

Prawo pracy w 2004 r.

| Zagadnienie | Do końca 2003 r. | Od 1 stycznia 2004 r. |
|--------------------------------|--|--|
| Treść umowy o pracę | Umowa o pracę powinna określać: rodzaj, warunki, miejsce wykonywania i termin rozpoczęcia pracy oraz wynagrodzenie odpowiadające jej rodzajowi. | Oprócz podanych elementów – składniki wynagrodzenia i wymiar czasu pracy. |
| Forma umowy o pracę | Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie. Jeśli tak nie jest, pracodawca powinien niezwłocznie, nie później niż w ciągu 7 dni od rozpoczęcia pracy, potwierdzić na piśmie rodzaj i warunki umowy. | Umowa o pracę na piśmie. W przeciwnym razie, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, szef ma potwierdzić na piśmie ustalenia co do rodzaju i warunków umowy. Następnie w terminie 7 dni od jej zawarcia powinien poinformować pracownika o: dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty pensji, urlopie wypoczynkowym, długości wypowiedzenia. |
| Zakaz dyskryminacji | Pracodawca nie może dyskryminować zatrudnionych, bezpośrednio czy pośrednio, zwłaszcza ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne czy religijne oraz przynależność związkową. | Zakaz dyskryminacji poszerzono o kryteria: pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, zatrudniania na czas określony czy nieokreślony lub na pełnym lub niepełnym etacie. |
| | Ten, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, może domagać się odszkodowania nie niższego od minimalnego wynagrodzenia (800 zł) i nie wyższego od jego sześciokrotności (4800 zł). | Ma prawo do odszkodowania w wysokości przynajmniej minimalnego wynagrodzenia (824 zł). Brak jego górnej granicy. |
| | Brak wyraźnego zakazu mobbingu. | W Kodeksie pracy dodano nowy art. 94 ³ , zobowiązujący pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi. Czyli: skierowanym przeciw pracownikowi działaniom lub zachowaniom, polegającym na jego uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu, na wywoływaniu u niego zaniżonej oceny przydatności zawodowej, na jego poniżaniu lub ośmieszaniu albo na izolowaniu lub eliminowaniu z zespołu. |
| Minimalne wynagrodzenie | Dla osoby na pełnym etacie 800 zł. | Dla osoby na pełnym etacie 824 zł. |
| | Dla zatrudnionego w pierwszym roku pracy 640 zł (80% minimalnego wynagrodzenia) i w drugim – 720 zł (90%). | Dla zatrudnionego w pierwszym roku pracy 659,20 zł i w drugim – 741,60 zł. |

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| Wynagrodzenie chorobowe | Pierwszy dzień krótkiego zwolnienia lekarskiego pracownika do sześciu dni jest bezpłatny. Oczywiście chodzi tu o absencję chorobową pracownika, którą finansuje zakład pracy, czyli w ramach 33 dni zwolnienia w roku. Oznacza to, że każdy dzień choroby, za który przysługuje zasiłek chorobowy (czyli od 34 dnia), jest płatny. | Pierwszy dzień krótkiego zwolnienia lekarskiego staje się odpłatny. Oznacza to, że od 1 stycznia 2004 r. pracodawca płaci za wszystkie 33 dni absencji chorobowej pracownika w roku. Dotyczy to tych zwolnień lekarskich, których pierwszy dzień przypadnie od 1 stycznia 2004 r. Natomiast w razie krótkiej choroby na przełomie roku (np. od 29 grudnia 2003 r. do 2 stycznia 2004 r.) jej pierwszy dzień jest jeszcze bezpłatny. |
| Urlopy wypoczynkowe | <p>Pierwszy urlop w życiu przysługuje po sześciu miesiącach pracy w wymiarze połowy wymiaru należnego po roku pracy.</p> <p>Po roku pracy przysługuje 18 dni urlopu, po 6 latach – 20, a po 10 latach – 26.</p> <p>Do stażu, od którego zależy prawo i wymiar urlopu, wlicza się okresy zatrudnienia zakończone przed nawiązaniem kolejnej umowy.</p> <p>Urlopu udziela się na dni robocze.</p> <p>Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługuje w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, powołania pracownika do zasadniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej, do służby wojskowej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego, do odbycia co najmniej trzymiesięcznego przeszkolenia wojskowego oraz w razie skierowania do pracy za granicą.</p> | <p>Z upływem miesiąca zatrudnienia w wysokości 1/12 wymiaru rocznego. Do tych, którzy od 1 stycznia 2004 r. nie nabędą prawa do kolejnego urlopu, stosuje się dotychczasowe zasady. Czyli prawo do pierwszego urlopu uzyskują po sześciu miesiącach pracy, a do pozostałej części – z upływem roku pracy.</p> <p>Zatrudnionym krócej niż 10 lat należy się 20 dni urlopu, a co najmniej 10 lat – 26</p> <p>Uwzględnia się zatrudnianie niezakończonych, ale w części przypadającej przed rozpoczęciem kolejnej pracy.</p> <p>Na dni pracy, w tym również na niedziele i święta robocze dla danej osoby.</p> <p>Tylko w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Ponadto pracodawca nie musi wypłacać wynagrodzenia lub ekwiwalentu za urlop, jeśli odrębne przepisy nakazują mu objąć pracownika ubezpieczeniem, gwarantującym świadczenie pieniężne za czas urlopu. Gdyby zaś owo świadczenie okazało się niższe, w grę wchodzi wyrównanie różnicy.</p> |
| Czas pracy | <p>Obowiązuje dobowy 4-godzinny limit nadgodzin.</p> <p>Brak gwarancji dotyczących nieprzerwanego odpoczynku.</p> <p>Brak przepisów chroniących pracę w nocy.</p> | <p>Pracownik nie powinien pracować dłużej niż przeciętnie 48 godzin na tydzień.</p> <p>Zagwarantowano pracownikom co najmniej 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek dobowy i minimum 35-godzinny tygodniowy.</p> <p>Pracujący w nocy i wykonujący prace szczególnie niebezpieczne czy związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym nie mogą pracować ponad 8 godzin na dobę.</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | Okresy rozliczeniowe można wydłużać ponad 4 miesiące w rolnictwie, hodowli, przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, w budownictwie oraz przy wykonywaniu prac użytecznych społecznie lub służących zaspokajaniu codziennych potrzeb ludności. | Będzie to dopuszczalne jedynie w rolnictwie, hodowli oraz przy pilnowaniu mienia i ochronie osób. |
| | Brak ustawowych sposobów obliczania nominalnego czasu pracy. | Określono technikę obliczania nominalnego czasu pracy na podstawie normy średniodobowej, a przy pracach w ruchu ciągłym – normy dobowej. |
| | Brak regulacji na temat skróconego tygodnia pracy oraz pracy wyłącznie w piątki soboty, niedziele i święta. | Wprowadzono takie regulacje. Zatrudnienie w takich systemach będzie się odbywać na pisemny wniosek zainteresowanego, który szef może uwzględnić, ale nie musi. |
| Umowa w zastępstwie | Umowę w zastępstwie nieobecnego z przyczyn usprawiedliwionych (np. chorego) można rozwiązać za 2-tygodniowym wypowiedzeniem tylko, gdy trwa dłużej niż 6 miesięcy i przewiduje możliwość wypowiedzenia. | Zawsze można rozwiązać za 3-dniowym wypowiedzeniem (liczonym w dniach roboczych). |
| Urlopy wychowawcze | Dodatkowy urlop wychowawczy na dziecko wymagające stałej opieki przysługuje na podstawie zaświadczenia lekarskiego. | Na podstawie orzeczenia powiatowego lub wojewódzkiego zespołu do spraw orzekania o stopniu niepełnosprawności. |
| Przejęcie zakładu lub jego części na innego pracodawcę | Brak wskazówki, który pracodawca (dotychczasowy czy nowy) ma poinformować przejmowany personel o zasadach przekształceń oraz zamierzonych działaniach co do warunków ich zatrudnienia. | To wspólny obowiązek starego i nowego pracodawcy, pod warunkiem, że u obu nie działają zakładowe organizacje związkowe. Przekazanie informacji powinno nastąpić najpóźniej przed przewidywanym terminem przejścia zakładu. |
| | W ciągu miesiąca od przekazania wskazanej informacji pracownik może rozwiązywać umowę bez wypowiedzenia, za 7-dniowym uprzedzeniem. | Ma na to dwa miesiące od przejścia zakładu lub jego części. |
| Zwolnienia grupowe | To tzw. zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy. | Z przyczyn nie dotyczących pracowników (co jest pojęciem szerszym). |
| | O zamiarze przeprowadzenia takich zwolnień pracodawca musi poinformować zakładową organizację związkową i powiatowy urząd pracy najpóźniej na 30 dni przed dokonaniem pierwszego wypowiedzenia. | Wydłużono procedury. Więcej formalności wynikających z konieczności poinformowania zakładowej organizacji związkowej i powiatowego urzędu pracy. |
| | Ze zwolnieniami grupowymi grupowymi mamy do czynienia, gdy zmniejszenie personelu powoduje konieczność maksymalnie podczas 3 miesięcy rozwiązania umów z grupą pracowników: <ul style="list-style-type: none"> • 10, gdy pracodawca ma ich poniżej 100, • 10% - przynajmniej 100, a mniej niż 300, • 30 – 300 i więcej | Czas przeprowadzenia zwolnień grupowych to 30 dni. Ponadto doprecyzowano, że podane limity obejmują również tych, z którymi w ramach grupowego zwolnienia rozwiązano stosunki pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli było takich co najmniej 5. |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Odprawa w ogóle nie przysługuje tym, którzy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • do dnia rozwiązania stosunku pracy przyjęli propozycję zatrudnienia w zakładzie przejmującym w całości lub części mienie dotychczasowego pracodawcy lub powstałym z takiego przejęcia, • po zakończeniu zatrudnienia rozpoczynają działalność na własny rachunek lub w ramach spółki albo spółdzielni w związku z przejściem mienia zakładu pracy, • nabyli prawo do emerytury lub renty albo są zatrudnieni w innej firmie na pełnym etacie albo w kilku podmiotach łącznie w pełnym wymiarze czasu pracy, • wykonują działalność gospodarczą na własny rachunek, • prowadzą gospodarstwo rolne o co najmniej 5 ha przeliczeniowych użytków rolnych albo stanowiące dział specjalny produkcji rolnej w rozumieniu przepisów podatkowych, z którego podatek rolny przekracza wysokość podatku z 5 ha przeliczeniowych. | <p>Nie ma wyłączeń prawa do odprawy. Zatem dostanie ją każdy, kto straci pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników. I to niezależnie od tego, czy ma inne źródło utrzymania.</p> <p>Zatem od 1 stycznia 2004 r. pieniężną odprawę z tytułu zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników otrzyma np. emeryt czy prowadzący jedoosobową firmę.</p> |
| | <p>Maksymalna odprawa to 15-krotność minimalnego wynagrodzenia z grudnia roku poprzedniego, czyli 11.400 zł (760 zł x 15)</p> | <p>15-krotność minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania umowy, czyli 12.360 zł (824 zł x 15).</p> |
| <p>Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych</p> | <p>ZFŚS muszą tworzyć jednostki budżetowe, ich jednostki pomocnicze oraz zakłady budżetowe bez względu na liczebność personelu.</p> | <p>Tak jak obok.</p> |
| | <p>To również obowiązek pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Mogą oni jednak - przez zmianę wewnątrzzakładowych przepisów - odstąpić od tego lub obniżyć odpisy na fundusz.</p> | <p>Tak jak obok</p> |
| | <p>Podmioty angażujące minimum 20 pracowników, ale mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, jeżeli nie utworzą funduszu, wypłacają świadczenia urlopowe. Mogą zaprzestać tworzenia funduszu lub uiszczania świadczeń urlopowych, wprowadzając odpowiednie postanowienie do uzp lub regulaminu wynagradzania. Świadczenie urlopowe należy się raz w roku każdemu idącemu na co najmniej 14-dniowy urlop wypoczynkowy.</p> | <p>Tę kategorię uprawnionych do tworzenia czy nietworzenia funduszu w ogóle zlikwidowano.</p> |
| | <p>Pozostałe firmy (czyli mające poniżej 20 pracowników) mogą prowadzić fundusz lub oferować świadczenia urlopowe, ale nie muszą. Bark regulacji na temat, jak mają poinformować załogę o nietworzeniu funduszu lub niewypłacie świadczeń.</p> | <p>Tak jak obok, z tym że doprecyzowano, w jaki sposób mają powiadomić personel o nieustalaniu funduszu lub niewypłacie świadczeń urlopowych - w uzp, regulaminie wynagradzania lub przekazując informację w styczniu.</p> |

Źródło: Rzeczpospolita, 17.12.2003 r. 293(6673)

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska, Dział Informacji