



ZMIANY W PRAWIE PRACY 2016-2017 R.

Kancelaria Radcy Prawnego
Karolina Ożóg w Gdańsku
ul. M. Konopnickiej 15/1
80-240 Gdańsk

tel.: + 48 608 66 90 50
www.kancelariaozog.eu
kontakt@kancelariaozog.eu

KALENDARZ ZMIAN:

- Zmiany uprawnień rodziców związanych z rodzicielstwem **2 stycznia 2016 r.**
- Zmiany w umowach terminowych **22 lutego 2016 r.**
- Nowa ustawa o delegowaniu pracowników **18 czerwca 2016 r.**
- Zniesienie zakazu zatrudniania kobiet **3 sierpnia 2016 r.**
- Likwidacja „syndromu pierwszej dniówki” **1 września 2016 r.**
- Wprowadzenie stawek płacy minimalnej **1 stycznia 2017 r.**
- Zmiana granicy wieku w zatrudnieniu **1 września 2018 r.**

WPROWADZONA NOWELIZACJA DOTYCZY DZIAŁU VIII KODEKSU PRACY, TJ. UPRAWNIENÍ PRACOWNIKÓW ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM*

Terminy 14 dni zastąpione 21-dniowym terminem dla:


- złożenia wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego, 21 dni po porodzie,
- rezygnacji z urlopu i powrotu do pracy, 21 dni przed powrotem,
- udzielenia urlopu rodzicielskiego przez pracownika.

**zmiany wprowadza ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 24 lipca 2015 roku (Dz.U. z 2015 r., poz. 1268).*

ZMIANY DOTYCZĄCE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO:

Poprzednio, pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, miała prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu bezwarunkowo, aktualnie wprowadzono 2 warunki- jeżeli:

- 1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko;
- 2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.



Poprzednio przepisy regulowały, że w razie zgonu matki dziecka niebędącej pracownicą albo porzucenia przez nią dziecka, a także jeżeli matka dziecka niebędąca pracownicą legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji i stan jej zdrowia uniemożliwia jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu macierzyńskiego, lub urlopu rodzicielskiego - na warunkach i w okresie, w którym z tego urlopu lub z tych urlopów mogłaby korzystać matka dziecka będąca pracownicą.

Aktualnie zmiana polegać będzie na dookreśleniu, że pracownik ma przebywać na urlopie macierzyńskim, albo pobierać zasiłek macierzyński, zaś przy porzuceniu dziecka dodatkowym warunkiem jest wykorzystanie przez:

- 1) pracownicę, po porodzie, co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego;**
- 2) ubezpieczoną - matkę dziecka, zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie.**



W przypadku matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym:

- pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji.

LIKWIDACJA DODATKOWEGO URLOPU MACIERZYŃSKIEGO I ZMIANY W ZAKRESIE URLOPU RODZICIELSKIEGO

- Likwiduje się dodatkowy urlop macierzyński (poprzednio do 6 tygodni dla 1 dziecka, do 8 tygodni powyżej 1 dziecka),
- Natomiast urlop rodzicielski zwiększa się (poprzednio do 26 tygodni - niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie, zgodnie ze zmianami odpowiednio - do 32 tygodni i do 34 tygodni),

Wcześniej było - Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w trzech częściach, z których żadna nie może być krótsza niż 8 tygodni, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej - w wymiarze wielokrotności tygodnia. Aktualnie udzielany jest do osiągnięcia wieku dziecka – 6 lat (liczonego jako koniec roku kalendarzowego), w 4 częściach (jedna po drugiej), nie krótszej niż 8 tygodni \{

1. I część – nie może być krótsza niż 6 tygodni (urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni), albo nie krótsza niż 3 tygodnie (przyjęcia na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia);
2. gdy pozostało mniej niż 8 tygodni (wcześniej traciło się część urlopu nie ujętego w 3 częściach).}

- Wprowadzono możliwość rezygnacji z urlopu rodzicielskiego – w każdym czasie, ale za zgodą pracodawcy i powrotem do pracy. Wniosek składany do 21 dni przed planowanym podjęciem zatrudnienia. Odmowa pracodawcy na piśmie, jedynie z uwagi na organizację pracy, bądź rodzaj pracy pracownika stoi na przeszkodzie.
- Można pracować w wymiarze etatu do $\frac{1}{2}$ a w pozostałej części korzystać z urlopu rodzicielskiego, wtedy urlop proporcjonalnie wydłuża się nie dłużej jednak niż odpowiednio 64 i 68 (z 32 i 34 tygodni).

ZMIANY W ZAKRESIE URLOPU OJCOWSKIEGO:

- Wydłużono terminy 12 miesięcy na 24 przy urlopie ojcowskim, tj. warunkujące jego wykonywanie dla dziecka do ukończenia 24 miesiąca życia i 24 miesięcy po uprawomocnieniu się postanowienia o przysposobieniu (do 7,10 rok życia).
- Urlop ojcowski (do 2 tygodni) może być wykorzystany jednorazowo lub w 2 częściach (każda nie krótsza niż 1 tydzień).
- Urlop wychowawczy (do 36 miesięcy) będzie udzielany zamiast do 5 roku życia - do zakończenia roku kalendarzowego w którym dziecko kończy 6 lat.

ZMIANA W ZWOLNIENIU OD PRACY NA OPIEKĘ DZIECKA:

- Zwolnienie od pracy na opiekę - Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. – zmianie podlega wymiar zwolnienia liczony jako 16 h (dla zatrudnienie w niepełnym wymiarze zatrudnienia) lub 2 dni.

NOWELIZACJA Z 22 LUTEGO 2016 R DOTYCZY PRZEDE WSZYSTKIM ZMIAN W ZAKRESIE:

- umów terminowych,
- maksymalnego trzymiesięcznego okresu próbnego,
- wyrównania okresu wypowiedzenia w umowach zawieranych na czas określony i nieokreślony.


UMOWY TERMINOWE:

- umowy zawierane na czas określony mogą być zawarte maksymalnie na okres 33 miesięcy, przy 3 umowach na czas określony dla pracownika u pracodawcy, gdzie zawarcie 4 umowy oznaczać będzie umowę na czas nieokreślony (można poprzedzać umową na okres próbny); - przerwa między kolejnymi umowami nie będzie mieć znaczenia;
- przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

UWAGA !

- Limit 33 miesięcy nie dotyczy zatrudnieniu na zastępstwo, przy pracach dorywczych i sezonowych i przy pracy kadencyjnej, oraz gdy pracodawca wskaże przyczyny obiektywnie uzasadniające leżące po jego stronie, tj. jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.
- w takiej umowie trzeba będzie wskazać przyczynę, oraz zawiadomić o zawarciu takiej umowy właściwego okręgowego inspektora pracy, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

- Można rozwiązać każdą z umów o pracę za wypowiedzeniem, zatem i umowę na czas określony, przy czym nowelizacja przewiduje, że w dalszym ciągu nie trzeba będzie podawać przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony.
- okresy wypowiedzenia dla umów o pracę zawartych na czas określony zrównane zostały z okresami wypowiedzenia dla umów zawartych na czas nieokreślony, czyli:
 - 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
 - 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
 - 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.
- obliczając długość okresu wypowiedzenia umowy na czas określony pracodawca nie musi brać pod uwagę okresu zatrudnienia sprzed wejścia w życie nowelizacji (art. 16 ustawy nowelizacyjnej);

- 
- wprowadzono rangą ustawową prawo pracodawcy do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia.
 - W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (uprzednio opierano się na orzecznictwie SN) – art. 36² Kodeksu pracy.

oraz

- zrównano roszczenia o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony z umową na czas nieokreślony, w tym roszczenia przywrócenia do pracy.

LIKWIDACJA

UMOWY NA CZAS WYKONYWANIA PRACY, ORAZ UMOWY NA ZASTĘPSTWO

Art. 25 § 1 KP nie przewiduje umów na czas wykonania określonej pracy, oraz zastępstwo.

Uchyła się regulację, zgodnie z którą, umowa o pracę rozwiązuje się z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.


Do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

UMOWA NA OKRES PRÓBNY:

- doprecyzowano, że umowa taka zawierana jest w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy (art. 25 § 2 k.p.)
- jej ponowne zawarcie możliwe jest:
 - 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
 - 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

PRZEPISY PRZEJŚCIOWE DLA ZMIAN W ZAKRESIE TERMINOWYCH UMÓW O PRACĘ WCHODZĄCYCH W ŻYCIĘ W DNIU 22 LUTEGO 2016 ROKU.


1. Do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie zmian, stosuje się przepisy dotychczasowe.
2. Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie zmian, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.
3. Do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie zmian, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosuje się przepisy dotychczasowe.

- 
1. Przy wypowiedaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie zmian, stosuje się okresy wypowiedzenia w nowym brzmieniu.
 2. Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie zmian, stosuje przepisy w brzmieniu nadanym nowelizacją, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie zmian, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w brzmieniu zmienionym albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa.

UWAGA:


Powyższego nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony przed dniem wejścia w życie zmian, 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 okresie od dnia wejścia w życie zmian do dnia upływu okresu 33 miesięcy od dnia wejścia w życie zmian;

w takim przypadku umowa rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta.



Umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia wejścia w życie zmian, jednakże w okresie 1 miesiąca od dnia rozwiązania drugiej umowy, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie zmian lub w dniu ich wejścia w życie, jest uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

- Strony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, lub w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie zmian uzupełnią te umowy o informacje, o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.
- W przypadku umowy o pracę na czas określony, w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, trwającej w dniu wejścia w życie zmian, pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o takiej umowie, wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia, w terminie 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia umowy o pracę o informacje o przyczynach zawarcia tej umowy.

- 
- Przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie zmian, których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia wejścia w życie zmian, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie zmian.
 - 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 zmian.




**USTAWA Z DNIA 10 CZERWCA 2016 R. O DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW W
RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG WESZŁA W ŻYCIE 18 CZERWCA 2016 ROKU
(DZ.U.2016.868 Z DNIA 2016.06.17).**

USTAWA OKREŚLA ZASADY:


- 1) delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług;
- 2) kontroli przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników oraz realizacji obowiązków informacyjnych związanych z delegowaniem pracowników;
- 3) współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich dotyczącej delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z tego terytorium;
- 4) ochrony pracowników delegowanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z tego terytorium;
- 5) postępowania związanego z realizacją wniosków o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz o egzekucję takiej kary lub grzywny.

PRZEPISÓW USTAWY NIE STOSUJE SIĘ DO:

- przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg morskich statków handlowych;
- transportu międzynarodowego, z wyłączeniem przewozów kabotażowych.



PRACODAWCA DELEGUJĄCY PRACOWNIKA NA TERYTORIUM RP ZAPEWNIĄ TAKIEMU PRACOWNIKOWI WARUNKI ZATRUDNIENIA **NIE MNIEJ KORZYSTNE NIŻ WYNIKAJĄCE Z PRZEPISÓW USTAWY Z DNIA 26 CZERWCA 1974 R. - KODEKS PRACY** (DZ. U. Z 2014 R. POZ. 1502, Z PÓŹN. ZM.) ORAZ INNYCH PRZEPISÓW REGULUJĄCYCH PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW.



PRZEPISY USTAWY STOSUJE SIĘ ODPOWIEDNIO W PRZYPADKU WYKONYWANIA PRACY NA TERYTORIUM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ PRZEZ PRACOWNIKA SKIEROWANEGO DO TEJ PRACY **PRZEZ PRACODAWCĘ MAJĄCEGO SIEDZIBĘ W PAŃSTWIE NIEBĘDĄCYM PAŃSTWEM CZŁONKOWSKIM**, Z ZASTRZEŻENIEM PRZEPISÓW ART. 88 PKT 3 I 4, ART. 88C UST. 6 PKT 2 I 3 ORAZ UST. 9 USTAWY Z DNIA 20 KWIETNIA 2004 R. O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY (DZ. U. Z 2016 R. POZ. 645, 691 I 868).

SANKCJE – KARA GRZYWNY OD 1 000 DO 30 000 ZŁ.

1. Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP lub osobą działającą w jego imieniu:

1) nie wyznacza osoby, upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, przebywającą w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

2) nie składa Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3,

3) nie zawiadamia w terminie o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, zgodnie z art. 24 ust. 5,

4) nie przechowuje w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentów, zgodnie z art. 25 ust. 1,

5) nie udostępnia w okresie delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski, zgodnie z art. 25 ust. 2,

6) nie dostarcza w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski, zgodnie z art. 25 ust. 3,

TEJ SAMEJ KARZE PODLEGA PRACODAWCA DELEGUJĄCY PRACOWNIKA NA TERYTORIUM RP LUB OSOBA DZIAŁAJĄCA W JEGO IMIENIU W PRZYPADKU STWIERDZENIA PRZEZ PAŃSTWOWĄ INSPEKCJĘ PRACY, ŻE DANY PRACOWNIK NIE MOŻE ZOSTAĆ UZNANY ZA PRACOWNIKA DELEGOWANEGO NA TERYTORIUM RP.

ORAZ

KTO, BĘDĄC PRACODAWCĄ DELEGUJĄCYM PRACOWNIKA Z TERYTORIUM RP LUB PRZEDSIĘBIORCĄ, W ROZUMIENIU PRZEPISÓW USTAWY Z DNIA 2 LIPCA 2004 R. O SWOBODZIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ LUB OSOBA DZIAŁAJĄCĄ W IMIENIU TEGO PRACODAWCY LUB PRZEDSIĘBIORCY, NIE UDZIELA INFORMACJI NA ŻĄDANIE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY, ZGODNIE Z ART. 12 UST. 4, PODLEGA KARZE GRZYWNY OD 1.000,00 DO 30.000,00 ZŁ.

PRACOWNIK DELEGOWANY NA TERYTORIUM RP:

Pracownik zatrudniony w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP.

PRACOWNIK DELEGOWANY Z TERYTORIUM RP:

pracownik w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, wykonujący pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tymczasowo skierowanego do pracy na terytorium tego (innego) państwa przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;

WŁAŚCIWOŚĆ SĄDÓW POLSKICH:

Sprawy z powództwa pracownika dotyczące zapewnienia warunków zatrudnienia zgodnie z ustawą z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. 868) należą do jurysdykcji krajowej także wtedy, gdy pracownik jest albo był delegowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej.

DELEGOWANIE TRWAJĄCE W DNIU 18 CZERWCA:

1. pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP składa **oświadczenie**, o którym mowa w art. 24 ust. 3, **w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.**
2. pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dopełnia **obowiązku przechowywania dokumentów**, o którym mowa w art. 25 ust. 1, **w terminie 3 miesięcy** od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.
3. pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP **udostępnia dokumenty** w sytuacji określonej w art. 25 ust. 2 **po upływie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy**

ZNIESIENIE ZAKAZU ZATRUDNIANIA KOBIET PRZY PRACACH SZCZEGÓLNIIE UCIAŻLIWYCH

Ustawą z dnia 22 czerwca 2016 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zniesiono zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

Zakaz w art. 176 kodeksu pracy przestał obowiązywać z dniem 3 sierpnia 2016 roku.



ART. 176 KODEKSU PRACY.

**NIE WOLNO ZATRUDNIAĆ KOBIET PRZY PRACACH SZCZEGÓLNIIE UCIAŻLIWYCH
LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA. RADA MINISTRÓW OKREŚLI, W DRODZE
ROZPORZĄDZENIA, WYKAZ TYCH PRAC.**



AKTUALNE:

§ 1. KOBIETY W CIAŻY I KOBIETY KARMIĄCE DZIECKO PIERSIĄ NIE MOGĄ WYKONYWAĆ PRAC UCIAŻLIWYCH, NIEBEZPIECZNYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, MOGĄCYCH MIEĆ NIEKORZYSTNY WPŁYW NA ICH ZDROWIE, PRZEBIEG CIAŻY LUB KARMIENIE DZIECKA PIERSIĄ.

**§ 2. RADA MINISTRÓW OKREŚLI, W DRODZE ROZPORZĄDZENIA, WYKAZ PRAC,
O KTÓRYCH MOWA W § 1, OBEJMUJĄCY PRACE:**

**1) ZWIĄZANE Z NADMIERNYM WYSIŁKIEM FIZYCZNYM, W TYM RĘCZNYM TRANSPORTEM
CIĘŻARÓW,**

**2) MOGĄCE MIEĆ NIEKORZYSTNY WPŁYW ZE WZGLĘDU NA SPOSÓB I WARUNKI ICH
WYKONYWANIA, Z UWZGLĘDNIENIEM RODZAJÓW CZYNNIKÓW WYSTĘPUJĄCYCH W
ŚRODOWISKU PRACY I POZIOMU ICH WYSTĘPOWANIA**

**— KIERUJĄC SIĘ AKTUALNĄ WIEDZĄ NA TEMAT WPŁYWU WARUNKÓW WYKONYWANIA PRACY I
CZYNNIKÓW WYSTĘPUJĄCYCH W ŚRODOWISKU PRACY NA ZDROWIE KOBIET, PRZEBIEG CIĄŻY
LUB KARMIECIE DZIECKA PIERSIĄ.**

PRZYKŁADY PRAC OBJĘTYCH ZAKAZEM*

- Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała - np. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej 12 kg - przy pracy stałej,
- Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym - np. dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią prace w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C.
- Prace w hałasie i drganiach, pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości
- Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu
- Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznym
- Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych
- Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi - np. prace wewnątrz zbiorników i kanałów,

*wg ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U.1996.114.545 z dnia 1996.09.27).

LIKWIDACJA SYNDROMU PIERWSZEJ DNIÓWKI:

Zmiany zostały wprowadzone ustawą z dnia 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U.2016.910 z dnia 2016.06.27).

- wchodzi w życie z dniem 1 września 2016 r.

ZAŁOŻENIA ZMIAN:

- zwiększenie ochrony praw pracowników oraz zapobieganie nielegalnemu zatrudnieniu,
- ułatwienie pracownikom dochodzenia przysługujących im świadczeń i uprawnień ze stosunku pracy, a także korzystanie z ochrony gwarantowanej przez przepisy ubezpieczeń społecznych,
- udostępnienie Państwowej Inspekcji Pracy bardziej efektywnego narzędzia do zapewnienia skuteczności kontroli w zakresie legalnego zatrudniania pracowników.



ART. 29 § 2 KODEKSU PRACY:

UMOWĘ O PRACĘ ZAWIERA SIĘ NA PIŚMIE. 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 STRON UMOWY, RODZAJU UMOWY ORAZ JEJ WARUNKÓW.



AKTUALNIE:

UMOWĘ O PRACĘ ZAWIERA SIĘ NA PIŚMIE. JEŻELI UMOWA O PRACĘ NIE ZOSTAŁA ZAWARTA Z ZACHOWANIEM FORMY PISEMNEJ, PRACODAWCA PRZED DOPUSZCZENIEM PRACOWNIKA DO PRACY POTWIERDZA PRACOWNIKOWI NA PIŚMIE USTALENIA CO DO STRON UMOWY, RODZAJU UMOWY ORAZ JEJ WARUNKÓW.



ART. 104³ § 2 KODEKSU PRACY:

**PRACODAWCA JEST OBOWIĄZANY ZAPOZNAĆ PRACOWNIKA Z TREŚCIĄ
REGULAMINU PRACY PRZED ROZPOCZĘCIEM PRZEZ NIEGO PRACY.**



AKTUALNIE:

**PRACODAWCA JEST OBOWIĄZANY ZAPOZNAĆ PRACOWNIKA Z TREŚCIĄ
REGULAMINU PRACY PRZED DOPUSZCZENIEM GO DO PRACY.**



ART. 200¹ § 5 KODEKSU PRACY:

**PRACODAWCA JEST OBOWIĄZANY ZAPOZNAĆ MŁODOCIANEGO Z WYKAZEM
LEKKICH PRAC PRZED ROZPOCZĘCIEM PRZEZ NIEGO PRACY.**



AKTUALNIE:

PRACODAWCA JEST OBOWIĄZANY ZAPOZNAĆ MŁODOCIANEGO Z WYKAZEM LEKKICH PRAC PRZED DOPUSZCZENIEM GO DO PRACY.



ART. 281 PKT 2 KODEKSU PRACY:

**KTO, BĘDĄC PRACODAWCĄ LUB DZIAŁAJĄC W JEGO IMIENIU NIE POTWIERDZA
NA PIŚMIE ZAWARTEJ Z PRACOWNIKIEM UMOWY O PRACĘ - PODLEGA KARZE
GRZYWNY OD 1000 ZŁ DO 30 000 ZŁ.**



AKTUALNIE:

**KTO, BĘDĄC PRACODAWCĄ LUB DZIAŁAJĄC W JEGO IMIENIU NIE POTWIERDZA
NA PIŚMIE ZAWARTEJ Z PRACOWNIKIEM UMOWY O PRACĘ PRZED
DOPUSZCZENIEM GO DO PRACY - PODLEGA KARZE GRZYWNY OD 1000 ZŁ DO
30 000 ZŁ.**



„DOPUSZCZENIE DO PRACY”

A

„ROZPOCZĘCIE PRACY”

?

KONSEKWENCJE ZMIAN:

Skuteczność wprowadzonych przepisów a przykład pracownika gdańskiego przedszkola, dawcy szpiku kostnego.

MINIMALNA STAWKA GODZINOWA

ustawą z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw wprowadzono minimalną stawkę godzinową, oraz zmiany z nią związane.

"minimalna stawka godzinowa" - minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi;

- zgodnie z art. 1 pkt 1a ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008)

WALORYZACJA STAWKI:

- wysokość minimalnej stawki godzinowej będzie corocznie waloryzowana o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonej na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującą w roku, w którym odbywają się negocjacje, o których mowa w ust. 1
- wysokość minimalnego wynagrodzenia, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlegają ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie **do dnia 15 września każdego roku.**

LIKWIDACJA 20% ULGI

uchylono przepisy art. 6. ust. 2 i 3 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U.2015.2008 j.t. z dnia 2015.12.01), tj. wprowadzające ulgę 20% w pierwszym roku zatrudnienia.

DO 1 STYCZNIA 2017 R.

Wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy, z zastrzeżeniem ust. 3, nie może być niższa niż 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Do okresu, o którym mowa w ust. 2, wlicza się wszystkie okresy, za które była opłacana składka na ubezpieczenie społeczne lub zaopatrzenie emerytalne, z wyłączeniem okresów zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.



**Z DNIEM 1 STYCZNIA 2017 ROKU
NIE MOŻNA BĘDZIE KORZYSTAĆ Z ULGI 20% OD
MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA.**

ZALEŻNOŚCI OD PŁACY MINIMALNEJ:

1. wynagrodzenie za czas przestoju w firmie nie może być niższe od płacy minimalnej.
2. odprawa w przypadku zwolnień grupowych nie może przekroczyć 15-krotności minimalnego wynagrodzenia.
3. wysokość składek na ubezpieczenia społeczne odprowadzanych przez początkujących przedsiębiorców (stawki preferencyjne obowiązujące w ciągu pierwszych 24 miesięcy liczone są od podstawy równej 30 proc. minimalnego wynagrodzenia).

ZMIANA GRANICY WIEKU – 1 WRZEŚNIA 2018 R.

Zmiana dotyczy art. 190 KP i art. 191 w § 5 pkt 3 i 4:

„§ 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§ 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat.

„ 3) zatrudnianie osób niemających 15 lat, które ukończyły gimnazjum,

4) zatrudnianie osób niemających 15 lat, które nie ukończyły gimnazjum.”

Aktualnie granicę zatrudnienia z uwagi na wiek stanowi 16 rok życia.

- zmiany wprowadza ustawa o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dnia 19 marca 2009 r. (Dz.U. Nr 56, poz. 458).

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ.

Radca prawny
Karolina OŻÓG
(GD/GD/2096)

WWW. KANCELARIAOZOG.EU
kontakt@kancelariaozog.eu

Kancelaria Radcy Prawnego
Karolina Ożóg w Gdańsku
ul. Marii Konopnickiej 15/1
80-240Gdańsk