

# KODEKS PRACY PO ZMIANACH

## NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY W KODEKSIE PRACY, OBOWIĄZUJĄCE OD 1 STYCZNIA 2004 R.

Co się zmienia	Jak było	Jak jest od 1 stycznia 2004 r.
<b>Zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy</b>	<p>Pracodawca nie mógł dyskryminować pracowników bezpośrednio lub pośrednio, zwłaszcza ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne czy religijne oraz przynależność związkową.</p> <p>Brak wyraźnego zakazu molestowania seksualnego w stosunkach pracy</p> <p>Ten, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn, mógł domagać się odszkodowania nie niższego od minimalnego wynagrodzenia za pracę (800 zł) i nie wyższego od jego sześciokrotności (4800 zł).</p>	<p>Listę zabronionych kryteriów dyskryminacji poszerzono o: pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym czy niepełnym wymiarze czasu pracy.</p> <p>Art. 18<sup>3a</sup> § 6 stanowi, że dyskryminowaniem ze względu na płeć jest 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 składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.</p> <p>Niemożliwa jest ani dyskryminacja bezpośrednia, gdy pracownik np. z tej przyczyny był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p.), ani dyskryminacja pośrednia, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, z jednej lub kilku przyczyn wystąpiły, występują lub mogłyby wystąpić dysproporcje w warunkach zatrudnienia na niekorzyść pracownika, które nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p.).</p> <p>Ten, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia (824 zł). Nie ma już górnej granicy tego odszkodowania.</p>
<b>Mobbing</b>	<p>Brak wyraźnego zakazu mobbingu.</p>	<p>Nowy art. 94<sup>3</sup> k.p. zobowiązuje pracodawcę, aby dążył do uczynienia z zakładu pracy środowiska wolnego od działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciw niemu, polegających w szczególności na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu, wywołującym u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu (mobbing).</p> <p>Pracownik nękany w ten sposób ma prawo rozwiązać i dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę oraz odszkodowania nie niższego niż minimalne wynagrodzenie.</p>
<b>Forma zawarcia umowy o pracę</b>	<p>Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie. Jeśli nie była, pracodawca powinien niezwłocznie, nie później niż w</p>	<p>Generalnie umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeśli jednak tego nie zrobiono, pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy potwierdzić pracownikowi pisemnie rodzaj umowy i</p>

	<p>ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy, potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj i warunki umowy.</p>	<p>jej warunki. W ciągu 7 dni od zawarcia umowy pracodawca powinien poinformować pracownika na piśmie o dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia, urlopie wypoczynkowym, długości okresu wypowiedzenia umowy. Jeżeli nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo jeszcze o: porze nocnej obowiązującej w zakładzie, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia, sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia do pracy i obecności w niej oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.</p>
<p><b>Treść umowy o pracę</b></p>	<p>Umowa o pracę musiała zawierać następujące elementy:</p> <p>rodzaj pracy, warunki, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia, wysokość wynagrodzenia.</p>	<p>Oprócz elementów wymienionych obok umowa o pracę musi zawierać:</p> <p>strony umowy, datę zawarcia umowy, składniki wynagrodzenia, wymiar czasu pracy.(art. 29 §1).</p>
<p><b>Sposób ustalania nominalnego czasu pracy</b></p>	<p>Według przyjętego dla pracownika okresu rozliczeniowego.</p>	<p>Ustala się przez pomnożenie 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w danym okresie rozliczeniowym (np. jednego miesiąca). Do otrzymanej liczby godzin dodaje się iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego przypadających od poniedziałku do piątku. Od tego wyniku odejmuje się iloczyn 8 godzin i liczby dni świątecznych przypadających w innych dniach niż niedziela oraz liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności pracownika.</p>
<p><b>Praca w nocy</b></p>	<p>Obejmuje 8 godzin między 21,00 a 7,00.</p> <p>Brak przepisów o ochronie pracy w porze nocnej.</p>	<p>Obejmuje 8 godzin między 21,00 a 7,00.</p> <p>Wprowadzono pojęcie pracownika pracującego w nocy – jego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub 1/4 czasu pracy przypada na porę nocną.</p>
<p><b>Praca w skróconym systemie czasu pracy</b></p>	<p>Brak przepisów w tym zakresie</p>	<p>Na pisemny wniosek pracownika można go wprowadzić przy pracach monotonnych, w skróconym tygodniu pracy (trwającym mniej niż 5 dni) lub w systemie weekendowym (praca wykonywana wyłącznie w piątki, soboty i niedziele).(art. 94 pkt.2a)</p>
<p><b>Zakres informacji o pracowniku, których może żądać pracodawca</b></p>	<p>Brak przepisów w tym zakresie.</p>	<p>Według nowego art.22<sup>1</sup> pracodawca może żądać od kandydata do pracy podania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- imienia i nazwiska,</li> <li>-imion rodziców,</li> <li>-daty urodzenia,</li> <li>-miejsca zamieszkania (adresu do korespondencji),</li> <li>-wykształcenia.</li> <li>-Przebiegu dotychczasowego zatrudnienia,</li> </ul> <p>Po nawiązaniu stosunku pracy pracodawca może dodatkowo żądać podania:</p> <p>innych danych osobowych pracownika, także imion i nazwisk jego dzieci, jeśli podanie takich danych jest warunkiem korzystania przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, numeru PESEL</p>

<b>Dni wolne na poszukiwanie pracy</b>	Podczas wypowiedzenia nieprzekraczającego miesiąca, dokonanego przez pracodawcę, pracownikowi przysługiwały dwa płatne dni wolne.	Dwa dni przysługują tylko w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia. (art. 37 §1 i §2 pkt.1)
<b>Umowa w zastępstwie</b>	Umowę w zastępstwie pracownika nieobecnego z przyczyn usprawiedliwionych (np. chorego) można rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem tylko, gdy trwa dłużej niż 6 miesięcy i przewiduje możliwość wypowiedzenia.	Zawsze można rozwiązać za 3-dniowym wypowiedzeniem (liczonym w dniach roboczych – art. 33 <sup>1</sup> ).
<b>Wynagrodzenie za czas choroby należne od pracodawcy</b>	Bezpłatny był pierwszy dzień krótkiego zwolnienia lekarskiego, trwającego do 6 dni (w ramach 33 dni choroby, finansowanej przez zakład pracy).	Pracodawca płaci za wszystkie dni choroby pracownika przypadające w ramach 33 dni finansowanych przez zakład i to bez względu na długość zwolnienia lekarskiego.
<b>Pracownik – ojciec</b>	Brak przepisów o możliwości opieki nad dzieckiem sprawowanej przez ojca	Pracownika opiekującego się dzieckiem do lat 4 nie można zatrudniać bez jego zgody w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, delegować poza stałe miejsce pracy, ani w przerywanym czasie pracy. Uprawnienia te dotyczą rodziców obojga płci, ale w razie zatrudnienia obojga tylko jedno może skorzystać z tych uprawnień. (art. 178 §2)
<b>Pracownica w ciąży</b>	Nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej. Bez jej zgody nie można delegować takiej pracownicy poza stałe miejsce pracy.	Dodatkowo bez jej zgody nie można zatrudniać kobiety w ciąży w przerywanym systemie czasu pracy.(art. 178 §1)
<b>Urlopy wypoczynkowe</b>	<p>Prawo do pierwszego urlopu w życiu przysługiwało z upływem 6 miesięcy pracy w wysokości połowy wymiaru należnego po roku zatrudnienia.</p> <p>Wymiar urlopu wynosił: 18 dni roboczych po roku pracy, 20 dni po 6 latach pracy i 26 po 10 latach pracy.</p> <p>Przepisy nie różnicowały uprawnień urlopowych pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. Zatem ogólne zasady udzielania urlopu odnosiły się zarówno do pełnoetatowców jak i niepełnoetatowców.</p> <p>Brak regulacji w tym zakresie.</p>	<p>Prawo do pierwszego urlopu w życiu przysługuje z upływem każdego miesiąca pracy w wysokości 1/12 wymiaru przysługującego po przepracowaniu roku.</p> <p>Wymiar urlopu wynosi 20 dni, jeżeli pracownik pracuje krócej niż 10 lat, zaś 26 dni jeżeli jest zatrudniony co najmniej 10 lat.</p> <p>Wymiar urlopu dla zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do jego wymiaru czasu pracy. Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. Np dla pracownika z 10-letnim stażem pracy pracującego na 1/3 etatu urlop będzie wynosił 9 dni (26:3=8.66).</p> <p>Godzinowego wymiaru urlopu udzielać się będzie w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy i odpowiadające dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Jeden dzień odpowiada 8 godzinom pracy. (art.153 i 154)</p>
<b>Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy</b>	Wyplacany w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, powołania pracownika do zasadniczej okresowej lub zawodowej służby wojskowej, służby wojskowej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego albo do odbycia	Wyplacany tylko z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

	przeszkolenia wojskowego trwającego dłużej niż 3 miesiące oraz w razie skierowania do pracy zagranicą (jeśli przepis szczególny nie stanowi inaczej).	
<b>Odpoczynek</b>	Brak regulacji w tym zakresie	Pracownik ma prawo do co najmniej 11- godz. Nieprzerwanego odpoczynku na dobę oraz 35-godz. na tydzień (art.132 i 133 k.p.).  Nie obowiązuje już limit 4 godzin nadliczbowych na dobę ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy.
<b>Przejęcie zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brak wskazania, który pracodawca ma poinformować przejmowanych pracowników o zasadach przekształceń oraz zamierzonych działaniach dotyczących warunków ich zatrudnienia;</li> <li>- W ciągu miesiąca od przekazania wskazanej informacji pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem.</li> </ul>	<p>Wspólny obowiązek starego i nowego pracodawcy, pod warunkiem, że u obu nie działają zakładowe organizacje związkowe. Przekazanie informacji powinno nastąpić najpóźniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu.</p> <p>Pracownik ma na to dwa miesiące od przejścia zakładu lub jego części (art.23<sup>1f</sup> 3 i 4).</p>