

Region Świętokrzyski

NSZZ

**Solidarność**

Świętokrzyskie Zeszyty Związkowe

Nr 7

***Prawo pracy po zmianach***

***(od 1 stycznia 2004r.)***

Kielce, marzec 2004r.

ISSN 1732-3258

Wydawnictwo: Zarząd Regionu Świętokrzyskiego NSZZ "Solidarność"  
25-502 Kielce, ul. Planty 16 A  
tel.(041) 34 477 03; tel./fax (041) 34 416 89  
e-mail: [solidarnosc@home.pl](mailto:solidarnosc@home.pl)  
[www.solidarnosc.home.pl](http://www.solidarnosc.home.pl)

Skład: Andrzej Pawlik

## **Szanowni Państwo**

Oddajemy do Państwa rąk kolejny, już siódmy, Świętokrzyski Zeszyt Związkowy. Treść tego zeszytu dotyczy podobnej problematyki, jaka była zaprezentowana w poprzednim numerze tego wydawnictwa.

Powód jest oczywisty. W ostatnim czasie ustawodawca lawinowo czyni zmiany w prawie pracy. Nie oceniając motywów tempa i jakości tych zmian, trzeba stwierdzić, iż powoduje to chaos w poruszaniu się w przepisach prawa.

Układ zeszytu ma umożliwić czytelnikowi porównanie aktualnych zmian w stosunku do stanu poprzedniego. Szczególnie jest to istotne w części Kodeksu pracy dotyczącej czasu pracy. Część ta bowiem niesie rozwiązania w dużej mierze nowe, a więc nieznane. Ponadto wydawnictwo zaopatrzone jest w indeks ułatwiający poszukiwanie tych problemów, które dla czytelnika są interesujące.

Wydawca, Zarząd Regionu Świętokrzyskiego NSZZ "Solidarność", ma nadzieję, iż poprzez to wydanie ułatwi pracę strukturom zakładowym naszego związku jak również indywidualnym odbiorcom.

Z tego też powodu liczymy na uwagi, również krytyczne, związane ze sposobem zredagowania zeszytu. Posłużą one ewentualnym zmianom i ulepszeniu następnych wydań.

Z pewnością przedkładane wydawnictwo nie mogłoby się ukazać bez żmudnej pracy Działu Prawnego, a szczególnie Pani mgr Katarzyny Wronki i Działu Promocji w osobie Pana Andrzeja Pawlika, do którego należał skład i korekta zeszytu. Tą drogą składam im serdeczne podziękowania.

Waldemar Bartosz  
Przewodniczący  
Zarządu Regionu Świętokrzyskiego  
NSZZ "Solidarność"

Kielce, marzec, 2004r.

## NOWELIZACJA PRAWA PRACY

Prawo pracy, a więc zarówno Kodeks pracy, ogromna liczba ustaw okołokodeksowych, jak i akty wykonawcze, podlegają stałej ewolucji. Celem nowelizacji prawa pracy dokonanej ustawą z listopada ubiegłego roku było dostosowanie polskiego prawa do prawa Unii Europejskiej, uelastycznienie przepisów prawa pracy oraz dostosowanie Kodeksu do Konstytucji RP. Zmiana porządku prawnego i ujednoczenie z całokształtem przepisów regulujących politykę zatrudnienia na terytorium Unii Europejskiej nie jest możliwe jednym aktem prawnym. Niniejsza nowelizacja jest zasadniczą zmianą w tej dziedzinie, ale pociąga za sobą konieczność zmiany szeregu przepisów wykonawczych, co będzie się dokonywać w najbliższych miesiącach. Do czasu natomiast wydania odpowiednich przepisów wykonawczych, stosowane będą przepisy dotychczas obowiązujące, o ile nie są sprzeczne z nowym brzmieniem przepisów prawa pracy.

Terminem wejścia w życie nowelizacji jest data 1 stycznia 2004 roku, ale część zmian – ze względu na swój charakter – zostanie wprowadzona do polskiego porządku prawnego z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w Unii Europejskiej, a więc z dniem 1 maja 2004 roku.

Ustawa z dnia 14 listopada 2003 roku dotyczy przede wszystkim Kodeksu pracy. Większość zmian dostosowuje istniejące przepisy Kodeksu do jednolitego unijnego prawa pracy, część zmian pojawia się w Kodeksie po raz pierwszy, są też zmiany porządkujące, które jedynie precyzują lub inaczej nazywają wskazane instytucje prawne. Wprowadzenie wielu zmian jest wynikiem ujednoczenia prawa pracy z porządkiem prawnym wytyczonym przez dyrektywy unijne z tego zakresu. Obowiązek ten wynika z art. 68 i 69 Układu Europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między Rzeczypospolitą Polską oraz Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi. Warto zatem przytoczyć przynajmniej te z dyrektyw, które miały zasadniczy wpływ na kształt obowiązującego prawa pracy.

W części dotyczącej równego traktowania w zatrudnieniu prawo polskie zostało dostosowane do postanowień następujących dyrektyw:

- Dyrektywy nr 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 roku zmieniającej Dyrektywę nr 76/207/EWG w sprawie realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkoleń zawodowych, awansu zawodowego oraz warunków pracy,
- Dyrektywy nr 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu,
- Dyrektywy nr 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 roku w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne,
- Dyrektywy nr 99/70/WE z 28 czerwca 1999 roku dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony,
- Dyrektywy nr 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 roku w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy,

- Dyrektywy nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 roku dotyczącej wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkoleń zawodowych, awansu zawodowego, jak i warunków pracy,

- Dyrektywy nr 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 roku w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich w zakresie stosowania zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn.

Przepisy dotyczące zmiany regulacji z zakresu przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę wynikają z:

- Dyrektywy nr 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 roku w sprawie dostosowania przepisów prawnych Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstw lub ich części.

Od dnia przystąpienia Polski do Unii Europejskiej ponownie będzie obowiązywać zasada stanowiąca, że trzecia umowa o pracę zawarta na czas określony, staje się automatycznie umową na czas nieokreślony. Jest to podyktowane treścią:

- Preambuły Dyrektywy nr 99/70/z 28 czerwca 1999 roku dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracowników zatrudnionych na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, która umowę na czas nieokreślony statuuje jako główną podstawę zatrudnienia.

Po nowelizacji Kodeksu pracy, do treści umowy o pracę dodano nowe elementy. Katalog informacji, które pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi wynika z:

- Dyrektywy nr 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 roku w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy.

Szczególną uwagę należy zwrócić na Dział VI Kodeksu pracy – Czas pracy, który został gruntownie zmieniony w oparciu o

- Dyrektywę nr 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 roku dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, która zostanie uchylona z dniem 2 sierpnia 2004 roku przez

- Dyrektywę nr 2003/88 – o tym samym tytule.

Ustalenie kwestii limitu godzin pracy zostało poddane do uzgodnienia przez strony, a także informacja, czy liczba godzin ma dotyczyć dobowego czy tygodniowego limitu czasu pracy. Jest to konsekwencją

- Dyrektywy nr 97/81 z 15 grudnia 1997 roku w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC.

W ramach nowelizacji wprowadzono wiele nowych pojęć (m.in. praca zmianowa, doba pracownicza, pracownik zarządzający, dyżur, system pracy weekendowej itp.). Nowelizacja unormowań dotyczących czasu pracy dokonała gruntownej przebudowy tego działu, ponieważ nie tylko zmieniała brzmienie istniejących regulacji, czy wprowadziła nowe, ale przede wszystkim na nowo zredagowała cały ten dział. W praktyce należy zwrócić szczególną uwagę na poprzednią i obecną treść przepisów art. 128 – 151<sup>12</sup> Kodeksu pracy i ich użycie w praktyce.

W zakresie prawa do urlopu wypoczynkowego zwiększono wymiar najniższego urlopu z 18 do 20 dni roboczych, co było wynikiem spełnienia obowiązku zawartego w

- Dyrektywie nr 93/104/EC, która przewiduje, że wymiar najniższego urlopu w wysokości 4 tygodni.

Zmiany w dziale dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy są wynikiem dostosowania polskiego prawa do:

- Dyrektywy nr 78/610/EWG z dnia 29 czerwca 1978 roku o zbliżeniu przepisów prawnych, regulaminów i postanowień administracyjnych państw członkowskich w dziedzinie ochrony pracowników narażonych na działanie monomeru, chloru i winylu,
- Dyrektywy nr 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 roku o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy,
- Dyrektywy nr 90/394/EWG z dnia 28 czerwca 1990 roku dotyczącej ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników rakotwórczych w środowisku pracy,
- Dyrektywy nr 2000/54/WE z dnia 18 września 2000 roku dotyczącej ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w pracy.

Od czasu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej zaczną w Polsce obowiązywać nowe regulacje dotyczące wykonywania pracy przez dzieci, które nie ukończyły 16 lat. W ten sposób Kodeks pracy zostanie dostosowany do:

- Dyrektywy nr 94/33 z dnia 22 lipca 1994r. dotyczącej ochrony młodocianych w pracy.

Zmiana regulacji w zakresie zwolnień grupowych i uchwalenie nowej ustawy jest wynikiem dostosowania polskiego prawa do

- Dyrektywy nr 98/59/EC z dnia 20 lipca 1998 roku w sprawie dostosowania ustawodawstw państw członkowskich do dotyczących zwolnień zbiorowych.

Ostatnia nowelizacja prawa pracy dotyczyła przede wszystkim Kodeksu pracy, ale wprowadzono także pewne zmiany w innych ustawach.

W ustawie z dnia 9 listopada 2000 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, od dnia 1 stycznia 2004 roku, znowelizowano katalog osób uprawnionych do zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Zmiana art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych obowiązuje od 1 stycznia 2004 roku, a dotyczy współdziałania pracodawców z organizacjami związkowymi w zakresie ustalania regulaminów.

Zmiany w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych dotyczą obowiązku tworzenia funduszu (oraz wyłączenia od tego obowiązku), trybu poinformowania pracowników o nietworzeniu Funduszu i niewypłacaniu świadczenia urlopowego, zawarcia w układzie zbiorowym pracy postanowień w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego, a także wysokości świadczenia urlopowego. Zmiany w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych uzyskały moc obowiązującą z dniem 1 stycznia 2004 roku.

W ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy poszerzono zakres zadań inspektora pracy o obowiązki, wynikające z wprowadzenia nowych regulacji w Kodeksie pracy, a mianowicie wykonywania pracy zarobkowej lub innych zajęć przez dziecko, które nie ukończyło 16 roku życia oraz zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej. Nowe obowiązki inspektorów pracy zaczną być stosowane z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE.

Zmiany w tzw. ustawach oświatowych – Karta Nauczyciela, ustawa o szkolnictwie wyższym oraz ustawa o wyższych szkołach zawodowych – polegają na dodaniu szczegółowych regulacji z zakresu korzystania przez nauczycieli i nauczycieli akademickich z urlopu

wychowawczego. Ponadto w ustawie o wyższych szkołach zawodowych w sposób enumeratywny wskazano formy urlopowania nauczycieli akademickich państwowych uczelni zawodowych. Wszystkie zmiany z tego obszaru obowiązują od 1 stycznia 2004 roku.

W ustawie z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej dostosowano przepisy regulujące czas pracy (w zakresie równoważnego czasu pracy oraz pracy w niedzielę) do obowiązujących unormowań w Kodeksie pracy. Zmiany te wchodzi w życie od dnia 1 stycznia 2004 roku.

Także ustawa o zakładach opieki zdrowotnej została z dniem 1 stycznia 2004 roku dostosowana do obowiązujących przepisów w zakresie czasu pracy, a dokładnie w kwestii przedłużenia okresu rozliczeniowego.

W ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników rozszerzono katalog pracowników podlegających szczególnej ochronie. Ustawa, a także część zmian będących wynikiem ostatniej nowelizacji prawa pracy, weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 roku, natomiast zmiany wynikające z dostosowania prawa do norm unijnych zaczęły obowiązywać z chwilą akcesji Polski do Unii Europejskiej.

Poniższe tabele zawierają uporządkowany zbiór wszystkich zmian dokonanych ostatnią nowelizacją. Układ tabel jest przejrzysty, umożliwiając szybkie zapoznanie się z bieżącym stanem prawnym. Porównanie brzmienia przepisów prawnych obowiązujących przed 1 stycznia 2004 roku i wprowadzonych na mocy nowelizacji pozwala na zrozumienie wprowadzonych zmian i właściwe umieszczenie ich w obowiązującym systemie prawnym.

W pierwszej kolumnie tabeli znajduje się informacja, która naprowadza na tematykę i zakres zmian. Obok znajdują się numery artykułów Kodeksu pracy, które zostały zmienione (lub wprowadzone) ustawą nowelizującą. Trzecia kolumna zawiera omówienie poprzedniego stanu prawnego, jeżeli zmieniony został istniejący wcześniej przepis. W wielu miejscach natomiast nie ma żadnego omówienia („brak przepisu”, „brak regulacji”), lub zawarta tam informacja jest bardzo lapidarna. Jest to wynikiem dodania nowych przepisów lub wprowadzenia regulacji zawartych poprzednio w innych aktach prawnych lub istniejących jedynie w praktyce. Ustawa nowelizująca nie zmienia więc w danym przypadku poprzedniego zapisu, ale wprowadza całkiem nowe instytucje prawne. Najistotniejszą wydaje się być czwarta kolumna tabeli, która zawiera opis obowiązującego, po ostatnich zmianach, stanu prawnego. Nie są to wyczerpujące omówienia, ale powinny umożliwić każdemu zrozumienie istoty zmian oraz ich konsekwencje dla pracodawcy i pracownika. Informacja dotycząca terminu wejścia w życie została wyszczególniona w tabeli w ostatniej kolumnie.

*Katarzyna Wronka*

**KODEKS PRACY**

zmiany na podstawie ustawy z dnia 14 listopada 2003 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy  
opracowała Katarzyna Wronka

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                  | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|---|--------------------------|---|---|----------------------|
| Nieważność przepisów wewnątrzzakładowych naruszających zasadę równego traktowania | <b>9 § 4</b>             | Postanowienia przepisów wewnątrzzakładowych były nieważne, jeżeli naruszały zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn.   | Rozszerzono zakres tego zapisu i obecnie postanowienia te są nieważne, jeżeli naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.  | 1.01.2004r.          |
| Tryb zawieszenia stosowania przepisów wewnątrzzakładowych                         | <b>9<sup>1</sup> § 4</b> | Porozumienie zawarte z przedstawicielstwem pracowników wymagało dotychczas uprzedniego zaakceptowania przez właściwą komisję dialogu społecznego.   | Po nowelizacji ograniczono ten obowiązek i porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy (określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy) należy przekazywać tylko właściwemu inspektorowi pracy.  | 1.01.2004r.          |
| Zasada swobody nawiązania stosunku pracy  | <b>11</b>                | Nawiązanie stosunku pracy wymagało zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy.  | Zgodne oświadczenie woli stron stosunku pracy obejmuje nie tylko nawiązanie stosunku pracy, ale także ustalenie warunków pracy i płacy.   | 1.01.2004r.          |
| Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu  | <b>11<sup>3</sup></b>    | Dotychczas Kodeks pracy stanowił o zakazie dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej zwłaszcza ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową. | W ustawie nowelizującej Kodeks pracy rozszerzono zakres zakazu dyskryminacji o inne elementy. Obecnie przepis stanowi, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na wiek, płeć, 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 niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. | 1.01.2004r.          |
| Nieważność postanowień umownych naruszających zasadę równego traktowania          | <b>18 § 3</b>            | Postanowienia umów o pracę i innych aktów naruszające zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu były nieważne   | Rozszerzono ten zapis o wszelkie przejawy nierównego traktowania w zatrudnieniu. Obecnie artykuł ten stanowi, że postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi   | 1.01.2004r.          |



| Tytuł zagadnienia                         | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|---|----------------------------|--|---|----------------------|
|   |                            |  | postanowieniami nie mającymi charakteru dyskryminacyjnego.  |                      |
| Równe traktowanie w zatrudnieniu          | <b>Dział I Rozdz. IIa</b>  | Równe traktowanie kobiet i mężczyzn.   | Tytuł rozdziału zastąpiono przez „Równe traktowanie w zatrudnieniu”.  | 1.01.2004r.          |
| Obowiązek równego traktowania pracowników | <b>18<sup>3a</sup> § 1</b> | Kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji. | Po zmianie nie mówi się już o równości kobiet i mężczyzn, ale rozszerzono ten zapis (zarówno podmiotowo jak i przedmiotowo) na równe traktowanie pracowników – w zakresie nawiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji, w szczególności ze względu na wiek, płeć, 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 niepełnym wymiarze czasu pracy. | 1.01.2004r.          |
| Równość traktowania pracowników           | <b>18<sup>3a</sup> § 2</b> | Nierówność traktowania kobiet i mężczyzn dotyczyła każdego wymiaru dyskryminacji.  | Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn, o których mowa w tym rozdziale Kodeksu pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Dyskryminacja bezpośrednia                | <b>18<sup>3a</sup> § 3</b> | Poprzednio Kodeks nie definiował pojęcia dyskryminacji bezpośredniej.  | Do Kodeksu pracy dodano definicję dyskryminacji bezpośredniej; istnieje ona, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w tym rozdziale Kodeksu pracy, jest lub mógł być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.   | 1.01.2004r.          |
| Dyskryminacja pośrednia                   | <b>18<sup>3a</sup> § 4</b> | Dyskryminowanie pośrednie dotyczyło dysproporcji w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci.                              | Po nowelizacji uszczegółowiono definicję dyskryminacji pośredniej, która istnieje, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w Kodeksie, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.  | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia                     | Artykuł              | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.                       | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|---------------------------------------|----------------------|---|--|----------------------|
| Inne przejawy dyskryminacji           | 18 <sup>3a</sup> § 5 | Brak przepisu.  | Zgodnie z dodanym paragrafem, przejawem dyskryminacji będzie także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Molestowanie jest również przejawem dyskryminowania, a wyraża się ono w zachowaniu, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika.   | 1.01.2004r.          |
| Molestowanie seksualne                | 18 <sup>3a</sup> § 6 | Brak przepisu.  | Molestowanie seksualne, dotychczas temat tabu w zapisach kodeksowych, został zdefiniowany, jako dyskryminowanie ze względu na płeć, wyrażające się w każdym nieakceptowanym zachowaniu o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika. – na takie zachowanie mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Czy zachowanie jest molestowaniem będzie wskazywała subiektywna ocena ofiary, ale praktyka życia codziennego już obecnie wskazuje na pewne zachowania (gesty, czy słowa), które mogą zostać odczytane jako molestowanie.   | 1.01.2004r.          |
| Naruszenie zasady równego traktowania | 18 <sup>3b</sup> § 1 | Naruszenie zasady równości traktowania kobiet i mężczyzn. | Zmieniona została treść i rozszerzono zakres podmiotowy naruszenia tej zasady. Ponadto 3uszczegółowiono katalog sytuacji, w których może dojść do naruszenia zasady równego traktowania. Za takie zachowanie uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika (z powodów wskazujących na dyskryminację), którego skutkiem jest: odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy; niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, a także pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Ciężar dowodu nie spoczywa na pracowniku, ale został przerzucony na pracodawcę, co umożliwi ofiarom dyskryminacji łatwiejsze dochodzenie ich praw przed sądem pracy. Pracodawca został ponadto zobowiązany do udowodnienia, iż naruszając zasadę równego traktowania pracowników kierował się obiektywnymi powodami. | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                          | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|---|----------------------------------|--|---|----------------------|
| Wyłączenia od zasady równego traktowania                    | <b>18<sup>3b</sup> § 2 i § 3</b> | Wyłączenie naruszenia zasady nierównego traktowania uzasadnione było potrzeba świadczenia określonej pracy przez pracowników jednej płci oraz przez ochronę macierzyństwa. | Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na: <ul style="list-style-type: none"> <li>- niezatrudnianiu pracownika z przyczyn wskazujących na dyskryminację, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,</li> <li>- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,</li> <li>- stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,</li> <li>- ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu.</li> </ul> Ponadto nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jakiejś przyczyny, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w określonym zakresie. | 1.01.2004r.          |
| Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie | <b>18<sup>3b</sup> § 4</b>       | Brak przepisu.   | Nie jest naruszeniem zasady równości traktowania sytuacja, gdy pracownicy są różnicowani ze względu na religię lub wyznanie, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.   | 1.01.2004r.          |
| Prawo pracowników do jednakowego wynagrodzenia              | <b>18<sup>3c</sup> § 1</b>       | Nie wolno było różnicować wynagrodzenia kobiet i mężczyzn ze względu na ich płeć.  | Rozszerzono zapis i obecnie pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.<br>Jednakowe wynagrodzenie dotyczy zatem wszystkich pracowników – bez względu nie tylko na ich płeć, ale  | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|--|----------------------------|--|--|----------------------|
|  |                            |  | także inne różnice między nimi, które mogłyby stanowić przesłanki uzasadniające zaistnienie dyskryminacji.   |                      |
| Wynagrodzenie  | <b>18<sup>3c</sup> § 2</b> | Jednakowe wynagrodzenie obejmowało wszystkie składniki wynagrodzenia, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej i w innej formie niż pieniężna.   | Po nowelizacji jednakowe wynagrodzenie obejmuje również 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.   | 1.01.2004r.          |
| Prace o jednakowej wartości                                | <b>18<sup>3c</sup> § 3</b> | 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. | Zmieniony przepis tego paragrafu odpowiada istniejącemu wcześniej unormowaniu i oznacza, że 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.   | 1.01.2004r.          |
| Prawo do odszkodowania                                     | <b>18<sup>3d</sup></b>     | Odszkodowanie dla pracownika za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn miało określone granice, mianowicie – mogło być przyznane w wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie za pracę i nie wyższej niż sześciokrotność tego wynagrodzenia.                   | Po nowelizacji, pracownik, wobec którego 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. Ustawodawca wskazał tylko dolną granicę odszkodowania, nie zamykając jego wysokości w sztywnych ramach i pozostawiając jej określenie w zależności od doznanej z tego tytułu szkody, liczonej indywidualnie. | 1.01.2004r.          |
| Prawo pracownika do skorzystania z przysługujących mu praw | <b>18<sup>3e</sup></b>     | Wystąpienie pracownika o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn nie mogło uzasadniać wypowiedzenia takiemu pracownikowi umowy o pracę.   | Skorzystanie przez pracownika z przysługujących mu uprawnień, zwłaszcza wystąpienie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić jedynej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.   | 1.01.2004r.          |
| Dane osobowe kandydata do pracy                            | <b>22<sup>1</sup> § 1</b>  | Brak przepisu  | Do Kodeksu pracy wprowadzono katalog danych osobowych, których pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Są to: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania, wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia.  | 1.01.2004r.          |
| Obowiązek podania danych osobowych pracownika              | <b>22<sup>1</sup> § 2</b>  | Brak przepisu  | Niezależnie od danych osobowych, które pracodawca może żądać od kandydata do pracy (i pracownika), od osoby zatrudnionej pracodawca może żądać ponadto   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł             | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|--|---------------------|--|---|----------------------|
|  |                     |  | innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli jest to konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, a także numeru PESEL pracownika.   |                      |
| Udostępnienie danych osobowych   | 22 <sup>1</sup> § 3 | Brak przepisu  | Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca może jednak żądać udokumentowania danych osobowych, których zażądał. Dla celów dowodowych oświadczenie takie powinno być w formie pisemnej. Generalną zasadą jest, aby wszystkie dane osobowe zbierane były przez pracodawcę od samego pracownika. Przepis ten zabrania zatem pracodawcy pozyskiwania informacji o pracowniku i jego danych z innych źródeł, np. od instytucji czy osób trzecich.   | 1.01.2004r.          |
| Obowiązek podania innych danych  | 22 <sup>1</sup> § 4 | Brak przepisu  | Jeżeli wynika to z odrębnych przepisów, pracodawca może żądać podania także innych danych osobowych, niż wymienione w Kodeksie pracy, np. dotyczących informacji o niekaralności kandydata do pracy.  | 1.01.2004r.          |
| Ochrona danych osobowych pracownika  | 22 <sup>1</sup> § 5 | Brak przepisu  | Pracodawca nie może przekazywać danych osobowych innym osobom lub wykorzystywać je na niezgodny z prawem użytek, bowiem dane osobowe kandydata do pracy i pracownika podlegają ochronie przewidzianej w ustawie o ochronie danych osobowych.  | 1.01.2004r.          |
| Zawiadomienie pracowników o przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę | 23 <sup>1</sup> § 3 | O przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i wynikających z tego skutkach dla przejmowanych pracowników w zakresie ich stosunków pracy, pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracowników na piśmie w terminie poprzedzającym dokonanie tych zmian. Ten zapis pozostawiał wiele barków interpretacyjnych, nie określał dokładnie, kto i w jakim terminie jest obowiązany poinformować pracowników oraz jaki jest zakres informacji. | Jeżeli w razie przejścia zakładu pracy, u pracodawców nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy płacy i przekwalifikowania; przekazanie informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.<br>Zatem rozszerzony zapis tego artykułu zrównał prawo do | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                   | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie   |
|---|---------------------------|--|--|--|
|   |                           |  | informacji związkowców i pracowników, którzy nie są reprezentowani przez organizacje związkowe. Ponadto określono precyzyjnie zakres informacji, które mają być przekazane, zaznaczono wyraźny termin – 30 dni przed planowanym terminem przejścia i ustalono, że obowiązek informowania ciąży jednocześnie na nowym, jak i na dotychczasowym pracodawcy.  |  |
| Prawo pracownika do rozwiązania stosunku pracy                    | <b>23<sup>1</sup> § 4</b> | W terminie jednego miesiąca od zawiadomienia o przejściu zakładu pracy, pracownik mógł bez wypowiedzenia, za 7-dniowym uprzedzeniem rozwiązać stosunek pracy.  | Zmieniony przepis tego artykułu pozostawia pracownikowi więcej czasu do namysłu. Mianowicie w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za 7-dniowym uprzedzeniem rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie w tym trybie stosunku pracy powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.  | 1.01.2004r.  |
| Gwarancja zatrudnienia pracownika                                 | <b>23<sup>1</sup> § 6</b> | Brak literalnej regulacji w poprzednim stanie prawnym.   | Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Nie jest jednak bezwzględna gwarancja zatrudnienia, ponieważ pracodawca nadal może wypowiedzieć umowę o pracę z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych itp.  | 1.01.2004r.  |
| Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia | <b>23<sup>1a</sup></b>    | Przed nowelizacją w zakresie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia, stosowano przepisy mówiące o porozumieniu o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, jeżeli było to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy.                  | Zgodnie z nowym stanem prawnym, utrzymano możliwość zawarcia porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników, niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalony w porozumieniu. Porozumienie musi być jednak uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. Do tego porozumienia stosuje się odpowiednio art. 9 <sup>1</sup> §1-4 Kodeksu pracy, dzięki czemu niedopuszczalne jest zawieszenia przepisów ustawowych. | 1.01.2004r.  |
| Kolejna umowa o pracę   | <b>25<sup>1</sup> § 1</b> | Na mocy nowelizacji Kodeksu pracy z 2002 r. zawieszono automatyzm prawny w zakresie przekształcenia trzeciej umowy zawartej na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Zawieszenie miało trwać do czasu uzyskania przez Polskę członkostwa w Unii Europejskiej. | Po nowelizacji powrócono do zapisu stanowiącego, iż zawarcie trzeciej umowy na czas określony jest równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1   | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł             | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie   |
|---|---------------------|--|--|--|
|   |                     |  | miesiąca.  |  |
| Przedłużenie okresu wykonywania pracy na podstawie tej samej umowy            | 25 <sup>1</sup> § 2 | Brak przepisu.   | Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony.<br>Oznacza to, że strony stosunku pracy na podstawie umowy między nimi nie mogą obejść prawa (i zasady automatyzmu) i przedłużać umowy zawartej na czas określony poprzez zawieranie dodatkowych umów. Jest to zatem wyłączenie możliwości notorycznego aneksowania umów o pracę w celu obejścia zasady zawarcia trzeciej umowy na czas nieokreślony. | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |
| Wyłączenia od zasady automatycznego 1 § 1 zawarcia umowy na czas nieokreślony | 25 <sup>1</sup> § 3 | Brak przepisu  | Przekształcenie trzeciej umowy zawartej na czas określony w umowę na czas nieokreślony nie będzie jednak dotyczyło umów zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz umów zawartych w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.  | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |
| Treść umowy o pracę   | 29 § 1              | Umowa o pracę powinna była określać rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia, a także wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy.                              | Rozszerzono treść umowy o pracę o nowe elementy i obecnie treść umowy o pracę powinna określać rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a w szczególności:<br>- rodzaj pracy,<br>- miejsce wykonywania pracy,<br>- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,<br>- wymiar czasu pracy,<br>- termin rozpoczęcia pracy.  | 1.01.2004r.  |
| Forma zawarcia umowy o pracę  | 29 § 2              | Umowę należało zawierać na piśmie, jednak zawarta w innej formie była ważna, ale pracodawca powinien nie później niż w ciągu 7 dni potwierdzić na piśmie rodzaj pracy i jej warunki. | Obecnie przepis art. 29 § 2 stanowi, iż umowę o pracę zawiera się na piśmie. Natomiast, jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia, co do rodzaju umowy oraz jej warunków.   | 1.01.2004r.  |
| Obowiązek pisemnego poinformowania o  | 29 § 3              | Przed nowelizacją informacje o warunkach zatrudnienia zawierał regulamin pracy lub   | Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika na piśmie nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia   | 1.01.2004r.  |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|---|----------------------------|---|---|----------------------|
| warunkach zatrudnienia  |                            | zastępująca go informacja oraz umowa o pracę.   | umowy o pracę, o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy. |                      |
| Forma zmiany warunków umowy o pracę                             | <b>29 § 4</b>              | Wypowiedzenie warunków pracy i płacy miało formę pisemną. Natomiast porozumienie zamieniające mogło mieć formę ustną. | Każda zmiana warunków umowy (zarówno wypowiedzenie, jak i porozumienie zmieniające) wymaga formy pisemnej.  | 1.01.2004r.          |
| Szersze stosowanie przepisów o nawiązaniu umowy o pracę         | <b>29 § 5</b>              | Brak odpowiedniego unormowania.   | Przepisy dotyczące treści i formy zawarcia (oraz zmiany) umowy o pracę stosuje się także do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.   | 1.01.2004r.          |
| Przepis przejściowy dot. art. 29 k.p.                           | <b>art. 13 nowelizacji</b> |   | Pracodawca w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy (a więc do końca czerwca 2004 roku) ma obowiązek poinformować na piśmie pracowników, z którymi zostały zawarte umowy o pracę przed dniem 1 stycznia 2004 roku o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych wynikających z art. 29 Kodeksu pracy i dotyczących formy i treści umowy o pracę.   | Przepis przejściowy  |
| Przepis przejściowy dot. art. 29 k.p.                           | <b>art. 14 nowelizacji</b> |   | Jeżeli umowa o pracę została zawarta przed 1 stycznia 2004 roku w innej formie niż pisemna, w zakresie terminu i sposobu potwierdzania rodzaju umowy i jej warunków należy stosować przepisy dotychczasowe.   | Przepis przejściowy  |
| Skierowanie do pracy w kraju nie należącym do Unii Europejskiej | <b>29<sup>1</sup> § 1</b>  | Poprzednio, Kodeks pracy zawierał identyczne unormowania w art. 29 § 1 <sup>1</sup> .                                 | Umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa, które nie jest członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, niezależnie od warunków wynikających z treści umowy o pracę, powinna określać: czas wykonywania pracy za granicą, walutę w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą.   | 1.01.2004r.          |
| Obowiązek poinformowania o przysługujących świadczeniach        | <b>29<sup>1</sup> § 2</b>  | Poprzednio, Kodeks pracy zawierał identyczne unormowania w art. 29 § 1 <sup>2</sup> .                                 | Pracodawca jest obowiązany poinformować pracownika skierowanego do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem UE o świadczeniach przysługujących mu z tytułu skierowania go do pracy za granicą, obejmujących zwrot kosztów przejazdu oraz zapewnienie   | 1.01.2004r.          |



| Tytuł zagadnienia                                       | Artykuł                   | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|---|---------------------------|--|--|----------------------|
|   |                           |  | zakwaterowania.  |                      |
| Zatrudnienie w niepełnym wymiarze                       | <b>29<sup>2</sup> § 1</b> | Brak wyraźnego przepisu – zakaz dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wynikał tylko z ogólnego zakazu dyskryminacji zawartego w przepisach kodeksowych.   | Zakaz dyskryminacji został uszczegółowiony. Zgodnie z przepisem tego artykułu zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Należy jednak wynagrodzenia za pracę i inne świadczeń związanych z pracą uwzględnić proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.                | 1.01.2004r.          |
| Wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy | <b>29<sup>2</sup> § 2</b> | Brak przepisu.   | Pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę zarówno na pracę w pełnym, jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy.  | 1.01.2004r.          |
| Okres wypowiedzenia umowy na zastępstwo                 | <b>33<sup>1</sup></b>     | Wypowiedzenie tej umowy było możliwe tylko w razie ogłoszenia likwidacji lub upadłości pracodawcy lub w przypadku zawarcia umowy na okres dłuższy niż 6 miesięcy z jednoczesnym zastrzeżeniem możliwości wcześniejszego rozwiązania. | Umowa o pracę zawarta na zastępstwo może być rozwiązana za 3-dniowym wypowiedzeniem przez każdą ze stron, w każdym czasie, niezależnie od czasu trwania umowy, bez podania przyczyny uzasadniającej.   | 1.01.2004r.          |
| Skrócenie okresu wypowiedzenia                          | <b>36<sup>1</sup> § 1</b> | Identyczna regulacja obowiązywała przed 1 stycznia 2004 roku.  | Zmiana ma charakter porządkowy. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. | 1.01.2004r.          |
| Zwolnienie na poszukiwanie pracy                        | <b>37 § 1</b>             | Pracownik miał prawo do zwolnienia na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, niezależnie od czasu trwania okresu wypowiedzenia.   | Prawo do zwolnienia na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, przysługuje pracownikowi w okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonane przez pracodawcę.   | 1.01.2004r.          |
| Wymiar zwolnienia                                       | <b>37 § 2 pkt 1</b>       | 2 dni robocze przysługiwały pracownikowi w okresie wypowiedzenia nie przekraczającego 1 miesiąca.  | Obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi w okresie wypowiedzenia dni wolnych na poszukiwanie pracy został ograniczony. Po nowelizacji prawo do 2 dni   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia                            | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie         |
|--|----------------------------|---|--|------------------------------|
|  |                            |   | zwolnienia na poszukiwanie pracy przysługuje pracownikom, których okres wypowiedzenia wynosi dwa tygodnie lub jeden miesiąc. Oznacza to, że zwolnienie nie przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy na zastępstwo.  |                              |
| Przepis przejściowy dot. Art. 37 k.p.        | <b>art. 16 nowelizacji</b> |   | Do umów o prace wypowiedzianych, przed dniem wejścia w życie nowelizacji (przed dniem 1 stycznia 2004 roku), z zachowaniem okresu wypowiedzenia krótszego niż dwa tygodnie, w zakresie dotyczącym zwolnienia na poszukiwanie pracy, stosuje się przepisy dotychczasowe.  | Przepis przejściowy          |
| Ochrona pracowników w wieku przedemerytalnym | <b>39</b>                  | Pracodawca nie mógł wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakowało nie więcej niż dwa lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (jeżeli okres zatrudnienia umożliwiał mu uzyskanie emerytury z osiągnięciem tego wieku). | Obecnie nie można wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż dwa lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.<br>Przyjęta zmiana polega na objęciu dodatkową ochroną pracowników, którym brakuje nie więcej niż dwa lata do nabycia prawa do emerytury z FUS, co oznacza w praktyce ochronę pracowników, którzy mogą ubiegać się o wcześniejszą emeryturę – przepis ten będzie praktycznie obowiązywał do końca 2006 roku. Ochroną są zatem objęci pracownicy, których obowiązuje normalny wiek emerytalny, pracownicy, których obowiązuje obniżony wiek emerytalny oraz pracownicy uprawnieni do tzw. wcześniejszych emerytur. | 1.01.2004r.                  |
| Warunki zatrudnienia obcokrajowców w Polsce  | <b>Dział II Rozdz. IIa</b> | Brak.   | Do Działu II wprowadzono Rozdział II a o brzmieniu: „Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej”.<br>Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, rozdział ten ma regulować sytuację pracowników – obcokrajowców pochodzących z Unii Europejskiej, skierowanych na czas określony przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej.   | Z chwilą przystąpienia do UE |
| Zakres stosowania przepisów                  | <b>67<sup>1</sup> § 1</b>  | Brak przepisu.  | Przepis niniejszego rozdziału stosuje się w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy na czas określony przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie z państwa będącym członkiem Unii Europejskiej.  | Z chwilą przystąpienia do UE |

| Tytuł zagadnienia                              | Artykuł             | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r. | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie         |
|--|---------------------|-------------------------------------|--|------------------------------|
| Skierowanie do pracy na terytorium RP          | 67 <sup>1</sup> § 2 | Brak przepisu.                      | Pracodawca mający siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej, kierujący pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem zagranicznym lub w zagranicznym oddziale (filii) tego pracodawcy lub jako agencja pracy tymczasowej – ma obowiązek zapewnić pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.  | Z chwilą przystąpienia do UE |
| Warunki zatrudnienia                           | 67 <sup>2</sup> § 1 | Brak przepisu.                      | Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej dotyczą: <ul style="list-style-type: none"> <li>- norm i wymiarów czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego,</li> <li>- wymiaru urlopu wypoczynkowego,</li> <li>- minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów,</li> <li>- wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,</li> <li>- bezpieczeństwa i higieny pracy,</li> <li>- uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem,</li> <li>- zatrudniania młodocianych,</li> <li>- zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu,</li> <li>- wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.</li> </ul> | Z chwilą przystąpienia do UE |
| Wyłączenie od zachowania warunków zatrudnienia | 67 <sup>2</sup> § 2 | Brak przepisu.                      | Do pracowników wykonujących wstępne prace montażowe lub instalacyjne poza budownictwem przez okres nie dłuższy niż 8 dni nie stosuje się przepisów mówiących o dostosowaniu warunków zatrudnienia dotyczących wymiaru urlopu wypoczynkowego, minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów oraz wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.  | Z chwilą przystąpienia do UE |
| Stosowanie przepisów                           | 67 <sup>3</sup>     | Brak przepisu.                      | Przepisy dotyczące warunków zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie z państwa będącym członkiem Unii  | Z chwilą przystąpienia do UE |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                   | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|---|---------------------------|--|--|----------------------|
|   |                           |  | Europejskiej stosuje się także do pracowników skierowanych do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie nie będącym członkiem Unii Europejskiej.   |                      |
| Stosunek pracy na podstawie powołania                     | <b>68 § 1</b>             | Stosunek pracy na podstawie powołania miał miejsce w przypadkach określonych w odrębnych przepisach wydanych na podstawie art. 298 k.p.  | Zmiana porządkowa wynikająca z uchylecia art. 298 Kodeksu pracy.<br>Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach.  | 1.01.2004r.          |
| Dochodzenie odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie | <b>69 pkt 2</b>           | Pracownik odwołany ze stanowiska nie mógł dochodzić przed sądem odszkodowania przewidzianego w razie wypowiedzenia umowy o pracę.  | Nowelizacja uchyliła przepis art. 69 pkt 2 lit. b). W związku z tym, pracownik odwołany ze stanowiska może dochodzić przed sądem odszkodowania w przypadku niezgodnego z prawem odwołania ze stanowiska ze skutkiem rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.  | 1.01.2004r.          |
| Zakaz wypowiedzenia umowy w okresie ochronnym             | <b>72 § 3</b>             | W razie odwołania pracownika, któremu brakuje nie więcej niż dwa lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracodawca miał obowiązek zapewnić mu inną pracę, zgodną z kwalifikacjami zawodowymi z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. | Zmiana ma charakter porządkowy i wynika z rozszerzenia okresu ochronnego pracowników wieku przedemerytalnym do 2 lat, brakujących pracownikowi do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.   | 1.01.2004r.          |
| Podstawa mianowania                                       | <b>76</b>                 | Stosunek pracy na podstawie mianowania mógł być nawiązany w przypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy, określonych odrębnymi przepisami wydanyymi na podstawie art. 298 k.p.   | Zmiana porządkowa wynikająca z uchylecia art. 298 Kodeksu pracy.<br>Obecnie stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach.   | 1.01.2004r.          |
| Warunki wynagrodzenia w sferze budżetowej                 | <b>77<sup>3</sup> § 1</b> | Zasady wynagradzania za pracę w sferze budżetowej określał Minister Pracy i Polityki Socjalnej na wniosek ministra właściwego – dla pracowników nieobjętych ponadzakładowym układem zbiorowym.   | Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określi w drodze rozporządzenia – minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra. | 1.01.2004r.          |
| Warunki wynagrodzenia w układzie zbiorowym pracy          | <b>77<sup>3</sup> § 2</b> | Brak przepisu.   | Z dniem objęcia pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej układem zbiorowym, nie będą mieć do nich zastosowania przepisy wydanego rozporządzenia.   | 1.01.2004r.          |
| Treść rozporządzenia dotyczącego warunków wynagradzania   | <b>77<sup>3</sup> § 3</b> | Brak przepisu.   | Rozporządzenia określające warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł                   | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|--|---------------------------|---|---|----------------------|
|  |                           |   | jednostkach sfery budżetowej, powinno w szczególności określać warunki ustalania i wypłacania: <ul style="list-style-type: none"> <li>- wynagrodzenia zasadniczego pracowników,</li> <li>- innych, poza wynagrodzeniem zasadniczym, składników uzasadnionych zwłaszcza szczególnymi właściwościami lub warunkami wykonywanej pracy, kwalifikacjami zawodowymi pracowników, z ty, że wysokość składnika wynagrodzenia, którego przyznanie uwarunkowane będzie długością przepracowanego okresu (o ile taki składnik zostanie określony) nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego,</li> <li>- innych świadczeń związanych z pracą (np. nagrody jubileuszowej, czy jednorazowej odprawy pieniężnej przysługującej w związku z przejściem pracownika na emeryturę).</li> </ul> |                      |
| Kwoty wynagrodzenia wolne od potrąceń                      | <b>87 § 6</b>             | Rada Ministrów była upoważniona do określenia w drodze rozporządzenia kwot wynagrodzeń wolnych od potrąceń. | Przepis ten został uchylony.  | 1.01.2004r.          |
| Potracenia w przypadku niestałych składników wynagrodzenia | <b>87 § 8</b>             | Brak przepisu.  | Potrąceń należności z wynagrodzenia pracownika w miesiącu, w którym są wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc (np. premie kwartalne, trzynastki, itp.), dokonuje się od łącznej kwoty wynagrodzenia uwzględniającej te składniki wynagrodzenia.  | 1.01.2004r.          |
| Kwota wolna od potrąceń                                    | <b>87 <sup>1</sup>§ 1</b> | Brak przepisu w Kodeksie pracy.   | Wysokość kwot wolnych od potrąceń dotychczas określanych w rozporządzeniu przeniesiono do Kodeksu pracy. Wolna od potrąceń jest kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne. Przy potrąceniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi wolna od potrąceń jest kwota 75% określonego wynagrodzenia.   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                   | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|---|---------------------------|---|--|----------------------|
|   |                           |   | Natomiast przy potrącaniu kar pieniężnych wolna jest kwota 90% wynagrodzenia.  |                      |
| Kwota wolna od potrąceń 1§ 1przy niepełnym wymiarze czasu pracy | <b>87<sup>1</sup>§ 2</b>  | Brak przepisu.  | Kwota wolna od potrąceń ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.  | 1.01.2004r.          |
| Zgoda na potrącenia   | <b>91</b>                 | Wysokość kwoty wolnej od potrąceń w przypadku potrącania za pisemną zgodą pracownika nie była określana.  | Należności inne niż określone w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. W takim wypadku wolna od potrąceń jest kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę (która w 2004 roku wynosi 824 zł.).  | 1.01.2004r.          |
| Płatne zwolnienie chorobowe                                     | <b>92 § 1<sup>1</sup></b> | Pierwszy dzień niezdolności do pracy z tytułu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającego krócej niż 6 dni był niepłatny.   | Przepis został uchylony. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za wszystkie dni choroby, niezależnie od czasu jej trwania.   | 1.01.2004r.          |
| Obowiązki pracodawcy  | <b>94 pkt 2a</b>          | Brak przepisu.  | Pracodawca ma obowiązek organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie. W związku z tym pracodawca ma obowiązek opracowania, w konsultacji ze związkami zawodowymi, wykazu prac monottonnych i w tempie z góry ustalonym.   | 1.01.2004r.          |
| Obowiązek pracodawcy przeciwdziałaniu dyskryminacji             | <b>94 pkt 2a</b>          | Brak przepisu.  | Pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. | 1.01.2004r.          |
| Udostępnienie pracownikom przepisów                             | <b>94<sup>1</sup></b>     | Pracodawca miał obowiązek udostępniać pracownikom przepisy dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji lub w sposób przyjęty u danego pracodawcy. | Pracodawca ma obowiązek udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub powinien zapewnić pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób, przyjęty u danego pracodawcy.  | 1.01.2004r.          |
| Obowiązek informowania o możliwości zatrudnienia                | <b>94<sup>2</sup></b>     | Brak przepisu.  | Pracodawca ma obowiązek informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy.   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł                       | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|--|-------------------------------|---|--|----------------------|
| Przeciwdziałanie mobbingowi  | <b>94<sup>3</sup> § 1</b>     | Brak przepisu.  | Pracodawca został zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi.  | 1.01.2004r.          |
| Definicja mobbingu   | <b>94<sup>3</sup> § 2</b>     | Brak przepisu.  | 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.                               | 1.01.2004r.          |
| Zadośćuczynienie dla pracownika  | <b>94<sup>3</sup> § 3</b>     | Brak przepisu.  | Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.   | 1.01.2004r.          |
| Rozwiązanie umowy o pracę z powodu mobbingu i odszkodowanie dla pracownika | <b>94<sup>3</sup> § 4 i 5</b> | Brak przepisu.  | Pracownik może wskutek mobbingu rozwiązać umowę o pracę (za wypowiedzeniem lub natychmiastowo) – z podaniem mobbingu jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Ma wówczas prawo do dochodzenia przed sądem pracy odszkodowania od pracodawcy w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Ustawodawca nie wskazał maksymalnej wartości odszkodowania ani zadośćuczynienia. | 1.01.2004r.          |
| Treść regulaminu pracy   | <b>104<sup>1</sup> § 1</b>    | Treść regulaminu pracy obowiązująca przed nowelizacją została zachowana.  | Do dotychczasowej treści regulaminu pracy, należy w nim także określić przyjęte okresy rozliczeniowe oraz częstotliwość wypłaty wynagrodzenia.   | 1.01.2004r.          |
| Obowiązek pisemnego poinformowania pracownika                              | <b>104<sup>4</sup></b>        | Pracodawca, który nie miał obowiązku ustalenia regulaminu pracy, informował pracownika na piśmie o obowiązujących normach czasu pracy, terminach dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy, o porze nocnej, terminie, miejscu i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracownika obecności. | Artykuł 104 <sup>4</sup> k.p. został uchylony, a jego treść została przeniesiony do nowego art. 29 § 3.  | 1.01.2004r.          |
| Warunki przyznania nagrody   | <b>105 zd. 2</b>              | Dotychczas regulowane w art. 107 § 2 k.p.   | Zmiana porządkowa. Do art. 105 przeniesiono zapis mówiący, iż odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika przeniesiono z art. 107 § 2.   | 1.01.2004r.          |
| Tryb przyznawania nagród i wyróżnień                                       | <b>107</b>                    | Nagrody i wyróżnienia pracodawca  | Pracodawca nie ma obowiązku zasięgnięcia opinii  | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia                   | Artykuł               | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|-------------------------------------|-----------------------|---|---|----------------------|
| wyróżnień                           |                       | przyznawał po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.   | związków zawodowych w sprawie nagród i wyróżnień.   |                      |
| Katalog kar porządkowych            | <b>108 § 1</b>        | Karą upomnienia lub nagany można było ukarać pracownika za nieprzestrzeganie ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych. | W nowelizacji rozszerzono przesłanki uzasadniające ukaranie pracownika karą upomnienia lub nagany. Oprócz istniejących wcześniej przesłanek – nieprzestrzeganie ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych – dodano nieprzestrzeganie przez pracownika przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy. | 1.01.2004r.          |
| CZAS PRACY                          | <b>Dział VI</b>       |   | Nowelizacja z dnia 14 listopada 2003 roku zmieniła gruntownie przepisy dotyczące czasu pracy, wprowadzając całkowicie zmieniony Rozdział VI Kodeksu pracy. Pojawiło się wiele zmian (zarówno merytorycznych, jak i porządkowych), wprowadzono pewne nowe instytucje, a niektóre całkowicie usunięto (m.in. czterobrygadową i grupową organizację czasu pracy).  | 1.01.2004r.          |
| Definicja czasu pracy               | <b>128 § 1</b>        | Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.                | Definicja czasu pracy pozostała nie zmieniona, nadal zatem czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Definicja pracy zmianowej           | <b>128 § 2 ust. 1</b> | Brak przepisu.  | Praca zmianową jest wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni.  | 1.01.2004r.          |
| Definicja pracownika zarządzającego | <b>128 § 2 ust. 2</b> | Brak przepisu.  | Pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy jest pracownik, kierująca jednoosobowo zakładem pracy i jego zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi.   | 1.01.2004r.          |
| Definicja doby,                     | <b>128 § 3 ust. 1</b> | Brak przepisu.  | Przez dobę należy rozumieć kolejne 24 godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Definicja tygodnia                  | <b>128 § 3 ust. 2</b> | Brak przepisu.  | Przez tydzień należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu  | 1.01.2004r.          |



| Tytuł zagadnienia  | Artykuł        | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|--|----------------|--|---|----------------------|
|  |                |  | rozliczeniowego.  |                      |
| Wymiar czasu pracy   | <b>129 § 1</b> | Czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 8 godzin na dobę i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym (z zastrzeżeniami) 4 miesięcy.                | Wymiar czasu pracy pozostał bez zmian. Nadal wynosi on przeciętnie 8 godzin na dobę i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym (z zastrzeżeniami) 4 miesięcy.  | 1.01.2004r.          |
| Przedłużenie okresu rozliczeniowego                                      | <b>129 § 2</b> | Przedłużenie okresu rozliczeniowego było możliwe w budownictwie, hodowli i ochronie osób i mienia.   | Obecnie, tak jak poprzednio – można wprowadzić przedłużony okres rozliczeniowy w rolnictwie, hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, ale nie może on przekraczać 6 miesięcy. Jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy – okres rozliczeniowy można przedłużyć do 12 miesięcy. Nie jest jednak dopuszczalne przedłużenie okresu rozliczeniowego w systemach pracy, o których mowa w art. 135 – 138 Kodeksu pracy (w równoważnym czasie pracy i w pracy w ruchu ciągłym). | 1.01.2004r.          |
| Obliczanie wymiaru czasu pracy   | <b>130 § 1</b> | Brak przepisu.   | Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy jest obliczany na podstawie normy tygodniowej – mianowicie 40 godzin i dobowej tj. 8 godzin. Aby dokładnie obliczyć wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym należy pomnożyć 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym a następnie do otrzymanej liczby godzin dodać iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostających do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.  | 1.01.2004r.          |
| Obniżenie wymiaru czasu pracy ze względu na święta                       | <b>130 § 2</b> | Brak przepisu.   | Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Jeżeli jednak w tygodniu obejmującym 7 dni – od poniedziałku do niedzieli wystąpią dwa święta w inne dni niż niedziela, obniżenie wymiaru czasu pracy o 8 godzin następuje tylko z tytułu jednego z tych świąt.   | 1.01.2004r.          |
| Obniżenie wymiaru czasu pracy ze względu na usprawiedliwioną nieobecność | <b>130 § 3</b> | Wymiar czasu pracy ulegał obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy. | Wymiar czasu pracy pracownika w danym okresie rozliczeniowym ulegnie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Limit godzin   | <b>131 § 1</b> | Limit godzin nadliczbowych wynosił 4   | Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia                         | Artykuł        | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|---|----------------|---|--|----------------------|
| nadliczbowych                             |                | godziny na dobę i 150 godzin w roku kalendarzowym. W układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub umowie o pracę można było ustalić inny limit. W takim przypadku czas pracy, z uwzględnieniem godzin nadliczbowych nie może przekroczyć 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym | nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.   |                      |
| Wyłączenie od limitu godzin nadliczbowych | <b>131 § 2</b> | Brak przepisu.  | Limit godzin nadliczbowych (które łącznie z czasem pracy nie mogą przekraczać przeciętnie 48 godzin) nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Wymiar odpoczynku dobowego                | <b>132 § 1</b> | Brak przepisu.  | Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo, do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.   | 1.01.2004r.          |
| Wyłączenia od prawa do odpoczynku         | <b>132 § 2</b> | Brak przepisu.  | Prawo do 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego przysługuje wszystkim pracownikom z wyjątkiem pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Prawo do odpoczynku może zostać wyłączone w razie konieczności przeprowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.  | 1.01.2004r.          |
| Równoważny okres odpoczynku               | <b>132 § 3</b> | Brak przepisu.  | W razie wyłączenia prawa do odpoczynku dla osób i z powodów, o których mowa powyżej, pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku w okresie rozliczeniowym.  | 1.01.2004r.          |
| Wymiar odpoczynku tygodniowego            | <b>133 § 1</b> | Brak przepisu.  | Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo, do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego, co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.  | 1.01.2004r.          |
| Zmniejszenie wymiaru odpoczynku dobowego  | <b>133 § 2</b> |   | Dla osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, w razie konieczności przeprowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak mniejszy niż 24 | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł        | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|--|----------------|---|--|----------------------|
|  |                |   | godziny.   |                      |
| Odpoczynek w niedzielę   | <b>133 § 3</b> | Brak przepisu.  | Ustawodawca wprowadził obowiązek odpoczynku w niedzielę i zdefiniował przy tym ten dzień. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6.00 rano w tym dniu, chyba, że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.  | 1.01.2004r.          |
| Odpoczynek w innym dniu niż niedziela  | <b>133 § 4</b> | Brak przepisu.  | Jedynie w przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego może przypadać w innym dniu niż niedziela.   | 1.01.2004r.          |
| Prawo do przerwy   | <b>134</b>     | Kodeks pracy przewidywał obowiązek wprowadzenia 15-minutowej przerwy w pracy, wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosił co najmniej 6 godzin.  | Zasada obowiązkowej przerwy w pracy nie zmieniła się i nadal, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi, co najmniej 6 godzin przerwa wynosi 15 minut i jest wliczana do czasu pracy.  | 1.01.2004r.          |
| Równoważny czas pracy  | <b>135 § 1</b> | Równoważny czas pracy mógł być wprowadzony, jeżeli uzasadniał to rodzaj pracy lub jej organizacja, a przedłużenie mogło wynosić do 12 godzin na dobę.   | System równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, może być wprowadzony, jeżeli jest uzasadniony rodzajem lub organizacją czasu pracy. Przedłużenie jednak dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne nie więcej niż 12 godzin na dobę, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. | 1.01.2004r.          |
| Przedłużenie okresu rozliczeniowego do 3 miesięcy w równoważnym systemie czasu pracy | <b>135 § 2</b> | Przedłużenie okresu rozliczeniowego do 3 miesięcy wymagało uzasadnienia, ponadto obwarowane było koniecznością uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej i obowiązkiem uprzedniego poinformowania właściwego inspektora pracy | Okres rozliczeniowy w systemie równoważnego czasu pracy może być przedłużony do 3 miesięcy w szczególnie uzasadnionych przypadkach.  | 1.01.2004r.          |
| Przedłużenie okresu rozliczeniowego do 4 miesięcy w równoważnym systemie czasu pracy | <b>135 § 3</b> | Okres rozliczeniowy mógł być przedłużony do 6 miesięcy przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych.  | Do maksymalnie 4 miesięcy może być przedłużony okres rozliczeniowy przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych.   | 1.01.2004r.          |
| Dozór urządzeń i częściowe pozostawianie w pogotowiu do pracy                        | <b>136 § 1</b> | Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być wprowadzony w poszczególnych dniach i tygodniach dłuższy czas pracy.   | Po nowelizacji, przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy dopuszczalne jest zastosowanie zrównoważonego czasu pracy z przedłużeniem dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin, w okresie   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia                                     | Artykuł        | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|---|----------------|--|--|----------------------|
|   |                |  | rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca.   |                      |
| Odpoczynek przy pracy polegającej na dozorze urządzeń | <b>136 § 2</b> | Dłuższy czas pracy był wyrównywany skróceniem czasu pracy w innych dniach i tygodniach w 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym.   | W systemie czasu pracy obejmującym przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy, pracownikowi przysługuje odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od ustawowego wymiaru odpoczynku tygodniowego i dobowego.  | 1.01.2004r.          |
| Przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy             | <b>137</b>     | Brak przepisu.   | Do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system zrównoważonego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca. Okres rozliczeniowy może być jednak przedłużony w przypadkach określonych w art. 135 §2 i 3. Pracownikowi zagwarantowano też prawo do odpoczynku, który obejmuje co najmniej czas odpowiadający przepracowanej liczbie godzin.   | 1.01.2004r.          |
| Ruch ciągły   | <b>138 § 1</b> | Praca w ruchu ciągłym to praca, która ze względu na technologię produkcji nie może być wstrzymana. Czas pracy mógł być przedłużony do 48 godzin przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym trwającym nie dłużej niż 4 tygodnie, w niektórych tygodniach do 12 godzin. | Po nowelizacji, ruch ciągły zdefiniowano jako pracę, która ze względu na technologię nie może być wstrzymana. Można wówczas zastosować system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 43 (poprzednio było do 48 godzin) godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin. Za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia (liczony jak dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych). | 1.01.2004r.          |
| Czas pracy w ruchu ciągłym                            | <b>138 § 2</b> | Czas pracy w ruchu ciągłym stosuje się, gdy praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności.  | Przepis nie uległ zmianie. Czas pracy w ruchu ciągłym stosuje się, gdy praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności.   | 1.01.2004r.          |
| Obliczanie wymiaru czasu pracy w ruchu ciągłym        | <b>138 § 3</b> | Brak przepisu.   | Wymiar czasu pracy w ruchu ciągłym oblicza się mnożąc 8 godzin przez liczbę dni kalendarzowych przypadających  | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|--|---------|--|---|----------------------|
|  |         |  | w okresie rozliczeniowym, z wyłączeniem niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a następnie do otrzymanej liczby dodaje się liczbę godzin, odpowiadającą przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy.  |                      |
| Dopuszczalne przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy w ruchu ciągłym | 138 § 4 | Brak przepisu.   | Liczba godzin odpowiadająca przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy nie może przekraczać 4 godzin na każdy tydzień okresu rozliczeniowego, w którym następuje przedłużenie czasu pracy.  | 1.01.2004r.          |
| Obliczanie tygodniowego wymiaru czasu pracy w ruchu ciągłym              | 138 § 5 | Brak przepisu.   | Jeżeli jednak w tygodniu obejmującym 7 dni – od poniedziałku do niedzieli wystąpią dwa święta w inne dni niż niedziela, obniżenie wymiaru czasu pracy o 8 godzin następuje tylko z tytułu jednego z tych świąt. Ponadto wymiar czasu pracy pracownika w danym okresie rozliczeniowym ulegnie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.                 | 1.01.2004r.          |
| Przerywany czas pracy  | 139 § 1 | System przerywanego czasu pracy mógł być wprowadzony, jeżeli uzasadnione było to rodzajem pracy lub jej organizacją. Wcześniej można było wprowadzić tylko jedną przerwę trwającą nie dłużej niż 5 godzin, która nie była wliczana do czasu pracy. Z prawem do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. | Po nowelizacji przepis art. 139 stanowi, iż jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany 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. | 1.01.2004r.          |
| Wyłączenia od przerywanego czasu pracy                                   | 139 § 2 | Poprzedni stan prawny przewidywał wyłączenia od przerywanego systemu czasu pracy w równoważnym systemie czasu pracy, pracy w ruchu ciągłym, i w czterobrygadowej organizacji pracy.  | Przerywany czas pracy nie może być stosowany w równoważnym systemie czasu pracy, w pracy w ruchu ciągłym, a także przy skróconym tygodniu pracy oraz przy pracy weekendowej.  | 1.01.2004r.          |
| Wprowadzenie przerywanego czasu pracy                                    | 139 § 3 | Wprowadzenie przerywanego czasu pracy następował w układzie zbiorowym.   | Zachowano regulację i po nowelizacji także (co do zasady) wprowadzenie przerywanego czasu pracy musi następować w układzie zbiorowym.   | 1.01.2004r.          |
| Indywidualne wprowadzenie  | 139 § 4 | U pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie  | Rozszerzono zakres tego przepisu. Po nowelizacji u pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł        | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|--|----------------|--|--|----------------------|
| przerwanego czasu pracy  |                | rolnictwa, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, przerywany czas pracy można było wprowadzać w umowie o pracę. Wówczas kwestię wynagrodzenia za czas przerwy (w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju) regulowała umowa o pracę.                              | działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, przerywany czas pracy może być stosowany na podstawie umowy o pracę. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przerwy w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju, jeżeli wynika to z umowy o pracę.  |                      |
| Zadaniowy czas pracy   | <b>140</b>     | W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją, albo miejscem wykonywania pracy, czas pracy pracowników może być określany wymiarem ich zadań. Zadania tych pracowników powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonać w ramach określonych norm czasu pracy. | Do wcześniejszego przepisu dodano obowiązek pracodawcy ustalenia z pracownikiem czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań (uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z określonych norm wymiaru czasu pracy). Obecnie w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją, albo miejscem wykonywania pracy, może być stosowany system zadaniowego czasu pracy.  | 1.01.2004r.          |
| Przerwa na posiłek lub załatwienie spraw osobistych              | <b>141 § 1</b> | Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę nie wliczaną do czasu pracy, w wymiarze nie przekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.  | Zachowaną tę regulację, pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy nie wliczaną do czasu pracy, w wymiarze nie przekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.  | 1.01.2004r.          |
| Wprowadzenie przerwy na posiłek lub załatwienie spraw osobistych | <b>141 § 2</b> | Przerwa wprowadzana była w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub umowie o pracę.   | Przepis pozostał bez zmian.  | 1.01.2004r.          |
| Indywidualny czas pracy  | <b>142</b>     | Brak przepisu.   | Na pisemny wniosek pracownika, pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.   | 1.01.2004r.          |
| Skrócony tydzień pracy   | <b>143</b>     | Brak przepisu.   | Możliwa jest sytuacja, kiedy praca będzie świadczona przez pracownika przez mniej niż 5 dni w tygodniu. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. Wniosek taki musi być zaakceptowany przez pracodawcę. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w tygodniu, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca | 1.01.2004r.          |
| System pracy weekendowej   | <b>144</b>     | Brak przepisu.   | System pracy weekendowej może być stosowany na pisemny wniosek pracownika. Praca jest wówczas świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł        | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r. | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|---|----------------|-------------------------------------|--|----------------------|
|   |                |                                     | W tym systemie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin na dobę, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca.   |                      |
| Skrócenie czasu pracy w warunkach szkodliwych<br>Wprowadzanie przerw w pracy monotonnej | <b>145 § 1</b> | Brak przepisu.                      | Skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w przepisach Kodeksu pracy dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm, a w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Wykaz prac w warunkach uciążliwych, szkodliwych i w pracy monotonnej                    | <b>145 § 2</b> | Brak przepisu.                      | Po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, pracodawca ustala wykaz prac monottonnych lub prac w ustalonym z góry tempie.   | 1.01.2004r.          |
| Praca zmianowa  | <b>146</b>     | Brak przepisu.                      | Praca zmianowa jest dopuszczalna w każdym systemie czasu pracy.  | 1.01.2004r.          |
| Praca w niedziele i święta  | <b>147</b>     |                                     | W każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmującym prace w niedziele i święta, pracownikom należy zapewnić łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadająca co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.   | 1.01.2004r.          |
| Zakaz przekraczania czasu pracy   | <b>148</b>     |                                     | W systemie przedłużonego okresu rozliczeniowego, przy dozorze urządzeń i pozostawaniu w pogotowiu do pracy wraz z przedłużeniem dobowego wymiaru czasu pracy, w pracy w ruchu ciągłym, a także przy skróconym tygodniu pracy oraz przy pracy weekendowej czas pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, pracownic w ciąży, pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia – bez ich zgody – nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nie przepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu jego czasu pracy. | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł        | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|--|----------------|---|--|----------------------|
| Ewidencja czasu pracy  | <b>149 § 1</b> | Prowadzenie ewidencji czasu pracy było obowiązkiem pracodawcy.  | Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia ewidencję pracownikowi na jego żądanie.   | 1.01.2004r.          |
| Wyłączenia ewidencji czasu pracy pracowników zarządzających        | <b>149 § 2</b> | Obowiązek sporządzania ewidencji nie dotyczył pracowników objętych zadaniowym czasem pracy, pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej. | W stosunku do pracowników objętych zadaniowym czasem pracy, pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Czas pracy w układach zbiorowych i regulaminach pracy              | <b>150 § 1</b> | Sposób ustalania rozkładów czasu pracy był określany w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.  | Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Zawiadomienie inspektora pracy o stosowanych systemach czasu pracy | <b>150 § 2</b> |   | Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy, może stosować okresy rozliczeniowe czasu pracy określone w przepisach Kodeksu pracy (przedłużenie okresu rozliczeniowego, przedłużenie równoważnego czasu pracy) – po uprzednim zawiadomieniu inspektora pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Indywidualne określenie systemu czasu pracy                        | <b>150 § 3</b> |   | Umowa o pracę określa system pracy pracownika pracującego w systemie skróconego tygodnia pracy i systemie pracy weekendowej.   | 1.01.2004r.          |
| Praca w godzinach nadliczbowych                                    | <b>151 § 1</b> | Pracą w godzinach nadliczbowych była praca wykonywana ponad normy wynikające z przepisów prawa pracy i w sytuacjach, o których stanowił Kodeks pracy.   | Zgodnie z brzmieniem art. 151 Kodeksu pracy praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności przeprowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz w razie zaistnienia | 1.01.2004r.          |



| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|---|----------------------------|---|---|----------------------|
|   |                            |   | szczególnych potrzeb pracodawcy.  |                      |
| Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych                                     | <b>151 § 2</b>             | Praca w godzinach nadliczbowych była niedopuszczalna w stosunku do pracowników pracujących na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.                              | Pracy w godzinach nadliczbowych nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.  | 1.01.2004r.          |
| Liczba godzin nadliczbowych   | <b>151 § 3</b>             | Limit godzin nadliczbowych wynosił 4 godziny na dobę i 150 w roku kalendarzowym.  | Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnych pracowników 150 godzin w roku kalendarzowym. Zrezygnowano zatem z 4-godzinnego limitu dobowego godzin nadliczbowych.  | 1.01.2004r.          |
| Ustalenie godzin nadliczbowych w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy | <b>151 § 4</b>             | Inną liczbę godzin nadliczbowych można było ustalić w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub umowie o pracę, z zastrzeżeniem, że limit godzin nie może przekroczyć 48 godzin nadliczbowych tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym.      | Ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym, niż wynika to z przepisów kodeksu pracy, może nastąpić w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy.  | 1.01.2004r.          |
| Indywidualne określenie liczby godzin nadliczbowych                       | <b>151 § 5</b>             | Brak oddzielnej regulacji.  | Także pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy może pracować w godzinach nadliczbowych. Musi być to jednak zaznaczone w umowie o pracę. Strony stosunku pracy mogą ustalić w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika (oprócz normalnego wynagrodzenia) do dodatku do wynagrodzenia przysługującego za pracę w godzinach nadliczbowych. | 1.01.2004r.          |
| Przepis przejściowy dot. art. 151 § 5 k.p.                                | <b>art. 17 nowelizacji</b> |   | Strony trwających w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej umów o pracę (a więc zawartych przed 1 stycznia 2004 roku) w niepełnym wymiarze czasu pracy mają obowiązek uzupełnić umowy o ustalenia wynikające z art. 151 § 5 k.p. w terminie 3 miesięcy od wejścia w życie nowelizacji.   | Przepis przejściowy  |
| Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych                                | <b>151<sup>1</sup> § 1</b> | Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynosił 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy oraz 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach | Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz za pracę w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|---|----------------------------|--|--|----------------------|
|   |                            | nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta, a także w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto będące dla pracownika dniem pracy.   | zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Natomiast za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 50% wynagrodzenia.  |                      |
| Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przy przekroczeniu normy tygodniowej | <b>151<sup>1</sup> § 2</b> | Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwał także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.  | Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia. | 1.01.2004r.          |
| Podstawa obliczenia dodatku   | <b>151<sup>1</sup> § 3</b> | Wynagrodzeniem stanowiącym podstawę obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jest wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określone stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60 % wynagrodzenia. | Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60 % wynagrodzenia.  | 1.01.2004r.          |
| Ryczałt za godziny nadliczbowe  | <b>151<sup>1</sup> § 4</b> | Ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych mógł być stosowany do pracowników wykonujących swoją pracę stale poza zakładem pracy.   | W stosunku do pracowników wykonujących pracę stale poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.  | 1.01.2004r.          |
| Czas wolny  | <b>151<sup>2</sup> § 1</b> | Wcześniej regulował to przepis art. 143 § 1 Kodeksu pracy.   | W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, pracodawca na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.  | 1.01.2004r.          |
| Udzielenie czasu wolnego  | <b>151<sup>2</sup> § 2</b> | Wcześniej regulował to przepis art. 143 § 2 Kodeksu pracy.   | Udzielenie czasu wolnego (zamiast dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzinach nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|---|----------------------------|---|---|----------------------|
|   |                            |   | wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.  |                      |
|   | <b>151<sup>2</sup> § 3</b> | Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje, jeżeli w zamian za pracę w niedziele lub święto udzielono pracownikowi innego dnia wolnego w tygodniu pracy.  | Jeżeli w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy, wówczas traci on prawo do dodatku za pracę w tych godzinach nadliczbowych.  | 1.01.2004r.          |
| Dzień wolny od pracy  | <b>151<sup>3</sup></b>     |   | Pracownikowi, który wykonywał pracę – ze względu na konieczność przeprowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz w razie zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy – w dniu wolnym od pracy, wynikającym z obowiązującego go rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy, udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. | 1.01.2004r.          |
| Praca w godzinach nadliczbowych osób zarządzających i kierowników | <b>151<sup>4</sup> § 1</b> | Pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy, główni księgowi i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy i ich zastępcy nie mają prawa do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.   | Pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy, główni księgowi i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.   | 1.01.2004r.          |
| Wynagrodzenie kierowników za pracę w godzinach nadliczbowych      | <b>151<sup>4</sup> § 2</b> | Pracownikom zarządzającym (i innym w/w) przysługuje jednak prawo do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele, święto lub w dodatkowym dniu wolnym od pracy, jeżeli nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. | Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych, wykonujących prace w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.  | 1.01.2004r.          |
| Dyżur   | <b>151<sup>5</sup> § 1</b> | Brak wyraźnej definicji.  | Dyżurem jest pozostawanie pracownika poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Pracodawca może zobowiązać pracownika do dyżuru.  | 1.01.2004r.          |
| Czas dyżuru   | <b>151<sup>5</sup> § 2</b> | Czas dyżuru pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę nie wlicza się do czasu pracy,   | Czas dyżuru pełnionego przez pracownika nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku (dobowego i  | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|---|----------------------------|---|--|----------------------|
|   |                            | jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.  | tygodniowego).   |                      |
| Czas wolny lub wynagrodzenie za dyżur   | <b>151<sup>5</sup> § 3</b> | Za czas dyżuru (którego pracownik nie pełnił w domu) przysługiwał czas wolny lub wynagrodzenie. | Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzgowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.   | 1.01.2004r.          |
| Dyżur pracowników zarządzających  | <b>151<sup>5</sup> § 4</b> | Brak przepisu.  | Pracownicy zarządzający zakładem pracy nie mają prawa do wynagrodzenia za czas pełnionego dyżuru.  | 1.01.2004r.          |
| Dodatek za godziny nadliczbowe w razie ustania stosunku pracy                             | <b>151<sup>6</sup> § 1</b> | Brak przepisu.  | W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatek ten jest jednak uzależniony od tego, czy pracownik od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, chyba, że obowiązują go inne normy.          | 1.01.2004r.          |
| Dodatek za godziny nadliczbowe w razie nawiązania stosunku pracy w okresie rozliczeniowym | <b>151<sup>6</sup> § 2</b> | Brak przepisu.  | Wobec pracownika, z którym następuje nawiązanie stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego stosuje się takie same zasady przyznawania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, tzn. warunkiem jest, aby ten pracownik od dnia nawiązania stosunku pracy do końca obowiązującego u pracodawcy okresu rozliczeniowego pracował w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, chyba, że obowiązuje inny wymiar. | 1.01.2004r.          |
| Pora nocna  | <b>151<sup>7</sup> § 1</b> | Pora nocna obejmowała 8 godzin pracy pomiędzy 21.00 i 7.00.                                     | Nie zmieniło się wyznaczenie pracy w porze nocnej. Nadal jest to 8 godzin pracy między godzinami 21.00 a 7.00.   | 1.01.2004r.          |
| Pracujący w nocy  | <b>151<sup>7</sup> § 2</b> | Brak regulacji.   | Pracującym w nocy jest pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub, którego co najmniej ¼ czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną.   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł              | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|---|----------------------|---|--|----------------------|
| Czas pracy w nocy   | 151 <sup>7</sup> § 3 | Brak przepisu.  | Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.  | 1.01.2004r.          |
| Wykaz prac wykonywanych w porze nocnej                        | 151 <sup>7</sup> § 4 | Brak przepisu.  | Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych lub związanych z dużym wysiłkiem umysłowym lub fizycznym pracodawca określa w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – z przedstawicielami pracowników wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników. | 1.01.2004r.          |
| Szczególne przypadki pracy w porze nocnej                     | 151 <sup>7</sup> § 5 | Brak przepisu.  | Czas pracy pracującego w nocy, który nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym nie obowiązuje w przypadku pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Ograniczenia tego nie stosuje się także w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony zdrowia lub życia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.   | 1.01.2004r.          |
| Informacja dla inspektora pracy o zatrudnianiu w porze nocnej | 151 <sup>7</sup> § 6 | Brak przepisu.  | Na pisemny wniosek pracownika pracującego w nocy, pracodawca informuje właściwego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.  | 1.01.2004r.          |
| Dodatek do wynagrodzenia                                      | 151 <sup>8</sup> § 1 | Pracownikowi pracującemu w porze nocnej przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie za każdą godziną pracy w tym czasie w wysokości 20% stawki godzinowej.                                    | Nie ulegała zmianie wysokość dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Wynosi ona 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przysługuje ona oczywiście pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej za każdą godziną pracy w porze nocnej.   | 1.01.2004r.          |
| Ryczałt za pracę w porze nocnej                               | 151 <sup>8</sup> § 2 | Pracownicy wykonujący stale pracę w porze nocnej poza zakładem pracy otrzymywali dodatek w formie ryczałtu, którego wysokość odpowiadała przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej. | Obowiązujący przed 1 stycznia 2004 roku przepis – wprowadzony nowelą z lipca 2002 r. został zachowany w nowym brzmieniu działu Kodeksu pracy, zmienił się tylko numer artykułu. Pracownicy wykonujący stale pracę w porze nocnej poza zakładem pracy otrzymywali dodatek w formie ryczałtu, którego wysokość odpowiadała przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.  | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia          | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|----------------------------|----------------------------|---|--|----------------------|
| Dni wolne od pracy         | <b>151<sup>9</sup> § 1</b> | Dniami wolnymi od pracy były niedziele oraz święta wynikające z odrębnych przepisów.  | Nadal przepisy Kodeksu pracy stanowią, iż dniami wolnymi od pracy są niedziele oraz święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Praca w dni wolne od pracy | <b>151<sup>9</sup> § 2</b> | Poprzedni zapis Kodeksu pracy stanowił, że za pracę w niedziele i święta uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6.00 w tym dniu, a godziną 6.00 dnia następnego. Dopuszczalne był jednak określenie innej godziny. | Po nowelizacji przepis art. 138 § 2 k.p. został w identycznym kształcie przeniesiony do nowego artykułu 152 <sup>9</sup> § 2 k.p.  | 1.01.2004r.          |
| Praca w niedziele i święta | <b>151<sup>10</sup></b>    | Praca w niedziele i święta była dozwolona w określonych ustawowo sytuacjach – przed nowelizacją był to art. 139 k.p.  | Wykaz prac, których wykonywanie jest dopuszczalne w niedzielę i święta został częściowo zmieniony. Zgodnie z brzmieniem art. 151 <sup>10</sup> k.p. praca w niedziele i święta jest: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony zdrowia lub życia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,</li> <li>2. w ruchu ciągłym,</li> <li>3. przy pracy zmianowej,</li> <li>4. przy niezbędnych remontach,</li> <li>5. w transporcie i komunikacji,</li> <li>6. w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych,</li> <li>7. przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób,</li> <li>8. w rolnictwie i hodowli</li> <li>9. przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na och użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, a w szczególności w placówkach handlowych, zakładach świadczących usługi dla ludności, gastronomii zakładach hotelarskich, jednostkach gospodarki komunalnej, zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych, w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz placówkach opiekuńczo-wychowawczych, zapewniających całodobową opiekę, a także w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku,</li> <li>10. w stosunku do pracowników zatrudnionych w</li> </ol> | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia                                     | Artykuł                     | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|---|-----------------------------|---|---|----------------------|
|   |                             |   | systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona w piątki, soboty, niedziele i święta.  |                      |
| Dzień wolny za pracę w niedziele i święta             | <b>151<sup>11</sup> § 1</b> | Pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę pracodawca był obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w tygodniu. Natomiast w zamian za pracę w święto pracodawca mógł udzielić dnia wolnego. Nie określono jednak terminu udzielenia dnia wolnego. | Po nowelizacji pracodawca ma obowiązek udzielić innego dnia wolnego od pracy zarówno za pracę w niedzielę jak i w święto. Za pracę w niedzielę pracodawca powinien udzielić dnia wolnego w terminie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli. Natomiast w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.  | 1.01.2004r.          |
| Udzielenia dnia wolnego za pracę w niedziele i święta | <b>151<sup>11</sup> § 2</b> | Brak przepisu.  | Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie dnia wolnego w ciągu 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po pracy w niedzielę, w zamian za pracę w niedzielę pracownikowi przysługuje 1 dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie, pracownikowi należy wypłacić dodatek do wynagrodzenia, obliczony jak za każdą godzinę pracy w niedzielę. | 1.01.2004r.          |
| Dodatek do wynagrodzenia za pracę w święto            | <b>151<sup>11</sup> § 3</b> | Brak przepisu.  | Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie dnia wolnego w ciągu okresu rozliczeniowego, za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, obliczony jak za każdą godzinę pracy w święto.   | 1.01.2004r.          |
| Praca w święto przypadające w niedzielę               | <b>151<sup>11</sup> § 4</b> |   | Jeżeli praca w święto przypada w niedzielę należy stosować przepisy, dotyczące udzielenia w zamian dnia wolnego i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jak za pracę w niedzielę.   | 1.01.2004r.          |
| Praca w niedzielę                                     | <b>151<sup>12</sup></b>     | W zakładach pracy, w których praca odbywa się także w niedziele, pracownik miał prawo do wolnej niedzieli co 3 tygodnie.  | Po nowelizacji pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to jednak pracowników zatrudnionych w systemie pracy weekendowej.  | 1.01.2004r.          |
| Prawo do pierwszego urlopu                            | <b>153 § 1</b>              | Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy w życiu nabywał prawo do pierwszego urlopu z upływem 6 miesięcy w wymiarze połowy wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.   | Po nowelizacji, przyznano wcześniej prawo do możliwości skorzystania z urlopu. I tak pracownik, podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Wystarczy zatem jeden miesiąc kalendarzowy pracy, aby pracownik mógł się ubiegać o urlop wypoczynkowy.                  | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                        | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|---|--------------------------------|---|--|----------------------|
| Prawo do kolejnych urlopów  | <b>153 § 2</b>                 | Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.  | Treść tego przepisu ten nie uległa zmianie, zmieniła się jedynie numeracja – poprzednio był to art. 153 § 3k.p.  | 1.01.2004r.          |
| Przepis przejściowy dot. art. 153 k.p.                                  | <b>art. 18 nowelizacji</b>     |   | Do pracowników, którzy do dnia 1 stycznia 2004 roku nie nabyli prawa do kolejnego urlopu stosuje się do czasu nabycia prawa do kolejnego urlopu przepisy poprzednio obowiązujące.  | Przepis przejściowy  |
| Wymiar urlopu   | <b>154 § 1</b>                 | Kodeks przewidywał 3 progi urlopowe: 18, 20 i 26 dni w roku kalendarzowym w zależności od stażu.  | Od 1 stycznia 2004 roku wymiar urlopu wynosi 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat i 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Ustanowienie minimalnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni roboczych było podyktowane obowiązkiem spełnienia wymogu zawartego w Dyrektywie 93/104/EC, która najniższy urlop przewiduje w wysokości 4 tygodni.   | 1.01.2004r.          |
| Wymiar urlopu pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy | <b>154 § 2</b>                 | Urlop był udzielany w dni robocze (z wyjątkiem niedziel i świąt). Dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w 5-ciodniowym tygodniu pracy nie wlicza się do urlopu   | Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w przepisach Kodeksu pracy. Niepełny dzień urlopu należy zaokrąglić w górę do pełnego dnia.  | 1.01.2004r.          |
| Maksymalny wymiar urlopu pracownika                                     | <b>154 § 3</b>                 | Brak przepisu.  | Wymiar urlopu pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w danym roku kalendarzowym, ustalony proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może przekroczyć odpowiednio wymiaru 20 lub 26 dni.  | 1.01.2004r.          |
| Zaliczanie okresów pracy przy obliczaniu wymiaru urlopu                 | <b>154<sup>1</sup> § 1 i 2</b> | Do okresu zatrudnienia, od którego zależał wymiar urlopu wypoczynkowego wliczano poprzednie okresy zakońzonego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. Nie były wliczane okresy równoległe trwającego zatrudnienia. | Po nowelizacji zachowano poprzednie brzmienie regulacji. Nadal okresy poprzedniego zatrudnienia są wliczane do stażu pracy, od którego zależy uprawnienie urlopowe. Zgodnie z brzmieniem dodanego § 2 tego artykułu przepisu, w przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy. Jest to zmiana korzystna dla pracownika. Spowoduje ona, że pracownikowi będzie liczony dłuższy staż pracy uprawniający do nabycia urlopu w większym wymiarze. | 1.01.2004r.          |



| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|---|----------------------------|--|--|----------------------|
| Zasady udzielania urlopów w godzinach   | <b>154<sup>2</sup> § 1</b> | Brak przepisu.   | Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.  | 1.01.2004r.          |
| Jeden dzień urlopu  | <b>154<sup>2</sup> § 2</b> | Brak przepisu.   | Jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Wymiar urlopu dla pracownika o krótszej dobowej normie czasu pracy                | <b>154<sup>2</sup> § 3</b> | Brak przepisu.   | Przepis art. 154 <sup>2</sup> § 1 i 2 stosuje się do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy wynikająca z odrębnych przepisów jest niższa niż 8 godzin.   | 1.01.2004r.          |
| Urlop w wymiarze godzinowym   | <b>154<sup>2</sup> § 4</b> | Brak przepisu.   | Możliwa jest sytuacja, że jednego dnia pracownik jednocześnie będzie świadczył pracę i korzystał z urlopu. Przepis Kodeksu pracy stanowi, że udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop. | 1.01.2004r.          |
| Urlop za pracę sezonową   | <b>159</b>                 | Pracownicy sezonowi korzystali z urlopów wypoczynkowych udzielanych na szczególnych zasadach – w wymiarze 1,5 dni urlopu za każdy przepracowany miesiąc.   | Uchylono przepis o szczególnych zasadach udzielania urlopu wypoczynkowego pracownikom sezonowym. Od 1 stycznia 2004 roku, przysługuje im urlop udzielany na zasadach ogólnych.   | 1.01.2004r.          |
| Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop                                     | <b>171 § 1</b>             | Wyplata ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop była możliwa w przypadku niewykorzystania w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, powołania pracownika do zasadniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej, do służby w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego albo do odbycia przeszkolenia wojskowego trwającego dłużej niż 3 miesiące. | Ekwiwalent jest wypłacany pracownikowi za niewykorzystany w całości lub w części przysługujący urlop wypoczynkowy z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Ekwiwalent za niewykorzystany urlop w związku ze skierowaniem do pracy za granicą | <b>171 § 2</b>             | Pracodawca był obowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny w razie niewykorzystania urlopu z powodu skierowania do pracy za granicą.   | Przepis ten został uchylony ustawą z dnia 14 listopada 2003 roku.  | 1.01.2004r.          |
| Wynagrodzenie za czas urlopu  | <b>172</b>                 | Za czas urlopu pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie wypłacane nie później niż w  | Nowelizacja uchyliła zapis – wprowadzony poprzednią nowelizacją z lipca 2002 roku – mówiący o wypłacaniu   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|---|----------------------------|---|--|----------------------|
|   |                            | terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy dla tego pracownika, jakie by otrzymał gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. | wynagrodzenia urlopowego nie później niż w terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy dla tego pracownika. Wynagrodzenie za czas urlopu jest także wynagrodzeniem.  |                      |
| Ubezpieczenie gwarantujące  | <b>172<sup>1</sup> § 1</b> | Brak przepisu.  | Jeżeli pracodawca na podstawie odrębnych przepisów jest obowiązany objąć pracownika ubezpieczeniem gwarantującym mu otrzymanie świadczenia pieniężnego za czas urlopu, pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie za urlop lub ekwiwalent.   | 1.01.2004r.          |
| Wyrównanie świadczenia pieniężnego do wysokości ekwiwalentu   | <b>172<sup>1</sup> § 2</b> | Brak przepisu.  | Jeżeli jednak świadczenie za urlop otrzymane z ubezpieczenia jest niższe od wynagrodzenia za czas urlopu lub ekwiwalentu, pracodawca jest obowiązany wypłacić pracownikowi kwotę stanowiącą różnicę między tymi należnościami.   | 1.01.2004r.          |
| Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej pracownicy w ciąży                    | <b>178 § 1</b>             | Kobiet w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Bez jej zgody, kobiety w ciąży nie wolno delegować poza stałe miejsce pracy.  | Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej pracownika opiekującego się dzieckiem | <b>178 § 2</b>             | Kobiet opiekującej się dzieckiem w wieku do 4 lat nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Bez jej zgody, kobiety w ciąży nie wolno delegować poza stałe miejsce pracy.   | Zrównano prawa pracowników (kobiet i mężczyzn), którzy sprawują opiekę nad małym dzieckiem. Przepis Kodeksu pracy nie mówi o kobiecie opiekującej się dzieckiem, ale o pracowniku opiekującym się dzieckiem w wieku do 4 lat i stanowi, że pracownik ten, bez jego zgody, nie może być zatrudniany w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej ani w systemie przerywanego czasu pracy, nie można też delegować go poza stałe miejsce pracy. | 1.01.2004r.          |
| Obowiązki pracodawcy zatrudniającego w porze nocnej pracownicę w ciąży                              | <b>178<sup>1</sup></b>     | Brak przepisu.  | Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, ma obowiązek przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej. Jeżeli jednak pracodawca nie ma takich możliwości, jest   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł        | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|---|----------------|---|---|----------------------|
|   |                |   | zobowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.<br>Jeżeli spowodowałoby to obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.   |                      |
| Zmiana warunków pracy przy przeciwwskazaniach zdrowotnych | <b>179 § 3</b> | Pracownica w ciąży lub karmiąca piersią miała obowiązek przedstawić zaświadczenie lekarskie stwierdzające przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy. | Zmiana ma charakter porządkowy – pracodawca ma obowiązek zmienić warunki pracy w przypadku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, jeżeli wynika to z orzeczenia lekarskiego.   | 1.01.2004r.          |
| Urlop macierzyński  | <b>180 § 2</b> | Pracownicy, która wychowuje dziecko przysposobione przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 18 tygodni.  | Zmiana uporządkowała zasady udzielenia urlopu macierzyńskiego pracownicy, która wychowuje dziecko przysposobione, lub przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej – wymiar urlopu, 18 tygodni, pozostał bez zmian.   | 1.01.2004r.          |
| Urlop z tytułu przysposobienia                            | <b>183 § 1</b> | Poprzednio art. 189 <sup>1</sup> § 2 k.p. regulował kwestię wymiaru urlopu z tytułu przysposobienia dziecka przez pracownika.   | Zmiana ma charakter porządkowy. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza – z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego – ma prawo do 16 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia. | 1.01.2004r.          |
| Urlop z tytułu przysposobienia dziecka w wieku do 1 roku  | <b>183 § 2</b> | Prawo do urlopu w wymiarze 8 tygodni przysługuje w razie przyjęcia dziecka, które ukończyło 12 miesięcy życia.  | Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni przysługuje pracownikowi, który przyjął dziecko, w wieku do 1 roku, na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza.  | 1.01.2004r.          |
| Urlop wychowawczy   | <b>186 § 1</b> | Dotychczas regulacje dotyczące urlopu wychowawczego zawarte były w rozporządzeniu w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych.   | Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.  | 1.01.2004r.          |
| Urlop wychowawczy w celu opieki nad dzieckiem             | <b>186 § 2</b> | Brak przepisu w Kodeksie pracy.   | Pracownik mający sześciomiesięczny okres zatrudnienia, bez względu na to, czy korzystał już z urlopu  | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł                        | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r. | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|--|--------------------------------|-------------------------------------|---|----------------------|
| niepełnosprawnym   |                                |                                     | wychowawczego, może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.  |                      |
| Uprawnieni do korzystania z urlopu wychowawczego                                       | <b>186 § 3</b>                 | Brak przepisu w Kodeksie pracy.     | Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu przez okres nie przekraczający 3 miesięcy.   | 1.01.2004r.          |
| Udzielenie urlopu wychowawczego  | <b>186 § 4</b>                 | Brak przepisu w Kodeksie pracy.     | Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika.   | 1.01.2004r.          |
| Podział urlopu wychowawczego na części   | <b>186 § 5</b>                 | Brak przepisu w Kodeksie pracy.     | Kodeks przewiduje możliwość wykorzystania urlopu wychowawczego w częściach – jednak najwyżej w 4 częściach.   | 1.01.2004r.          |
| Zakaz wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę w czasie trwania urlopu wychowawczego | <b>186<sup>1</sup> § 1 i 2</b> | Brak przepisu w Kodeksie pracy.     | Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu przez pracodawcę czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności. | 1.01.2004r.          |
| Praca w czasie urlopu wychowawczego  | <b>186<sup>2</sup> § 1</b>     | Brak przepisu w Kodeksie pracy.     | W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy, albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.   | 1.01.2004r.          |
| Zaprzestanie sprawowania opieki nad dzieckiem  | <b>186<sup>2</sup> § 2</b>     | Brak przepisu w Kodeksie pracy.     | W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.  | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|--|----------------------------|--|--|----------------------|
| Odwołanie pracownika z urlopu wychowawczego, jeżeli korzystają z niego obydwój rodzice | <b>186<sup>2</sup> § 3</b> | Brak przepisu w Kodeksie pracy.  | Jeżeli z urlopu wychowawczego korzystają w tym samym czasie oboje rodzice, pracodawca może wezwać pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od powzięcia wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.   | 1.01.2004r.          |
| Rezygnacja z urlopu wychowawczego  | <b>186<sup>3</sup></b>     | Brak przepisu w Kodeksie pracy.  | Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego w każdym czasie – za zgodą pracodawcy lub tylko po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Powrót do pracy po urlopie wychowawczym na zajmowane wcześniej stanowisko              | <b>186<sup>4</sup></b>     | Brak przepisu w Kodeksie pracy.  | Po zakończeniu urlopu wychowawczego pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za prace przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem. | 1.01.2004r.          |
| Wliczenie okresu urlopu wychowawczego do okresu zatrudnienia                           | <b>186<sup>5</sup></b>     | Brak przepisu w Kodeksie pracy.  | Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.   | 1.01.2004r.          |
| Warunki udzielania urlopu wychowawczego  | <b>186<sup>6</sup></b>     | Brak przepisu w Kodeksie pracy.  | Szczegółowe warunki udzielania urlopu wychowawczego, forma i termin złożenia wniosku i inne informacje zostaną określone w rozporządzeniu ministra właściwego do spraw pracy.  | 1.01.2004r.          |
| Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy  | <b>186<sup>7</sup></b>     | Brak przepisu w Kodeksie pracy.  | Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego. W tym wypadku pracodawca będzie zobowiązany do uwzględnienia wniosku pracownika i obniżenia jego czasu pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Zwolnienie na opiekę nad dzieckiem   | <b>188</b>                 | Zwolnienie, tzw. opieka nad dzieckiem przysługiwała tylko pracownicy.            | Po nowelizacji pracownikowi przysługuje prawo do korzystania ze zwolnienia w celu opieki nad dzieckiem w wymiarze 2 dni w ciągu roku kalendarzowego, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.   | 1.01.2004r.          |
| Prawo korzystania z uprawnień  | <b>189<sup>1</sup></b>     | Z uprawnień wynikających z konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem, a więc | Nowe brzmienie przepisu jest tylko zmianą o charakterze porządkowym. Zasada pozostała bez zmian.   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł                       | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie   |
|--|-------------------------------|---|--|--|
|  |                               | urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, może korzystać tylko jedno z rodziców.  |  |  |
|  | <b>Dział V<br/>Rozdział V</b> | „Substancje chemiczne oraz procesy pracy szczególnie szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne”   | Tytuł rozdziału otrzymał brzmienie „Czynniki oraz procesy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia”   | 1.01.2004r.  |
| Substancje rakotwórcze   | <b>222 § 1</b>                | W razie zatrudnienia pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych, pracodawca jest obowiązany zastępować te substancje i czynniki mniej szkodliwymi dla zdrowia, lub stosować dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia.   | W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, pracodawca zastępuje te substancje, czynniki lub procesy technologiczne mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosuje inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.  | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |
| Obowiązek rejestrowania prac w kontakcie z substancjami rakotwórczymi  | <b>222 § 2</b>                | Minister Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy miał obowiązek określić wykaz substancji, czynników, procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym i podobnym do rakotwórczym oraz sposób ich rejestracji oraz warunki sprawowania nadzoru nad stanem zdrowia pracowników narażonych na działanie substancji i czynników rakotwórczych. | Zmiana numeracji paragrafów.<br>Zgodnie z obecnym brzmieniem § 2 pracodawca rejestruje wszystkie rodzaje prac w kontakcie z substancjami, preparatami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonymi w wykazie zawartym w rozporządzeniu. Pracodawca prowadzi także rejestr pracowników zatrudnionych przy tych pracach.  | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |
| Rozporządzenie w sprawie prac w kontakcie z substancjami rakotwórczymi | <b>222 § 3</b>                | Pracodawca miał obowiązek rejestrować wszystkie rodzaje prac wykonywane w kontakcie z substancjami i czynnikami rakotwórczymi i substancjami o podobnym działaniu.  | Nowe brzmienie § 3 określa treść rozporządzenia, jakie ma obowiązek wydać minister właściwy do spraw zdrowia, w porozumieniu z ministrem do spraw pracy. Uwzględniając zróżnicowanie właściwości substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, ich zastosowanie oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed zagrożeniami wynikającymi z ich stosowania, minister określi w drodze rozporządzenia:<br>1. wykaz substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym i sposób ich rejestrowania,<br>2. sposób prowadzenia rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r. | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie   |
|--|----------------------------|-------------------------------------|--|--|
|  |                            |                                     | kontakcie z substancjami, preparatami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,<br>3. sposób prowadzenia rejestru pracowników zatrudnionych przy tych pracach,<br>4. wzory dokumentów dotyczących narażenia pracowników na substancje, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz sposób przechowywania i przekazywania tych dokumentów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych,<br>5. szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,<br>6. warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia pracowników narażonych na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. |  |
| Obowiązek stosowania środków eliminujących zagrożenie                                      | <b>222<sup>1</sup> § 1</b> | Brak przepisu.                      | W razie zatrudniania pracowników w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych pracodawca stosuje wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe – ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.  | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |
| Obowiązek prowadzenie rejestru pracowników narażonych na działania czynników biologicznych | <b>222<sup>1</sup> § 2</b> | Brak przepisu.                      | Pracodawca ma obowiązek prowadzić rejestr prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych oraz rejestr pracowników zatrudnionych przy takich pracach.   | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |
| Rozporządzenie w sprawie wykonywania prac w kontakcie z czynnikami biologicznymi           | <b>222<sup>1</sup> § 3</b> | Brak przepisu.                      | W rozporządzeniu – uwzględniając zróżnicowane działanie czynników biologicznych na organizm człowieka oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed zagrożeniami wynikającymi z wykonywania pracy w warunkach narażenia na działanie czynników biologicznych –   | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł        | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie   |
|--|----------------|---|---|--|
|  |                |   | minister określi: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych,</li> <li>2. wykaz prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych,</li> <li>3. szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez szkodliwe czynniki biologiczne, w tym rodzaje środków niezbędnych do zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników narażonych na działanie tych czynników, zakres stosowania tych środków oraz warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia narażonych pracowników,</li> <li>4. sposób prowadzenia rejestru prac i pracowników oraz sposób przechowywania i przekazywania tych rejestrów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych</li> </ol>  |  |
| Obowiązek poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym                  | <b>226</b>     | Pracodawca miał obowiązek informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.                         | Pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko. Ponadto pracodawca ma obowiązek informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.  | 1.01.2004r.  |
| Rozporządzenie w sprawie badań osób pracujących z czynnikami szkodliwymi | <b>227 § 2</b> | Rozporządzenie miało określać tryb i częstotliwość wykonywania badań i pomiarów urządzeń ograniczających lub eliminujących szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy. | Minister właściwy do spraw zdrowia, uwzględniając zróżnicowane działanie na organizm człowieka czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed ich działaniem określi w drodze rozporządzenia: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tryb, metody, rodzaj i częstotliwość wykonywania badań i pomiarów urządzeń eliminujących szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy,</li> <li>2. przypadki, w których jest konieczne prowadzenie pomiarów ciągłych,</li> <li>3. wymagania, jakie powinny spełniać laboratoria wykonujące badania i pomiary,</li> <li>4. sposób rejestrowania i przechowywania wyników tych badań i pomiarów,</li> <li>5. wzory dokumentów oraz sposób udostępniania</li> </ol> | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |



| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                                | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|---|--|--|---|----------------------|
|   |  |  | wyników badań i pomiarów pracownikom.   |                      |
| Obowiązek przeniesienia pracownika do odpowiedniej pracy, zgodnie ze wskazaniami lekarskimi | <b>231</b>                             | Pracodawca był zobowiązany – na podstawie orzeczenia lekarskiego –przenieść do innej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. I nie nabył zdolności do renty z tytułu niezdolności do pracy.   | Pracodawca na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika (ale nie do pracy „innej”), który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. | 1.01.2004r.          |
| Szkolenie w dziedzinie BHP  | <b>237<sup>3</sup> § 2<sup>1</sup></b> | Brak przepisu.   | Pracodawca jest zobowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bhp w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.  | 1.01.2004r.          |
| Zasady szkolenia w dziedzinie BHP   | <b>237<sup>5</sup></b>                 | Szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie BHP określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.  | Minister właściwy do spraw pracy określi w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bhp, zakres tego szkolenia, wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia, sposób dokumentowania szkolenia oraz przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.                           | 1.01.2004r.          |
| Odzież i obuwie robocze   | <b>237<sup>7</sup> § 2</b>             | Pracodawca, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową (lub z przedstawicielami pracowników), może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania BHP  | Pracodawca samodzielnie może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego                       | <b>237<sup>8</sup> § 1</b>             | Rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie jest niezbędne na niektórych stanowiskach pracy w związku z zabezpieczeniem przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego, pracodawca ustala w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub z przedstawicielami pracowników, jeżeli u pracodawcy nie działa związek zawodowy. | Pracodawca samodzielnie ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne. Pracodawca ma obowiązek wskazać na przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego.   | 1.01.2004r.          |
| Służba BHP  | <b>237<sup>11</sup> § 1</b>            | Pracodawca zatrudniający więcej niż 100  | Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia                                      | Artykuł                        | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie |
|--|--------------------------------|---|--|----------------------|
|  |                                | pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.  | tworzy służbę bhp pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.<br>Natomiast pracodawca, który zatrudnia do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.<br>Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp sam może wykonywać zadania tej służby, jeżeli zatrudnia do 10 pracowników albo zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategoria ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. |                      |
| Powierzenie służb BHP specjalistom spoza zakładu pracy | <b>237<sup>11</sup> § 2</b>    | Jeżeli pracodawca nie jest zobowiązany do utworzenia służby bhp, to obowiązek wykonywania jej zadań spoczywa na pracodawcy. Poprzednio § 3 tego artykułu stanowił, że pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy albo pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. | Pracodawca – w przypadku braku kompetentnych pracowników – może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz powinni ukończyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników tej służby.  | 1.01.2004r.          |
| Pracownicy służby BHP                                  | <b>237<sup>11</sup> § 3</b>    | Brak regulacji.   | Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby, nie mogą ponosić jakiegokolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp.  | 1.01.2004r.          |
| Nakaz utworzenia służby BHP                            | <b>237<sup>11</sup> § 4</b>    | Właściwy inspektor może nakazać utworzenie służby bhp przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 100 pracowników, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.   | Właściwy inspektor może nakazać utworzenie służby bhp, albo zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.   | 1.01.2004r.          |
|  | <b>Dział X<br/>Rozdział XI</b> | „Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy”  | Rozdział XI otrzymał tytuł „Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy”   | 1.01.2004r.          |
| Konsultacja z pracownikami w zakresie BHP              | <b>237<sup>11a</sup> § 1</b>   | Brak przepisu.  | Pracodawca konsultuje z pracownikami lub przedstawicielami pracowników wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r. | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|---|------------------------|-------------------------------------|---|----------------------|
|   |                        |                                     | szczegółowości dotyczące:<br>1. zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników,<br>2. oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowaniu pracowników o tym ryzyku,<br>3. tworzenia służby bhp lub powierzenia wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy,<br>4. przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,<br>5. szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. |                      |
| Wnioski pracowników   | 237 <sup>11a</sup> § 2 | Brak przepisu.                      | Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.  | 1.01.2004r.          |
| Obowiązek pracodawcy zapewnienia odpowiednich warunków do przeprowadzania konsultacji | 237 <sup>11a</sup> § 3 | Brak przepisu.                      | Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzenia konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nie przepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.   | 1.01.2004r.          |
| Kontrola PIP  | 237 <sup>11a</sup> § 4 | Brak przepisu.                      | Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Konsultacje w komisji BHP   | 237 <sup>11a</sup> § 5 | Brak przepisu.                      | U pracodawcy, u którego została powołana komisja bhp konsultacje mogą być przeprowadzane w ramach tej komisji, z zachowaniem wynagrodzenia dla pracowników lub ich przedstawicieli.   | 1.01.2004r.          |
|   | 237 <sup>11a</sup> § 6 | Brak przepisu.                      | Pracownicy lub ich przedstawiciele, a także członkowie komisji bhp nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji z tytułu działalności dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy w  | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł                            | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.   | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|--|------------------------------------|---|---|----------------------|
|  |                                    |   | zakładzie pracy.  |                      |
| Komisja BHP  | 237 <sup>12</sup> § 1              | Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, jako organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji wchodzi pracownicy służby bhp, lekarz sprawujący opiekę zdrowotną nad pracownikami, społeczny inspektor pracy oraz przedstawiciele pracowników.   | Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, jako organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.  | 1.01.2004r.          |
| Przewodniczący komisji BHP                                       | 237 <sup>12</sup> § 2              | Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym społeczny inspektor pracy.   | Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników.  | 1.01.2004r.          |
| Zadania komisji BHP  | 237 <sup>13</sup> § 1              | Zadaniem komisji jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bhp. | Zmiana ta ma jedynie charakter porządkowy. Zadaniem komisji bhp jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. | 1.01.2004r.          |
| Posiedzenia komisji BHP  | 237 <sup>13</sup> § 2              | Posiedzenia komisji odbywają się w godzinach pracy nie rzadziej niż raz w kwartale. Za czas nie przepracowany w związku z udziałem w posiedzeniu komisji pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.  | Zmiana o charakterze porządkowym. Posiedzenia komisji bhp odbywają się w godzinach pracy nie rzadziej niż raz na kwartał. Za czas nie przepracowany w związku z udziałem w posiedzeniu komisji bhp pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.  | 1.01.2004r.          |
| Ekspertyzy i opinie specjalistów                                 | 237 <sup>13</sup> § 3              | Komisja w związku z wykonywaniem swoich zadań wymienionych w przepisach Kodeksu pracy korzysta z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu pracy, po uzgodnieniu z pracodawcą i na jego koszt.  | Zmiana o charakterze porządkowym. Komisja bhp. w związku z wykonywaniem swoich zadań wymienionych w przepisach Kodeksu pracy korzysta z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu pracy, w przypadkach uzgodnionych z pracodawcą i na jego koszt.   | 1.01.2004r.          |
| Wybór pracowników do komisji BHP i do konsultacji w sprawach BHP | 237 <sup>13a</sup>                 | Brak przepisu.  | Przedstawiciele pracowników są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają – przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.   | 1.01.2004r.          |
| Nieprawidłowości przy zawarciu układu zbiorowego                 | 241 <sup>11</sup> § 5 <sup>3</sup> | W razie stwierdzenia, że układ zbiorowy pracy został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy organ  | W razie stwierdzenia, że układ zbiorowy pracy został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy organ rejestrujący wzywa strony układu   | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia   | Artykuł                       | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy   | Data wejścia w życie |
|---|-------------------------------|--|---|----------------------|
|   |                               | rejestrujący powinien wezwać strony układu do usunięcia tej nieprawidłowości w terminie 14dni, chyba, że jej usunięcie nie jest możliwe.   | do usunięcia tych nieprawidłowości, chyba, że ich usunięcie nie jest możliwe.   |                      |
| Wyłączenie z postanowień układu warunków zatrudnienia osób zarządzających zakładem pracy                      | <b>241</b> <sup>26</sup> § 2  | Zakładowy układ zbiorowy pracy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy.  | Zakładowy układ zbiorowy pracy nie może określać zasad wynagradzania pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.  | 1.01.2004r.          |
| Wykroczenia przeciwko prawom pracownika   | <b>281 pkt 2</b>              | Karze grzywny podlegał pracodawca, który nie potwierdził na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę.  | Zmiana jest konsekwencją zmiany terminu na potwierdzenie przez pracodawcę na piśmie umowy o pracę zawartej w innej formie.  | 1.01.2004r.          |
| Grupowa organizacja pracy   | <b>Dział XIV</b> <sup>a</sup> | „Grupowa organizacja pracy”  | Dział XIV <sup>a</sup> „Grupowa organizacja pracy” został uchylony.   | 1.01.2004r.          |
| Rozporządzenie regulujące prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w niektórych działach służby państwowej | <b>298</b>                    | Prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w niektórych działach służby państwowej, w zakładach opieki zdrowotnej i w jednostkach pomocy społecznej, w jednostkach wojskowych i na stanowiskach związanych ze służbą zagraniczną lub z obronnością kraju, a także zatrudnionych za granicą przez polskie przedsiębiorstwa oraz zakres ich kwalifikacji osobistych i zawodowych, tryb przenoszenia na inne stanowiska, zasady odpowiedzialności służbowej i zawieszania w czynnościach oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe określa rozporządzenie wydane przez Radę Ministrów. | Przepis uchylony. Prawa i obowiązki pracownicze w sferze budżetowej dotychczas uregulowane w rozporządzeniu, zostaną objęte przepisami ustawy.  | 1.01.2004r.          |
| Praca tymczasowa  | <b>298</b> <sup>3</sup>       | Podmiot, który zamierza korzystać z pracy pracownika zatrudnionego przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej, był obowiązany pozyskać z tej agencji informacje dotyczące rodzaju pracy, która ma być powierzona temu pracownikowi, wymagań kwalifikacyjnych oczekiwanych od pracownika oraz warunków wykonywania tej pracy.<br>W tym czasie pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki  | Od dnia 1 stycznia 200 4roku obowiązuje ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, regulująca zasady zatrudniania pracowników przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej. Ustawa reguluje nie tylko zasady zatrudniania pracowników, ale także zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. | 1.01.2004r.          |

| Tytuł zagadnienia  | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r.  | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie   |
|--|----------------------------|--|--|--|
|  |                            | pracy.   |  |  |
| Zakres obowiązków pracowniczych                                    | <b>304<sup>1</sup></b>     | Obowiązki pracownika w zakresie bhp ciąży również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. | Obowiązki pracownika w zakresie bhp, w zakresie określonym przez pracodawcę, ciąży również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.  | 1.01.2004r.  |
| Wykonywanie pracy przez dzieci poniżej 16 roku życia               | <b>304<sup>5</sup> § 1</b> | Brak przepisu.   | Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.  | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |
| Zezwolenie inspektora pracy  | <b>304<sup>5</sup> § 2</b> | Brak przepisu.   | Właściwy inspektor pracy wydaje zezwolenie na pracę dziecka, które nie ukończyło 16 roku życia na wniosek podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową.   | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |
| Odmowa wydania zezwolenia  | <b>304<sup>5</sup> § 3</b> | Brak przepisu.   | Właściwy inspektor pracy odmawia wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka oraz zagraża wypełnianiu przez dziecko obowiązku szkolnego.   | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |
| Dokumenty dołączane do wniosku o zezwolenie na zatrudnienie dzieci | <b>304<sup>5</sup> § 4</b> | Brak przepisu.   | Podmiot prowadzący działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,</li> <li>2. opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,</li> <li>3. orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,</li> <li>4. jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu – opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza,</li> </ol> | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |

| Tytuł zagadnienia             | Artykuł                    | Stan prawny przed 1 stycznia 2004r. | Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy  | Data wejścia w życie   |
|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|--|--|
|                               |                            |                                     | dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko tego obowiązku w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych.   |  |
| Treść zezwolenia              | <b>304<sup>5</sup> § 5</b> | Brak przepisu.                      | Zezwolenie wydane przez inspektora powinno zawierać:<br>1. dane osobowe dziecka i jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna,<br>2. oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową,<br>3. określenie rodzaju pracy lub innych zajęć zarobkowych, które może wykonywać dziecko,<br>4. określenie dopuszczalnego okresu wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,<br>5. określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych,<br>6. inne niezbędne ustalenia, wymagane ze względu na dobro dziecka lub rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko. | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |
| Cofnięcie zezwolenia          | <b>304<sup>5</sup> § 6</b> | Brak przepisu.                      | Na wniosek przedstawiciela ustawowego dziecka lub opiekuna dziecka właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie.  | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |
| Cofnięcie zezwolenia z urzędu | <b>304<sup>5</sup> § 7</b> | Brak przepisu.                      | Właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.   | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |

## ZMIANY W INNYCH USTAWACH Z OBSZARU PRAWA PRACY DOKONANE USTAWĄ Z DNIA 14 LISTOPADA 2003 ROKU

| Ustawa  | Artykuł               | Zagadnienie  | Treść przepisu po nowelizacji  | Data wejścia w życie |
|---|-----------------------|--|--|----------------------|
| <b>Ustawa z dnia 9 listopada 2000 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw</b> | <b>9</b>              | Osoby uprawnione ze strony pracodawcy do zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy | Do dnia 31 grudnia 2008 roku ponadzakładowy układ zbiorowy pracy ze strony pracodawcy zawiera:<br>1. właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej niezrzeszonych w organizacji pracodawców,<br>2. odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa oraz przewodniczący zarządu związku międzygminnego lub powiatowego – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej niezrzeszonych w organizacji pracodawców. | 1.01.2004r.          |
|   | <b>12</b>             | Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy  | Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, zawarty przez organy określone w art. 9 oraz w art. 241 <sup>14</sup> § 1 pkt. 2 lit. b) i c) Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym przed dniem w życie ustawy, obowiązuje do dnia 31 grudnia 2008 roku. Układ nie obowiązuje jednak u tych pracodawców, których pracownicy zostaną objęci przed tym terminem ponadzakładowym układem zbiorowym pracy zawartym przez organizację pracodawców. Przepis art. 241 <sup>8</sup> § 2 Kodeksu pracy stosuje się.  | 1.01.2004r.          |
| <b>Ustawa z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych</b>                          | <b>3 ust. 1</b>       | Obowiązek tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych                                | Fundusz tworzą (z zastrzeżeniem ust. 2) pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.   | 1.01.2004r.          |
|   | <b>3 ust. 1a i 1b</b> | Wyłączenia od obowiązku tworzenia funduszu   | Uchylono przepisy zwalniające z obowiązku tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pracodawcę, który zatrudnia mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty oraz pracodawcę, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników, ale mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.  | 1.01.2004r.          |



| Ustawa | Artykuł          | Zagadnienie  | Treść przepisu po nowelizacji   | Data wejścia w życie |
|--------|------------------|--|---|----------------------|
|        | <b>3 ust. 3</b>  | Obowiązek tworzenia funduszu spoczywający na innych pracodawcach                               | Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty (z zastrzeżeniem ust. 2), mogą tworzyć Fundusz do wysokości i na zasadach określonych w ustawie lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe.  | 1.01.2004r.          |
|        | <b>3 ust. 3a</b> | Tryb poinformowania pracowników o nietworzeniu Funduszu i niewypłaceniu świadczenia urlopowego | Dodano przepis stanowiący, iż pracodawcy, zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, nie objęci układem zbiorowym pracy oraz nie zobowiązani do wydania regulaminu wynagradzania, informacje w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego, przekazują pracownikom w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.   | 1.01.2004r.          |
|        | <b>3 ust. 3b</b> | Postanowienia w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego           | Dodano przepis stanowiący, iż pracodawcy, zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, zatrudniający co najmniej 20 pracowników, objętych układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego zawiera się w układzie zbiorowym pracy. Jeżeli u takich pracodawców pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego zawiera się w regulaminie wynagradzania. | 1.01.2004r.          |
|        | <b>3 ust. 4</b>  | Wysokość świadczenia urlopowego  | Zmiana porządkująca – wynikająca z uchylecia ust 1b art. 3 ustawy.  | 1.01.2004r.          |

| Ustawa  | Artykuł           | Zagadnienie                                | Treść przepisu po nowelizacji   | Data wejścia w życie |
|---|-------------------|--|---|----------------------|
|   | <b>4</b>          |  | U pracodawców zatrudniających według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na Fundusz, może także postanawiać, że Fundusz nie będzie tworzony.<br>U pracodawców tych, których pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawach wysokości odpisu na Fundusz lub nietworzenia Funduszu, może zawierać regulamin wynagradzania.<br>Jeżeli u pracodawcy, o którym mowa powyżej, nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na Fundusz lub nietworzenia Funduszu wymagają uzgodnienia z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.   | 1.01.2004r.          |
|   | <b>6a ust. 1a</b> |  | Jeżeli rozpoczęcie działalności następuje w roku kalendarzowym w wyniku komercjalizacji, przejęcia, podziału lub połączenia zakładu lub jego części z równoczesnym przejściem pracowników, pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty oraz pracodawca prowadzący działalność w formach organizacyjno – prawnych jednostek sektora finansów publicznych, tworzą Fundusz.  | 1.01.2004r.          |
| <b>Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych</b> | <b>30 ust. 5</b>  | Wspólne z pracodawcą ustalanie regulaminów | Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiovania, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, a także okresów rozliczeniowych – o których mowa w art. 129 § 2 i art. 135 § 2 i 3 k.p. oraz wykazu prac w porze nocnej, o których mowa w art. 151 <sup>7</sup> § 4 k.p.– organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.<br>Zmieniony nowelizacją przepis tego artykułu uwzględnia obowiązek ustalenia wykazu prac nocnych, które wykonywane są w warunkach szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym. | 1.01.2004r.          |

| Ustawa   | Artykuł                  | Zagadnienie   | Treść przepisu po nowelizacji   | Data wejścia w życie   |
|--|--------------------------|---|---|--|
| <b>Ustawa z 6 marca 1981r. o Państwowej Inspekcji Pracy</b>    | <b>8 ust. 1 pkt. 11b</b> | Nowe zadania PIP – wynikające z możliwości wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci                        | W związku z wprowadzeniem do Kodeksu pracy możliwości wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci, które nie ukończyły 16 roku życia, dodano do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy kolejne obowiązki inspektora pracy, mianowicie wydanie zezwolenia i cofnięcie wydanego zezwolenia dotyczącego wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, które nie ukończyło 16 roku życia.  | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |
|  | <b>8 ust. 1 pkt. 11c</b> | Nowe zadania PIP związane z kontrolą warunków zatrudnienia osób skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej | Państwowa Inspekcja Pracy ma za zadanie realizowanie zadań instytucji właściwej do informowania, na pisemny wniosek, o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników, w zakresie wynikającym z przepisów działu II rozdziału IIa Kodeksu pracy – „Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej”.  | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE |
| <b>Ustawa z dnia 12 września 1990r. o szkolnictwie wyższym</b> | <b>108 a</b>             | Korzystanie z urlopu wychowawczego przez nauczycieli akademickich   | Z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego nauczyciel akademicki występuje do organu, który go mianował lub zawarł z nim umowę o pracę. Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego powinien być zgłoszony co najmniej na 1 miesiąc przed wskazanym terminem rozpoczęcia tego urlopu. Termin zakończenia urlopu wychowawczego powinien przypadać na dzień poprzedzający rozpoczęcie roku akademickiego. Aby zapis ten mógł sprawdzić się w praktyce ustawodawca przewidział możliwość odpowiedniego skrócenia lub przedłużenia (na wniosek nauczyciela) urlopu wychowawczego. Zasada ta ma miejsce tylko wówczas, gdy udzielono urlopu wychowawczego w wymiarze przekraczającym jeden miesiąc. | 1.01.2004r.  |
|  | <b>108b</b>              |   | Nauczyciel akademicki może zrezygnować z udzielonego mu urlopu wychowawczego w każdym czasie, ale wymaga to zgody organu, który urlopu udzielił lub z początkiem roku akademickiego – po uprzednim zawiadomieniu organu udzielającego urlopu, co najmniej na 3 miesiące przed zamierzonym terminem podjęcia pracy (czyli do końca czerwca).   | 1.01.2004r.  |

| Ustawa  | Artykuł                 | Zagadnienie                         | Treść przepisu po nowelizacji   | Data wejścia w życie |
|---|-------------------------|-------------------------------------|---|----------------------|
|   | <b>108c</b>             |                                     | W przypadku wykorzystania urlopu wychowawczego nauczyciel akademicki nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego z dniem rozpoczęcia czasu wolnego od zajęć dydaktycznych po zakończeniu urlopu wychowawczego. Nauczycielowi akademickiemu, który w związku z rozpoczęciem urlopu wychowawczego nie może wykorzystać przypadającego w czasie wolnym od zajęć dydaktycznych urlopu wypoczynkowego, do którego nabył prawo – termin zakończenia urlopu wychowawczego powinien przypadać na koniec zajęć dydaktycznych.  | 1.01.2004r.          |
| <b>Ustawa z dnia 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela</b> | <b>67a</b>              | Urlop wychowawczy dla nauczycieli   | Z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego nauczyciel występuje do organu, który go mianował lub zawarł z nim stosunek pracy. Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego powinien być zgłoszony co najmniej na 1 miesiąc przed wskazanym terminem rozpoczęcia tego urlopu. Termin zakończenia urlopu wychowawczego powinien przypadać na dzień poprzedzający rozpoczęcie roku szkolnego. W takim przypadku termin udzielonego urlopu ulega odpowiedniego skróceniu lub przedłużeniu (na wniosek nauczyciela). Przepis ten nie ma zastosowania, jeżeli urlop wychowawczy w wymiarze nie przekraczającym jeden miesiąc. | 1.01.2004r.          |
|   | <b>67b</b>              |                                     | Nauczyciel może zrezygnować z udzielonego mu urlopu wychowawczego w każdym czasie, ale wymaga to zgody organu, który urlopu udzielił lub z początkiem roku szkolnego – po uprzednim zawiadomieniu organu udzielającego urlopu, co najmniej na 3 miesiące przed zamierzonym terminem podjęcia pracy.   | 1.01.2004r.          |
|   | <b>67c</b>              |                                     | W przypadku wykorzystania urlopu wychowawczego nauczyciel nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego z dniem rozpoczęcia ferii szkolnych przypadających po zakończeniu urlopu wychowawczego. Nauczycielowi, który w związku z rozpoczęciem urlopu wychowawczego nie może wykorzystać przypadającego okresie ferii szkolnych urlopu wypoczynkowego, do którego nabył prawo – termin zakończenia urlopu wychowawczego powinien przypadać na koniec zajęć szkolnych   | 1.01.2004r.          |
| <b>Ustawa</b>   | <b>32i ust. 2 zd. 2</b> | Przedłużenie okresu rozliczeniowego | W szczególnie uzasadnionych przypadkach, u  | 1.01.2004r.          |

| Ustawa  | Artykuł          | Zagadnienie   | Treść przepisu po nowelizacji   | Data wejścia w życie  |
|---|------------------|---|---|---|
| z dnia 30 sierpnia 1991r.<br>o zakładach opieki zdrowotnej  |                  |   | pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, lub którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy, można przedłużyć okres rozliczeniowy – po uprzednim zawiadomieniu inspektora pracy. Maksymalne przedłużenie okresu rozliczeniowego może wynosić 12 miesięcy.   |   |
| Ustawa z dnia 25 października 1991r.<br>o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej                                  | 26c ust. 3       | Równoważny czas pracy   | W uzasadnionych przypadkach można stosować równocześnie równoważny czas pracy.  | 1.01.2004r.   |
|   | 26e              | Praca w niedzielę   | Do pracowników instytucji kultury nie stosuje się przepisu Kodeksu pracy stanowiącego, iż pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.   | 1.01.2004r.   |
| Ustawa z dnia 26 czerwca 1997r.<br>o wyższych szkołach zawodowych   | 61               | Uprawnienia nauczycieli akademickich państwowych uczelni zawodowych | Nauczyciel akademicki państwowej uczelni zawodowej ma prawo do urlopu wypoczynkowego, urlopu wychowawczego, płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, urlopu z tytułu przygotowywania rozprawy doktorskiej lub habilitacyjnej, prawo do podyplomowego doskonalenia się oraz innych form kształcenia zawodowego i praktycznego na koszt uczelni, na zasadach określonych dla nauczycieli akademickich w ustawie o szkolnictwie wyższym. | 1.01.2004r.   |
| Ustawa z dnia 13 marca 2003r.<br>o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących | 5 ust. 5 pkt. 4a | Szczególnie chronieni   | Rozszerzono krąg osób podlegających szczególnej ochronie o członków specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej. Pracownikom tym można jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy.  | Stosuje się z chwilą uzyskania przez Polskę członkostwa w UE. |
|   | 5 ust. 5 pkt. 6  | Szczególnie chronieni   | Szczególnie chronieni są także pracownicy powołani do odbycia czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych, dlatego pracodawca może im jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy.   | 1.01.2004r.   |

| Ustawa      | Artykuł | Zagadnienie   | Treść przepisu po nowelizacji   | Data wejścia w życie |
|-------------|---------|---|---|----------------------|
| pracowników | 7       | Ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę | Po rozwiązaniu z pracownikami stosunków pracy w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, stosuje się także (obok dotychczas zapisanych regulacji) art. 186 <sup>1</sup> Kodeksu pracy. Stanowi on, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. | 1.01.2004r.          |

Oprac. Katarzyna Wronka  
Dział Prawny Zarządu Regionu Świętokrzyskiego  
NSZZ "Solidarność"

## INDEKS

### Bezpieczeństwo i higiena pracy

- komisja BHP – str. 49, 50-51
- kontrola PIP – str. 49
- odzież ochronna – str. 47
- służba BHP – str. 48-49
- szkolenie bhp – str. 47

### Czas pracy

- czas pracy w warunkach szkodliwych – str. 29
- definicja czasu pracy – str. 22
- dni wolne od pracy – str. 36
- doba – str. 22-23
- dobowy wymiar czasu pracy – str. 26
- dozór urządzeń – str. 26
- dyżur – str. 33-34
- ewidencja czasu pracy – str. 30
- godziny nadliczbowe – str. 24, 30, 31, 32, 33
- indywidualny czas pracy – str. 28
- niedziela – str. 25, 29, 36-37, 37

- obniżenie wymiaru czasu pracy – *str. 23, 24*
- odpoczynek (dla pracowników pracujących przy dozorze) – *str. 26*
- praca w dni wolne od pracy – *str. 36*
- praca w niedziele i święta – *str. 29, 35, 36*
- praca w nocy – *str. 35*
- praca w święto przypadające w niedzielę – *str. 37*
- praca weekendowa – *str. 29*
- praca zmianowa – *str. 22, 29*
- pracownik zarządzający – *str. 22, 30, 31, 34*
- prawo do odpoczynku – *str. 24, 25*
- przedłużenie okresu rozliczeniowego – *str. 23, 25-26*
- przerwa – *str. 25, 28*
- przerywany czas pracy – *str. 27, 27-28*
- równoważny czas pracy – *str. 25*
- ruch ciągły – *str. 26, 27*
- skrócony tydzień pracy – *str. 28, 29*
- tydzień – *str. 23*
- ustalanie rozkładów czasu pracy - *str. 30*
- wymiar czasu pracy – *str. 23*
- wymiar czasu pracy w ruchu ciągłym – *str. 27*
- wymiar odpoczynku – *str. 24*
- zadaniowy czas pracy – *str. 28*

### **Czynniki szkodliwe dla zdrowia**

- badania pracowników (rozporządzenie) – *str. 46*
- obowiązek poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym – *str. 46*
- obowiązek prowadzenia rejestru pracowników – *str. 44, 45*
- obowiązek przeniesienia do innej pracy – *str. 47*
- obowiązek rejestracji prac – *str. 44*
- obowiązek stosowania środków eliminujących zagrożenie – *str. 45*
- rozporządzenie dotyczące prac w kontakcie z czynnikami biologicznymi – *str. 46*
- rozporządzenie w sprawie prac z substancjami rakotwórczymi – *str. 44-45*
- substancje rakotwórcze – *str. 44*

### **Dane osobowe**

- dane osobowe kandydata do pracy – *str. 10*
- dane osobowe pracownika – *str. 10, 11*
- ochrona danych osobowych – *str. 11*

### **Dyskryminacja**

- dyskryminacja bezpośrednia – *str. 7*
- dyskryminacja pośrednia – *str. 7*
- przejawy dyskryminacji – *str. 8*
- zakaz dyskryminacji – *str. 6, 20*

### **Godziny nadliczbowe**

- czas wolny za godziny nadliczbowe - *str. 32, 33*
- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych – *str. 32, 34*
- indywidualne ustalenie godzin nadliczbowych – *str. 31*
- limit godzin nadliczbowych – *str. 24, 31*
- praca w godzinach nadliczbowych – *str. 20, 33*
- ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych – *str. 32*
- ustalenie godzin nadliczbowych w regulaminie lub układzie – *str. 31*
- zakaz pracy w godzinach nadliczbowych – *str. 31*
- zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych – *str. 40*

### **Grupowa organizacja pracy**

- dział uchylony – *str. 51*

### **Kary porządkowe**

- katalog kar – *str. 22*

### **Mianowanie**

- podstawa mianowania – *str. 18*

### **Młodociani**



- cofnięcie zezwolenia – *str. 53*
- odmowa wydania zezwolenia – *str. 52*
- wykonywanie pracy przez dzieci poniżej 16 roku życia – *str. 52-53*
- zezwolenie inspektora pracy – *str. 52*

### **Mobbing**

- definicja – *str. 21*
- obowiązek przeciwdziałania – *str. 21*
- odszkodowanie – *str. 21*
- zadośćuczynienie – *str. 21*

### **Molestowanie**

- molestowanie seksualne – *str. 8*

### **Nagrody i wyróżnienia**

- tryb przyznawania – *str. 21-22*

### **Obowiązki pracodawcy**

- forma zmiany warunków umowy o pracę – *str. 14*
- obowiązek informacji o przysługujących świadczeniach – *str. 13-14*
- obowiązek informowania o możliwości zatrudnienia - *str. 20*
- obowiązek poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym – *str. 46*
- obowiązek prowadzenia rejestru pracowników narażonych na działanie czynników biologicznych – *str. 44-45*
- obowiązek przeniesienia do innej pracy – *str. 47*
- obowiązek rejestracji prac z substancjami rakotwórczymi – *str. 44*
- obowiązek równego traktowania – *str. 6-10*
- obowiązek stosowania środków eliminujących zagrożenie szkodliwych czynników biologicznych – *str. 45*
- obowiązki wynikające z zatrudniania pracownicy w ciąży – *str. 40-41*
- przeciwdziałanie dyskryminacji – *str. 20*
- przeciwdziałanie mobbingowi – *str. 21*
- udostępnianie przepisów – *str. 20*
- zakaz dyskryminacji – *str. 6*

### **Ochrona pracowników w wieku przedemerytalnym**

- zakaz wypowiedzania umowy o pracę – *str. 16, 18*

### **Opieka nad dzieckiem**

- zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych – *str. 40*
- zwolnienie na opiekę – *str. 44*

### **Państwowa Inspekcja Pracy**

- cofnięcie zezwolenia na wykonywania pracy przez młodocianego – *str. 53*
- informacja o zatrudnianiu w porze nocnej – *str. 35*
- obowiązek kontroli w zakresie bhp – *str. 49*
- odmowa wydania zezwolenia na wykonywania pracy przez młodocianego – *str. 52*
- zawiadomienie inspektora o systemach czasu pracy – *str. 30*
- zezwolenie inspektora pracy na wykonywania pracy przez młodocianego – *str. 52*

### **Powołanie**

- nawiązanie stosunku pracy – *str. 18*
- odwołanie – *str. 18*

### **Pracownica w ciąży**

- obowiązki pracodawcy – *str. 40, 41*
- zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych – *str. 40*
- zmiana warunków pracy – *str. 41*

### **Pracownicy tymczasowi**

- ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – *str. 51-52*

### **Przejęcie zakładu pracy**

- gwarancja zatrudnienia – *str. 12*
- zawiadomienie pracowników – *str. 11-12*

### **Regulamin pracy**

- treść – *str. 21*

### **Skierowanie do pracy w kraju nienależącym do UE**

- treść umowy – *str. 14*

### **Stosunek pracy**

- równe traktowanie pracowników – *str. 6, 7, 8-10*
- swoboda nawiązania stosunku pracy – *str. 6*

### **Układ zbiorowy pracy**

- nieprawidłowe zawarcie układu – *str. 51*
- wyłączenia – *str. 51*

### **Umowa o pracę**

- forma zawarcia umowy – *str. 13*
- forma zmiany warunków umowy – *str. 14*
- treść umowy o pracę – *str. 13*
- zakaz aneksowania umowy na czas określony – *str. 13*
- zawarcie trzeciej umowy na czas określony – *str. 12*

### **Urlop macierzyński**

- urlop z tytułu przysposobienia – *str. 41*

### **Urlopy wychowawcze**

- obniżenie wymiaru czasu pracy – *str. 43*
- odwołanie z urlopu – *str. 43*
- osoby uprawnione do urlopu – *str. 42*
- powrót do pracy – *str. 43*
- praca w czasie urlopu – *str. 42*
- rezygnacja z urlopu – *str. 43*
- warunki udzielania urlopu – *str. 43*
- wymiar urlopu – *str. 41-42*
- zakaz wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę w czasie urlopu – *str. 42*
- zaprzestanie sprawowania opieki – *str. 43*

- zasady udzielania urlopu – *str. 42*

### **Urlopy wypoczynkowe**

- ekwiwalent za niewykorzystany urlop – *str. 39, 40*
- praca sezonowa – *str. 39*
- prawo do pierwszego urlopu – *str. 37-38*
- system godzinowy wymiaru urlopu – *str. 39*
- wymiar urlopu – *str. 38*
- wynagrodzenie za czas urlopu – *str. 40*

### **Ustawy**

Ustawa – Karta Nauczyciela – *str. 58*

Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej – *str. 59*

Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy – *str. 57*

Ustawa o szkolnictwie wyższym – *str. 57-58*

Ustawa o wyższych szkołach zawodowych – *str. 59*

Ustawa o zakładach opieki zdrowotnej – *str. 58-59*

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – *str. 54-56*

Ustawa o zmianie ustawy Kodeks pracy – *str. 54*

Ustawa o związkach zawodowych – *str. 56*

Ustawa o zwolnieniach grupowych – *str. 559-60*

### **Wykroczenia przeciwko prawom pracownika**

- niedopełnienie obowiązku pisemnego potwierdzenia umowy o pracę – *str. 51*

### **Wynagrodzenie**

- dodatek do wynagrodzenia za pracę w święto – *str. 37*
- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych – *str. 33, 34*
- dodatek za pracę w porze nocnej – *str. 35*
- ekwiwalent za niewykorzystany urlop – *str. 39, 40*
- potrącenia – *str. 19, 20*
- prawo do jednakowego wynagrodzenia – *str. 9, 10*

- rozporządzenie dot. warunków wynagradzania – *str. 18-19*
- ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych – *str. 32*
- ryczałt za pracę w porze nocnej – *str. 35, 36*
- warunki wynagrodzenia w sferze budżetowej – *str. 18*
- warunki wynagrodzenia w układzie zbiorowym pracy – *str. 18*
- wynagrodzenie za czas urlopu – *str. 40*
- zmniejszenie wymiaru czasu pracy – *str. 29, 30*

#### **Wypowiedzenie umowy o pracę**

- skrócenie okresu wypowiedzenia – *str. 15*
- wypowiedzenie umowy na zastępstwo – *str. 15*
- zwolnienie na poszukiwanie pracy – *str. 15-16*

#### **Zatrudnienie obcokrajowców**

- skierowania – *str. 17*
- warunki zatrudnienia – *str. 16-17*

#### **Zwolnienie chorobowe**

- płatne zwolnienie chorobowe – *str. 20*