminu Pracy Komendy Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy

Dział I Rozdział II a Kodeksu pracy*
(t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)

Równe traktowanie w zatrudnieniu

Art. 18^{3a}.

§ 1. 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady.
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18^{3b}.

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18^{3c}.

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d}.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

*ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)

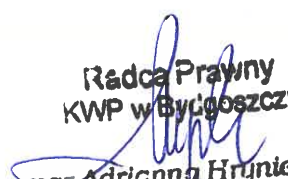
tekst ujednolicony na 28-05-2024

aktualizacja bazy: 27-05-2024

(prawo.vulcan.edu.pl)

KOMENDANT WÓJEWÓDZKI POLICJI
W BYDGOSZCZY

insp. Jakub Gorczyński


Rada Prawny
KWP w Bydgoszczy
mgr Adrianna Hryniewicz