

Zmiany w prawie pracy

Monika Błońska, radca prawny

Warszawa, dn. 13 grudnia 2016 r.

Zmiany, które już weszły w życie

Zmiany, które weszły w życie



3 sierpnia 2016 r.

Zmiana w zakresie zakazu zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia

1 września 2016 r.

Potwierdzenie umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy

Zmiana w zakresie zakazu zatrudniania kobiet

Poprzednio, do 02/08/2016:

Zakaz zatrudniania kobiet
przy pracach szczególnie
uciążliwych lub
szkodliwych dla zdrowia
- **dotyczył ogółu kobiet**



Brak zgodności z
dyrektywą **2006/54/WE**
Parlamentu Europejskiego
i Rady w sprawie
wprowadzenia w życie
zasady równości szans
oraz równego traktowania
kobiet i mężczyzn w
dziedzinie zatrudnienia i
pracy

Zmiana w zakresie zakazu zatrudniania kobiet

Obecnie, od 03/08/2016:

Zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia
- **Dotyczy tylko kobiet w ciąży i tych karmiących piersią**



Pracownica nie może wykonywać wskazanych prac nawet za swoją zgodą.



Odmowa nie może rodzić negatywnych skutków.



Nie mogą być zatrudniane w ramach czasowego powierzenia innej pracy niż określona w umowie o pracę.



Naruszenie zakazu stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1000 do 30 000 zł

Potwierdzenie umowy o pracę

Poprzednio, do 31/08/2016:

Obowiązek przedstawienia
pracownikowi pisemnej
umowy o pracę albo
pisemnego potwierdzenia
podstawowych ustaleń
związanych z zawarciem
umowy o pracę w formie
innej niż pisemna,
**najpóźniej w dniu
rozpoczęcia pracy przez
pracownika**



Liczne nadużycia, np.:
wskazywanie Państwowej
Inspekcji Pracy osób
zatrudnionych „na czarno:
jako osób, które dopiero
rozpoczęły pracę i pisemne
potwierdzenie warunków
zatrudnienia dostaną na
koniec dnia

Potwierdzenie umowy o pracę

Obecnie, od 01/09/2016:

Obowiązek przedstawienia
pracownikowi pisemnej umowy
o pracę albo pisemnego
potwierdzenia podstawowych
ustaleń związanych z zawarciem
umowy o pracę w formie innej
niż pisemna **jeszcze przed
dopuszczeniem pracownika do
pracy**



Podstawowe postanowienia umowy:

- strony umowy
- rodzaj umowy
- data zawarcia umowy
- warunki pracy i płacy



Dopuszczenie do pracy następuje w
drodze polecenia pracodawcy podjęcia
jej wykonywania przez pracownika



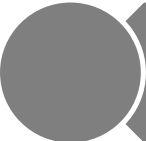
Skierowanie pracownika na szkolenie w
zakresie bhp nie stanowi dopuszczenia
do pracy



Naruszenie tych przepisów stanowi
wykroczenie zagrożone karą grzywny
od 1000 do 30 000 zł

Zmiany od 1 stycznia 2017 r.

Zmiany od stycznia 2017 r.

-  Zmiana minimalnej stawki wynagrodzenia za pracę
2.000 złotych
-  Zniesienie zróżnicowania wynagrodzenia dla osób w
pierwszym roku pracy
-  Wliczanie dodatku nocnego do podstawy wymiaru
minimalnego wynagrodzenia
-  Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla
zleceniobiorców i samozatrudnionych - 13 złotych

Zmiana minimalnej stawki wynagrodzenia za pracę



Minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych wzrasta w stopniu równym wzrostowi minimalnego wynagrodzenia ustalanego dla pracowników

Zniesienie różnicowania wynagrodzenia dla osób w pierwszym roku pracy

Od 1 stycznia 2017 r.



Wyłączenie dodatku nocnego z podstawy wymiaru minimalnego wynagrodzenia



- Wynagrodzenie zasadnicze
- Inne składniki wynagrodzenia
- Świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych, np.: premie, nagrody, **dodatki do wynagrodzeń**



- Nagrody jubileuszowe
- Odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę
- Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

Od 1 stycznia 2017 r.

Dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy nocnej

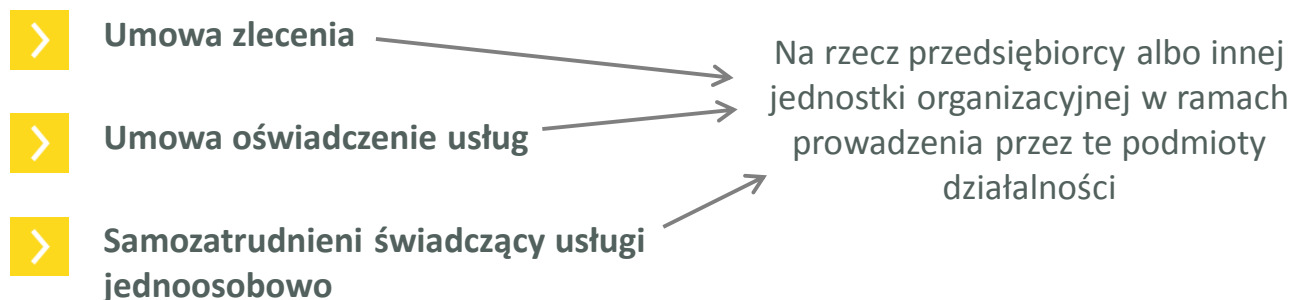
=

20% stawki godzinowej



Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców i samozatrudnionych

Zakres podmiotowy objęty regulacją:



Osoby, które same decydują o miejscu i czasie wykonywania pracy i jednocześnie przysługuje im wynagrodzenie prowizyjne

Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców i samozatrudnionych

Obowiązek ewidencji czasu pracy

- sposób ustalany w umowie
- brak ustaleń = zleceniobiorca przekazuje informacje w formie pisemnej, elektronicznej, lub dokumentowej przed wypłatą wynagrodzenia

Prawo do minimalnej stawki

- zakaz zrzekania się
- zakaz przenoszenia prawa do wynagrodzenia na inną osobę

Sankcje za nieprzestrzeganie przepisów

- wypacanie wynagrodzenia w wysokości niższej niż obowiązująca stawka minimalna podlega karze grzywny do 1000 do 30 000 zł

**Planowane zmiany –
większość zmian ma wejść w życie
na początek 2017 r.**

Planowane zmiany:

Ograniczenie
obowiązku
tworzenia:

- regulaminu wynagradzania
- regulaminu pracy
- funduszu socjalnego

Zmiany zasad
wydawania
świadczenia pracy
przy kontynuacji
pracy u tego
samego
pracodawcy

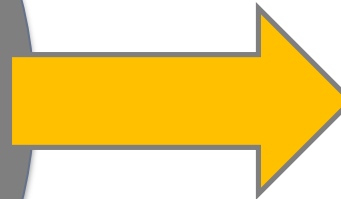
Wydłużenie terminu
na odwołanie
pracownika do sądu
pracy

Rozszerzenie
katalogu
podmiotów
mogących żądać
danych o
niekaralności

**Zmiany przy
zatrudnianiu
pracowników
tymczasowych**

Ograniczenie obowiązków pracodawcy

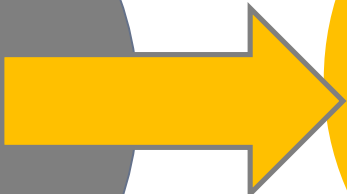
Obowiązek obowiązywania regulaminu wynagradzania, regulaminu pracy i funduszu socjalnego do podmiotów zatrudniających co najmniej 20 pracowników.



co najmniej 50
-poniżej 50 na
wniosek
zakładowej
organizacji
związkowej

Wydłużenie terminu na odwołanie pracownika do sądu pracy

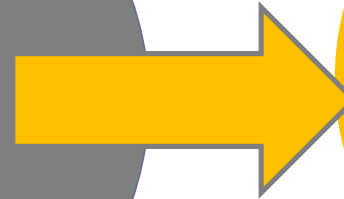
- ✓ odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę – 7 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia
- ✓ żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania - 14 dni od dnia doręczenia rozwiązania bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę,
- ✓ żądanie nawiązania umowy o pracę -14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy



21 dni

Wydawanie świadectwa pracy

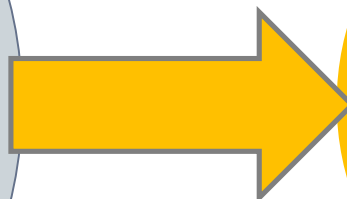
obowiązek po stronie pracodawcy
polegający na wydaniu świadectwa pracy
po 24 miesiącach zakładowego stażu pracy,
pomimo trwania zatrudnienia u tego
samego pracodawcy na podstawie kolejnej
umowy zawartej na okres próbny lub na
czas określony



rozwiązanie,
bądź
wygaśnięcie
stosunku pracy

Zatrudnianie pracowników tymczasowych

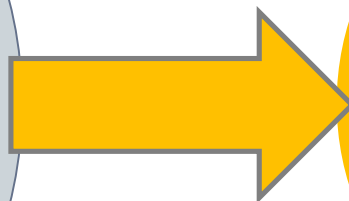
Zakaz powierzania
pracownikowi tymczasowemu
wykonywania pracy **na
stanowisku**, na którym w
okresie ostatnich 3 miesięcy
była zatrudniona osoba, z którą
rozwiązano stosunek pracy z
przyczyn od niej niezależnych



Zakaz nie będzie
dotyczył
stanowiska, tylko
rodzaju pracy

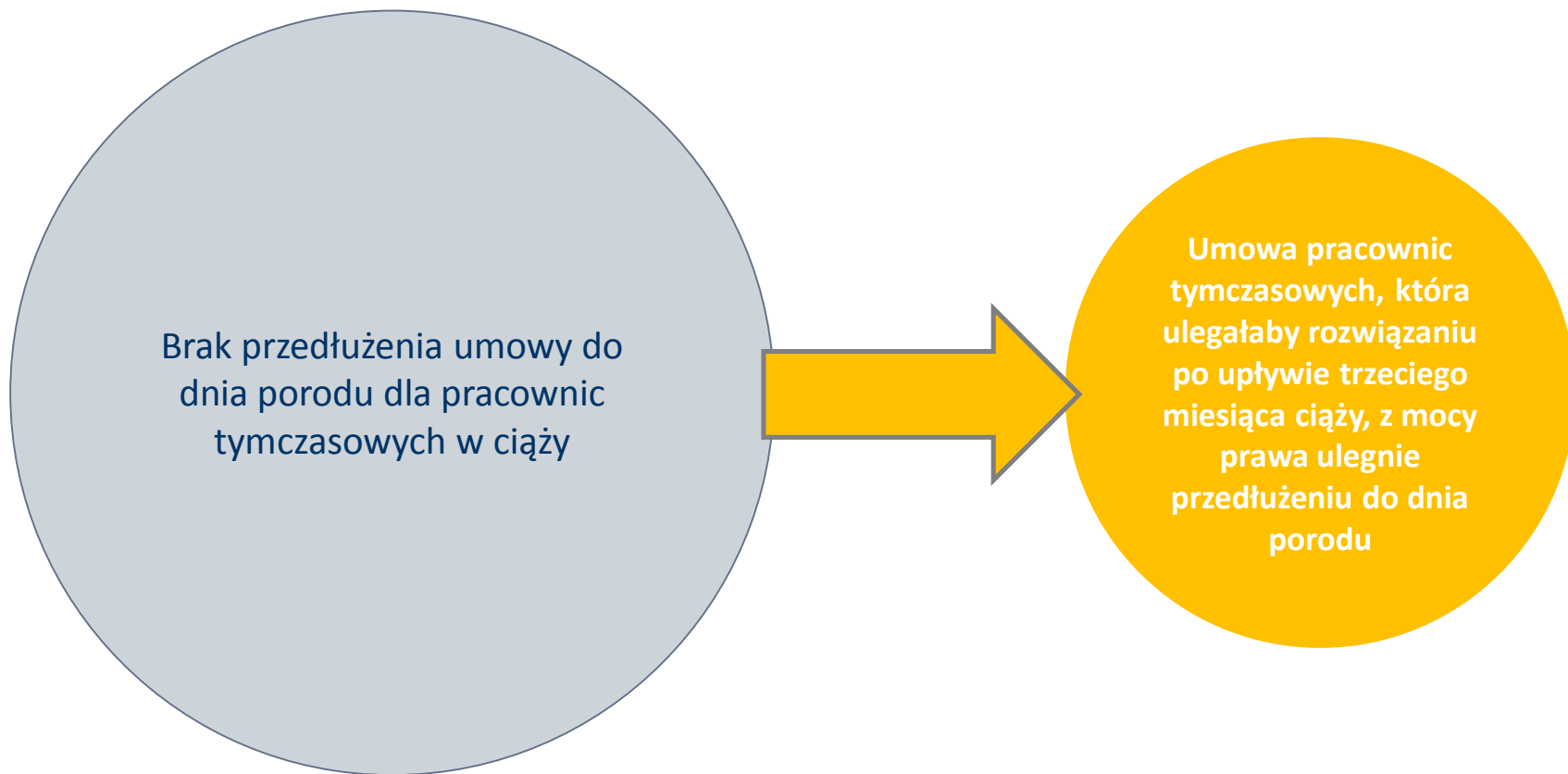
Zatrudnianie pracowników tymczasowych

W okresie 36 kolejnych miesięcy agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika tymczasowego do jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy

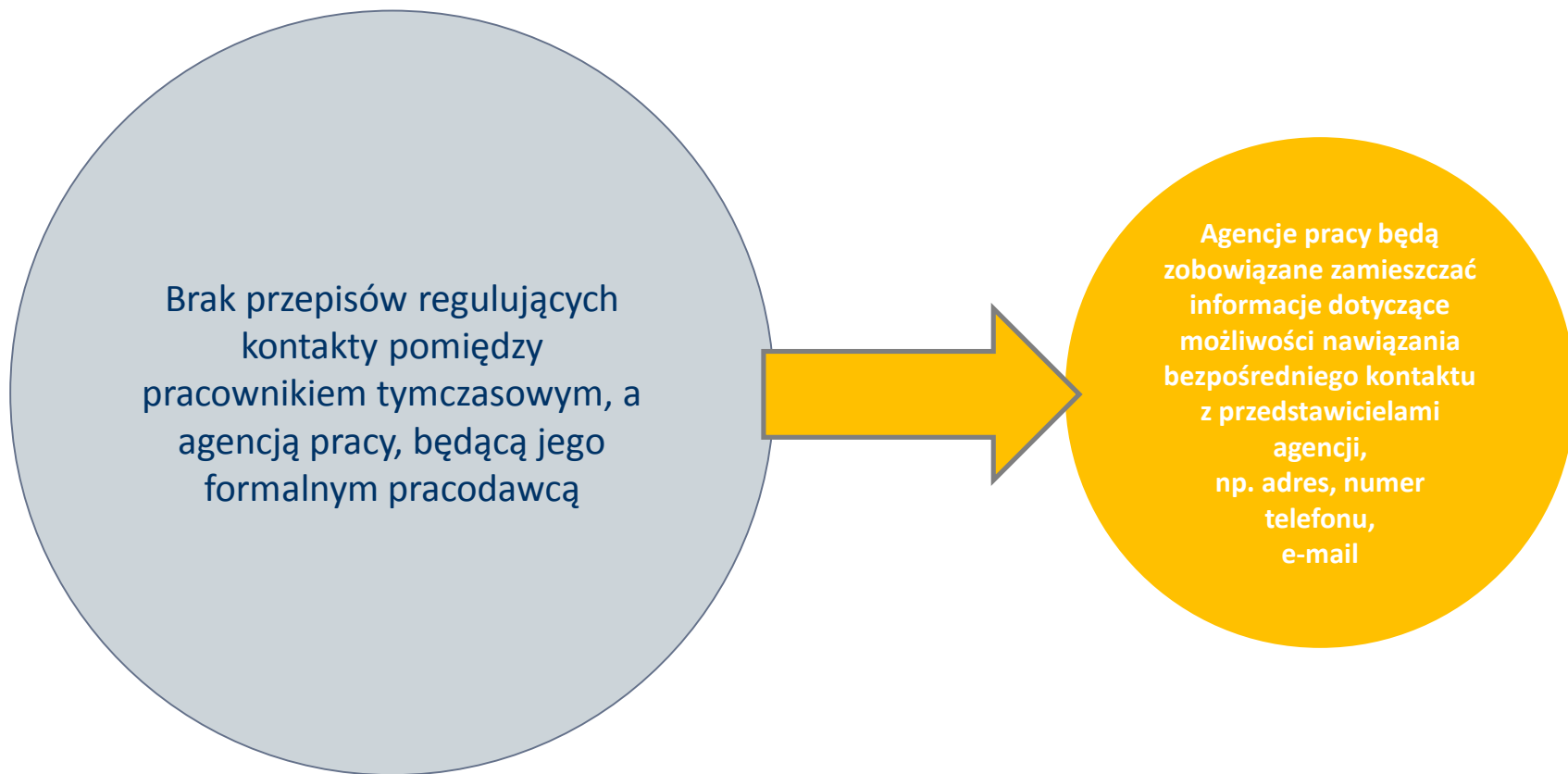


Pracodawca będzie mógł korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego również przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie kolejnych 36 miesięcy

Zatrudnianie pracowników tymczasowych



Zatrudnianie pracowników tymczasowych



Wzmoczone kontrole ZUS

Umowa o dzieło czy Zlecenie

**Wyrok SN z dnia 25 listopada 2010 r.
I CSK 703/09**

Ocena charakteru umowy nie zależy od jej nazwy, ale od rzeczywistej treści oraz celu i zgodnego zamiaru stron.

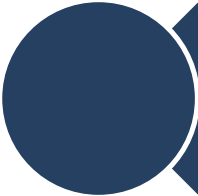
Umowa o dzieło

Art. 627 k.c.

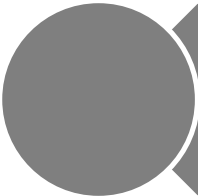
Przez umowę o dzieło **przyjmujący zamówienie** zobowiązuje się do wykonania oznaczonego **dzieła**, a **zamawiający** do zapłaty wynagrodzenia.



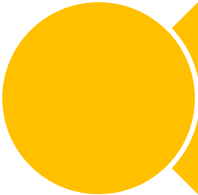
Umowa o dzieło



Dowolność o określeniu miejsca i czasu wykonania dzieła



Brak kierownictwa i podporządkowania-
przyjmujący decyduje o sposobie wykonania

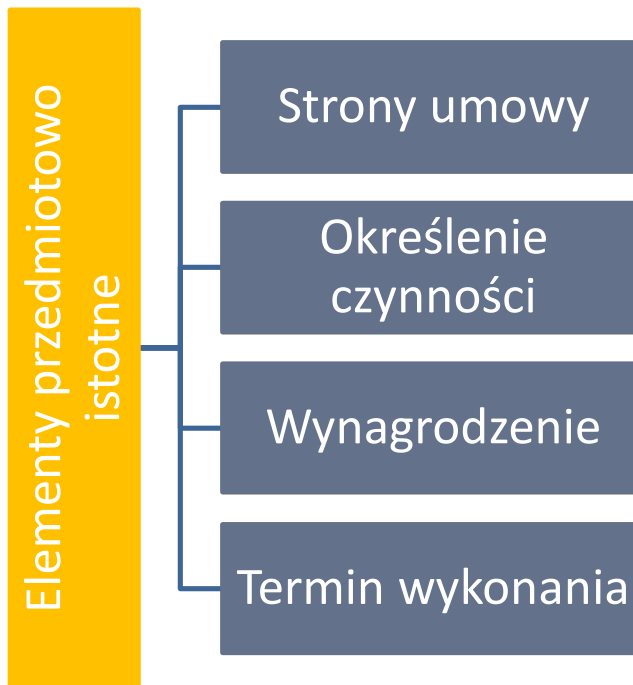


umowa o „rezultat usługi”- niezbędne jest
powstanie konkretnego, indywidualnie
oznaczonego rezultatu

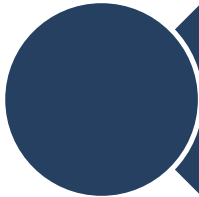
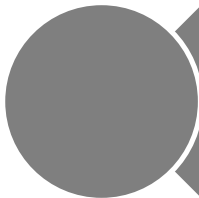
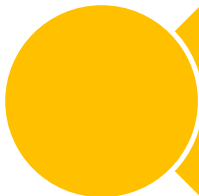
Umowa zlecenia

Art. 734 § 1 k.c.

Przez umowę zlecenia **przyjmujący zlecenie** zobowiązuje się do dokonania **określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie**.



Umowa zlecenia

-  **Dowolność w decydowaniu o miejscu i czasie działania**
-  **Brak kierownictwa i podporządkowania-
przyjmujący decyduje o sposobie wykonania**
-  **Umowa starannego działania**

Pozorność stosunku pracy

**Wyrok SN z dnia 5 lipca 2012 r.
I UK 101/12)**

Czynności pozorne mogą składać się na obejście prawa, gdyż umowa z formalnego punktu widzenia (pozornie) może nie sprzeciwiać się ustawie, choć zostaje zawarta w celu obejścia prawa.

Na co zwraca uwagę ZUS?

Kto jest formalnym pracodawcą

Kto wypłaca wynagrodzenie

Kto opłaca składki ZUS

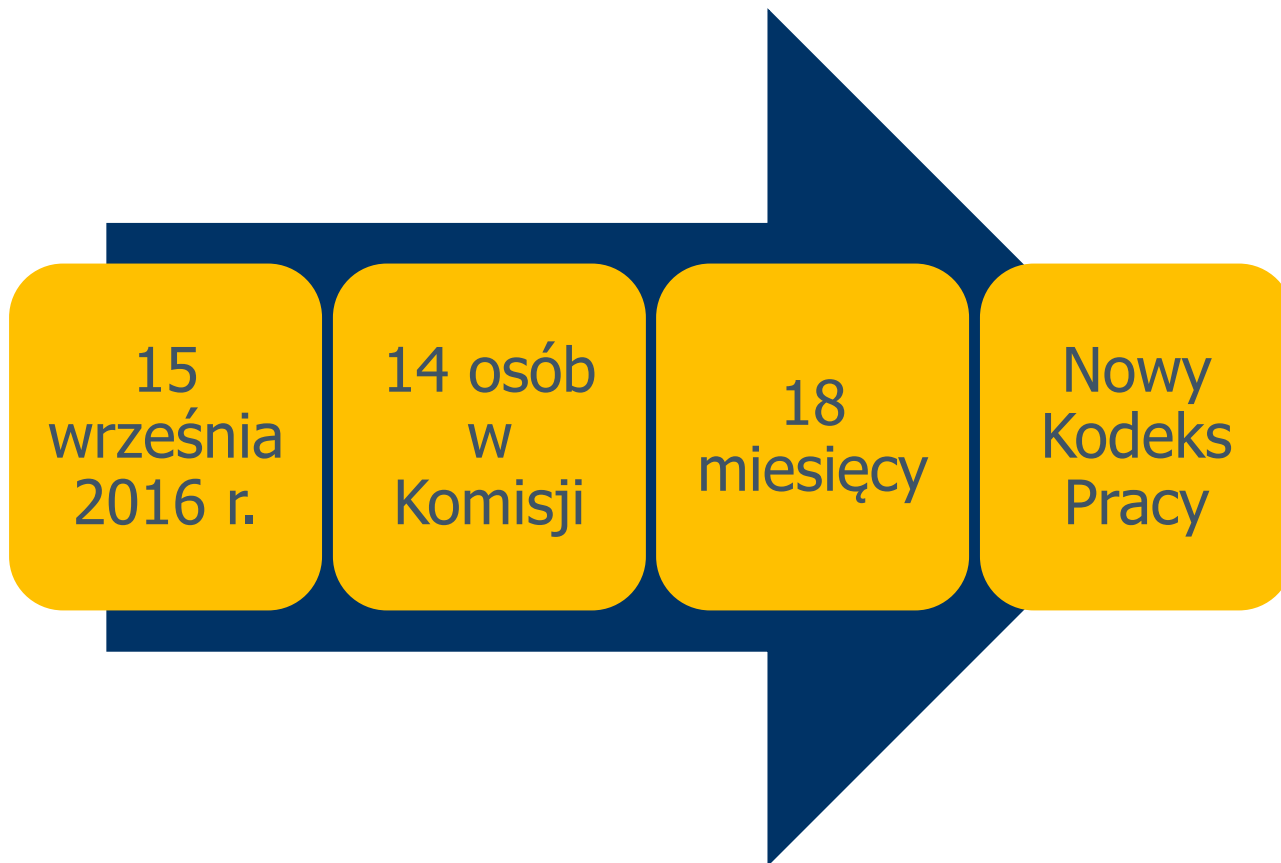
Kto prowadzi kadry

Kto przechowuje dokumentację pracowniczą

Kto udziela urlopów

Nowy Kodeks Pracy

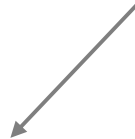
Nowy Kodeks Pracy



Nowy Kodeks Pracy



Złagodzenie rygorów wobec małych pracodawców (podmiotów zatrudniających max 20 osób)



Poprzez regulacje dotyczące:

- ustanawiania regulaminów zakładowych
- ograniczenia odpraw wypłacanych w razie rozwiązania umowy
- tworzenia zakładowej komisji i służby bhp
- zwolnień grupowych



Poprzez korzystanie z przepisów Kodeksu uelastyczniających prawo pracy w odniesieniu do wszystkich pracodawców, np.:

- Skrócenie okresu wypłaty wynagrodzenia za czas choroby
- Przedłużenie okresu zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony

Nowy Kodeks Pracy

Umowa o pracę

Wynagrodzenia
chorobowe

Pracownicza
umowa
przedwstępna

Ustawowy
zakaz
konkurencji



Monika Błońska
Radca prawny

e-mail: mblonska@marianskigroup.pl
tel: 42 207 76 63

Dziękuję za uwagę!