

IX EDYCJA

Konwent
Prawa Pracy

12 października 2016 r. | Warszawa



Wolters Kluwer

Zmiany w Kodeksie pracy od 1 września 2016 r.

Kobiety z większymi prawami

Art. 176 k.p. przed nowelizacją stanowił, że:

Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz tych prac.

- Do ww. przepisu zastrzeżenia zgłosiła Komisja Europejska, uznając go za niezgodny z postanowieniami dyrektywy 2002/73/WE zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.
- Ze wskazanego brzmienia art. 176 Kodeksu pracy wynikało bowiem, że odnosi się on do wszystkich kobiet, a nie tylko do kobiet w ciąży i karmiących piersią, co zdaniem Komisji stanowi przeszkodę w zapewnieniu równouprawnienia płci, szczególnie w zakresie dostępu do zatrudnienia.

Kobiety z większymi prawami

Od 1 września art. 176 ma następująca treść:

§ 1. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży 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 karmienie dziecka piersią.

Syndrom pierwszej dniówki

- Zgodnie z nowym brzmieniem art. 29 § 2 k.p. 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.
- Tym samym przed dopuszczeniem pracownika do pracy, a zatem przed faktycznym rozpoczęciem przez pracownika wykonywania czynności służbowych, musi on posiadać pisemny dokument potwierdzający fakt jego zatrudnienia.
- Ponieważ przepisy posługują się pojęciem „dopuszczenia do pracy” dokument ten może zostać wydany pracownikowi (lub w przypadku zawarcia z nim pisemnej umowy o pracę podpisany przez obie strony umowy) również w dniu będącym pierwszym dniem pracy pracownika, pod warunkiem jednakże, że nastąpi to zanim pracownik rozpocznie wykonywanie umówionej pracy

Syndrom pierwszej dniówki

- Dokument tak jak do tej pory, będzie musiał być sporządzony w dwóch egzemplarzach – jednym dla pracownika, drugim dla pracodawcy.
- Pracodawca będzie musiał również zapoznać pracownika z regulaminem pracy przed pierwszym dniem pracy.
- Zmiany odniosą się też do pracowników młodocianych – pracodawca zobowiązany będzie do zapoznania młodocianego pracownika z wykazem prac lekkich, które może wykonywać.
- Każdy przypadek złamania ww. zasad karany będzie sankcją zgodnie z Kodeksem Pracy. Według obecnego stanu prawnego za wykroczenia przeciwko prawom pracownika grozi od 1 tys. do 30 tys. zł.

Zmiany w kodeksie pracy od 1 stycznia 2017 r.

Minimalna stawka godzinowa zleceniobiorcy

- W przypadku umów,, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej.
- W przypadku gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej.

Minimalna stawka godzinowa zleceniobiorcy

- Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, każdej z tych osób przysługuje wynagrodzenie ustalone zgodnie z ww. zasadami.
- Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.
- Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej.
- W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

Minimalna stawka godzinowa zleceniobiorcy

- Strony umów cywilnoprawnych określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.
- W przypadku gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.
- Jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a w przypadku braku takiego potwierdzenia przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Minimalna stawka godzinowa zleceniobiorcy

- Przepisów nakazujących rejestrowanie czasu pracy nie stosuje się do wykonującego zlecenie lub świadczącego usługi w przypadku skierowania takich osób do wykonania zlecenia lub świadczenia usług na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360). W takim przypadku pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.
- Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług następuje odrębnie w stosunku do każdej z tych osób.

Minimalna stawka godzinowa zleceniobiorcy

Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, **przechowuje dokumenty** określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług **przez okres 3 lat** od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

Minimalna stawka godzinowa zleceniobiorcy

Przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej oraz rejestrowania czasu pracy zleceniobiorców nie stosuje się do:

- umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;

Przez wynagrodzenie prowizyjne należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:

- 1) uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub
 - 2) działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi
- takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.

Minimalna stawka godzinowa zleceniobiorcy

- umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 930);
 - umów: o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej, o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka, w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka, w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej, w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego, w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora
- jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba. Przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usług.

Minimalna stawka godzinowa zleceniobiorcy

- umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek - jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.

Minimalna stawka godzinowa zleceniobiorcy

Kto, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlega karze grzywny **od 1000 zł do 30 000 zł.**

Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

Rozszerzenie kręgu pracodawców, mogących żądać od kandydatów do pracy podania danych o niekaralności, o pracodawcę, będącego podmiotem podlegającym nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego w rozumieniu ustawy z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym (Dz.U. z 2016 r., poz. 174 i 615).

Pracodawca ma prawo żądać informacji o niekaralności tylko wtedy, gdy obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Po wprowadzeniu ww. zmiany, kolejny podmiot, tj. pracodawca będący podmiotem podlegającym nadzorowi KNF, nabędzie prawo do żądania od osoby starającej się o pracę podania informacji o skazaniu prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

Złagodzenie wymogów prawa pracy w zakresie tworzenia ZFŚS, ustalania regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy, wobec "małych" przedsiębiorców, tj. zatrudniających nie więcej niż 50 pracowników.

Obecnie zatrudnianie co najmniej 20 pracowników obliguje do utworzenia ZFŚS oraz wprowadzenia regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania.

- Po zmianie przepisów dla pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników, wprowadzenie regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy ma być fakultatywne.
- Natomiast wszędzie tam, gdzie działa zakładowa organizacja związkowa i zatrudnionych jest nie mniej niż 20 i nie więcej niż 50 pracowników, regulaminy będą ustalane jeśli zawnioskuje o to zakładowa organizacja związkowa.

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników według stanu na 1 stycznia danego roku będą zobowiązani utworzyć Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Jeśli liczba zatrudnionych nie przekroczy 50 osób, utworzenie ZFŚS będzie fakultatywne. Organizacja związkowa, działająca w zakładzie zatrudniającym nie mniej niż 20 i nie więcej niż 50 pracowników, będzie mogła wystąpić z wnioskiem o utworzenie ZFŚS.

Zmiana zasad wydawania świadectwa pracy, w przypadku kontynuacji zatrudnienia u tego samego pracodawcy.

Zgodnie z art. 97 k.p. pracodawca „ma obowiązek wydawania 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”.

Proponuje się, żeby utrzymać obowiązek niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku do pracy, z wyjątkiem sytuacji, w których zostaje nawiązana kolejna umowa o pracę z tym samym pracownikiem w okresie 7 dni od ustania poprzedniego zatrudnienia.

W tym wypadku świadectwo pracy dotyczące poprzedniego okresu zatrudnienia miałyby być wydawane wyłącznie na wniosek pracownika.

Przepisy przejściowe wskazują jednak, że jeśli w dniu, w którym zacznie obowiązywać nowa ustawa nie upłynie jeszcze 24 miesięczny termin na wydanie łącznego świadectwa pracy według dotychczasowych przepisów, a pracownik będzie pozostawał zatrudniony w dniu wejścia w życie nowelizacji na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na okres próbny, to pracodawca będzie mieć obowiązek wydania świadectwa pracy uwzględniającego poprzednie zakończone okresu zatrudnienia (w okresie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji).

Na nowych zasadach zaś zostanie wydane świadectwo pracy za okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę trwającej w dniu, w którym zacznie obowiązywać ustawa.

Wprowadzenie wymogu formy pisemnej pod rygorem nieważności dla umowy o współodpowiedzialności materialnej pracowników za mienie powierzone.

Obecnie przepisy przewidują dla takiej umowy zwykłą formę pisemną, bez rygoru nieważności, co oznacza, że niezachowanie tej formy nie powoduje nieważności samej umowy.

Jednakże doktryna i orzecznictwo prezentują odmienne, jednolite stanowisko, zgodnie z którym mimo braku ustawowego zastrzeżenia wymogu zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności, umowa o wspólnej odpowiedzialności pozostaje nieważna, jeśli nie została zawarta na piśmie.



Dziękuję za uwagę

Joanna Stępniaak



Wolters Kluwer