











































TABELA ZGODNOŚCI
w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

TYTUŁ PROJEKTU:		Projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw	
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO/WDRAŻANYCH AKTÓW PRAWNYCH:		Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)	
PRZEPISY UNII EUROPEJSKIEJ			

L.P.	Jedn. red.	Treść przepisu UE	Konieczność wdrożenia T/N	Jedn. red.	Treść przepisu/ów projektu	Uzasadnienie uwzględnienia w projekcie przepisów wykraczających poza minimalne wymogi prawa UE
1.	Klauzula nr 4	Zasada niedyskryminacji 1. Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że różnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. 2. O ile jest to właściwe, zastosowanie ma zasada pro rata temporis. 3. Warunki stosowania niniejszej klauzuli określone zostaną przez Państwa	T	Art. 1 pkt 6 ustawy (dot. art. 33 i 33 ¹ Kodeksu pracy) Art. 1 pkt 7 ustawy (dot. art. 36 § 1 Kodeksu pracy)	Uchyła się art. 33 i 33 ¹ ; W art. 36 § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,	

			<p>Członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub przez partnerów społecznych, z uwzględnieniem regulacji wspólnotowych oraz ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.</p> <p>4. Kryteria w zakresie długości okresu zatrudnienia, dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia, będą takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony, jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas, nieokreślony, chyba że różnicowanie kryteriów w zakresie długości okresu zatrudnienia uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.</p>		<p>Art. 1 pkt 10 ustawy (dot. 41¹ Kodeksu pracy)</p>	<p>3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.”</p> <p>W art. 41¹ uchyla się § 2</p>	
<p>Art. 1 pkt 12 ustawy (dot. art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy)</p>	<p>Art. 1 pkt 15 ustawy (dot. art. 61² § 1 Kodeksu pracy)</p>	<p>Art. 1 pkt 12 ustawy (dot. art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy)</p>	<p>Zmiany wynikające z wprowadzenia uzależnienia długości okresu wypowiedzenia umowy na czas określony od stażu pracy u danego pracodawcy, analogicznie jak w przypadku umów na czas nieokreślony</p>				
<p>Art. 1 pkt 12 ustawy (dot. art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy)</p>	<p>Art. 1 pkt 15 ustawy (dot. art. 61² § 1 Kodeksu pracy)</p>	<p>W art. 55 § 1¹ otrzymuje brzmienie: „§ 1¹. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia”.</p>					
<p>Art. 1 pkt 16 ustawy (dot. art. 63² § 2 Kodeksu pracy)</p>	<p>Art. 1 pkt 16 ustawy (dot. art. 63² § 2 Kodeksu pracy)</p>	<p>W art. 61² § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia.”</p>					
<p>Art. 2 ustawy (dot. art. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o</p>	<p>W art. 63² § 2 otrzymuje brzmienie: „§ 2. Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z przyczyn określonych w § 1, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.”</p> <p>W art. 5 uchyla się ust. 7:</p>						

			szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)	
2.	Klauzula 5	T	<p>Art. 1 pkt 1 ustawy (dot. 25 Kodeksu pracy)</p>	<p>Art. 25 otrzymuje brzmienie: „Art. 25. § 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony. § 2. Umowę o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju. § 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy.”;</p> <p>Art. 25¹ otrzymuje brzmienie: „Art. 25¹. § 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. § 2. 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, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1. § 3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie</p>
<p>Środki zapobiegania nadużyciom</p> <p>1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zniierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:</p> <p>a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;</p> <p>b) maksymalna łączna długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;</p> <p>c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.</p> <p>2. Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas</p>	<p>Art. 1 pkt 2 ustawy (dot. art. 25¹ Kodeksu pracy)</p>			

		<p>określony lub stosunki pracy: a) będą uważane za "kolejne"; b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.</p>		<p>Art. 1 pkt 3 ustawy (dot. art. 29 Kodeksu pracy)</p>	<p>umowy o pracę na czas określony jest dłuższy, niż ten o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa, niż określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik odpowiednio, od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy tego rodzaju, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. § 4. Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony: 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, 4) gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony, w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy. § 5. Pracodawca zawiadania właściwego okręgowego inspektora pracy – w formie pisemnej lub elektronicznej – o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.”;</p> <p>W art. 29 po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu: „ § 1¹. W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 1-3, lub w okolicznościach, o których mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, w umowie określa się ten cel lub te okoliczności, przez zamieszczenie informacji obiektywnie uzasadniających zawarcie takiej umowy.”</p>
--	--	--	--	---	--

				Zmiany wynikające z modyfikacji art. 25 § 1 Kodeksu pracy (rezygnacji z umowy na czas wykonania określonej pracy)	
		Art. 1 pkt 4 ustawy (dot. art. 30 § 1 Kodeksu pracy)	<p>W art. 30 § 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) na mocy porozumienia stron, 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), 4) z upływem czasu, na który była zawarta.” 		
		Art. 1 pkt 11 ustawy (dot. art. 50 § 3 Kodeksu pracy)	<p>W art. 50 § 3 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu tej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.”</p>		
		Art. 1 pkt 12 ustawy (dot. art. 55 § 1 ¹ Kodeksu pracy)	<p>W art. 55 § 1¹ otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 1¹. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.”</p>		
		Art. 1 pkt 13 ustawy (dot. art. 58 Kodeksu pracy)	<p>Art. 58 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 58. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.</p>		

				<p>Art. 1 pkt 14 ustawy (dot. art. 59 Kodeksu pracy)</p>	<p>Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące”.</p>
				<p>Art. 59 otrzymuje brzmienie: „Art. 59. W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.”</p>	
				<p>Art. 1 pkt 15 ustawy (dot. art. 61² § 1 Kodeksu pracy)</p>	<p>„W art. 61² § 1 otrzymuje brzmienie: § 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia.”</p>
				<p>Art. 1 pkt 16 ustawy (dot. art. 63² § 2 Kodeksu pracy)</p>	<p>W art. 63² § 2 otrzymuje brzmienie: „§ 2. Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z przyczyn określonych w § 1, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.”</p>
				<p>Art. 1 pkt 17 ustawy (dot. art. 97 § 1¹ Kodeksu pracy)</p>	<p>W art. 97 § 1¹ otrzymuje brzmienie: „§ 1¹. Jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próby lub umowy o pracę zawartej na czas określony, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy</p>

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, poczynając od zawarcia pierwszej z tych umów.”

W art. 177 § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.”

W art. 5 uchyla się ust. 7:

Art. 2 ustawy (dot. art. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)

Art. 3 pkt 1,2,3 ustawy (dot. art. 7,13,21 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych)

1) art. 7 otrzymuje brzmienie:
Art. 7. Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony.

2) w art. 13:

a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:
1. Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki

TABELA ZGODNOŚCI

20.10.2014 r.

w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

POZOSTAŁE PRZEPISY PROJEKTU

Lp.	Jedn. red.	Treść przepisu projektu	Uzasadnienie wprowadzenia przepisu
1.	Art. 1 pkt 5 ustawy (dot. art. 32 § 1 Kodeksu pracy)	„§ 1. Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.”	Zmiana brzmienia art. 32 § 1 Kodeksu pracy jest skutkiem przyjęcia rozwiązań polegającego na tym, że także umowa o pracę na czas określony będzie mogła być wypowiedziana z mocy ustawy; tym samym możliwość wypowiedzenia będzie dotyczyła każdego rodzaju umowy o pracę.
2.	Art. 1 pkt 8 ustawy (dot. art. 36 ¹ § 1 Kodeksu pracy)	„§ 1. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących 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.”	Zmiana w art. 36 ¹ Kodeksu pracy polega na umożliwieniu skróceniu okres wypowiedzenia w okolicznościach określonych w tym przepisie także w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony.
3.	Art. 1 pkt 9 ustawy (dot. art. 36 ² Kodeksu pracy)	„Art. 36 ² . W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy. W tym okresie pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.”	Ze względu na potrzeby praktyki przewiduje się, że pracodawca będzie miał możliwość jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, niezależnie od rodzaju tej umowy. Będzie to więc możliwe zarówno w okresie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i umowy o pracę na czas określony oraz umowy o pracę na okres próbny. Jeżeli jednak pracodawca postanowi o zastosowaniu do pracownika tego zwolnienia, to będzie obowiązany wypłacać pracownikowi wynagrodzenie za ten okres.
4.	Art. 4 ustawy	Art. 4. Do umów o pracę zawartych na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.	Przepis przejściowy mający na celu zachowanie stosowania dotychczasowych przepisów do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, które zostały zawarte przed wejściem w życie ustawy.
5.	Art. 5 ustawy	Art. 5. 1. Do umów o pracę zawartych na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy	Przepis przejściowy mający na celu zachowanie stosowania dotychczasowych przepisów do umów o pracę na czas określony, które zostały zawarte przed wejściem w życie ustawy (np. w zakresie okresów wypowiedzenia).

	<p>dotychczasowe.</p> <p>2. Do umów o pracę zawartych na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, stosuje się art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę zawarta na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p> <p>3. Przepisu ust. 2 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypada po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę; w takim przypadku umowa rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta.</p>	<p>Natomiast nowe przepisy będą stosowane w zakresie limitowania umów o pracę na czas określony – dla celów tego limitu uwzględniany będzie jednak tylko okres zatrudnienia począwszy od dnia wejścia w życie ustawy. Nowe przepisy nie będą jednak dotyczyły pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.</p>
6.	<p>Art. 6 ustawy</p> <p>Art. 6. 1. Strony trwających w dniu wejścia w życie ustawy umów o pracę zawartych na czas określony w celu określonym w art. 25¹ § 4 pkt 1-3 lub w okolicznościach, o których mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w terminie 3 miesięcy od tego dnia uzupełniają te umowy o informacje, o których mowa w art. 29 § 1¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p> <p>2. W przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia w terminie 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia umowy o pracę o informacje o przyczynach zawarcia tej umowy.</p>	<p>Przepisy o charakterze przejściowym:</p> <p>Przepis ust. 1 nakłada na strony umowy o pracę zawartej na czas określony trwającej na dzień wejścia w życie ustawy obowiązek uzupełnienia tej umowy o cele lub okoliczności uzasadniające zawieranie nieograniczonej liczby umów o pracę na czas określony.</p> <p>Natomiast przepis ust. 2 nakłada na pracodawcę, który zawarł umowę o pracę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące z przyczyn obiektywnych leżących po jego stronie przed dniem wejścia w życie ustawy, obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia w terminie 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia umowy o pracę o informacje o przyczynach zawarcia tej umowy.</p>
7.	<p>Art. 7 ustawy</p> <p>Art. 7. Okres zatrudnienia u danego pracodawcy, o którym mowa w art. 36 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, obejmuje także okresy zatrudnienia u tego pracodawcy przypadające przed dniem jej wejścia w życie; jednakże w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy oraz zawartej</p>	<p>Przepis przejściowy mający na celu wliczanie do okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, od których zależy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę - także okresów pracy przypadających przed wejściem w życie ustawy. Jednakże nie będzie to dotyczyć umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy.</p>

	<p>począwszy od tego dnia - uwzględnia się tylko okres zatrudnienia u danego pracodawcy począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.</p>	
8.	<p>Art. 8 ustawy</p>	<p>Przepis przejściowy mający na celu przesądzenie, że jeżeli umowa o pracę została wypowiedziana, rozwiązana bez wypowiedzenia albo wygasła przed dniem wejścia w życie ustawy, to do postępowań dot. odwołania do sądu prac stosowane będą przepisy dotychczasowe.</p>
9.	<p>Art. 9 ustawy</p>	<p>Przepis określający datę wejścia ustawy w życie.</p>
<p>Art. 8. Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.</p>	<p>Art. 9. Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia jej ogłoszenia.</p>	









