



Zmiany w prawie pracy w 2016 roku

Anna Stellmacher
Młodszy specjalista

4 luty 2016 Bydgoszcz

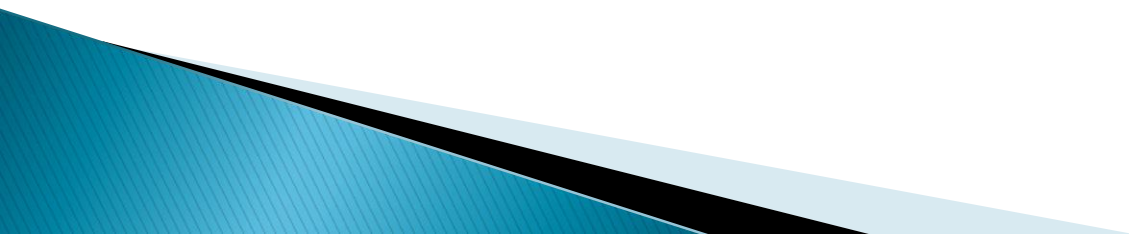
Wyższe wynagrodzenie minimalne

- ▶ W 2016 r. wynagrodzenie minimalne dla pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy wynosi **1.850 zł** (tj. 1.355,69 zł netto).
- ▶ W okresie pierwszego roku pracy wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe niż 80% minimalnego wynagrodzenia, czyli w 2016 r. nie niższe niż **1.480 zł** (80% x 1.850 zł).

Zmiana wynagrodzenia minimalnego a zapis w umowie

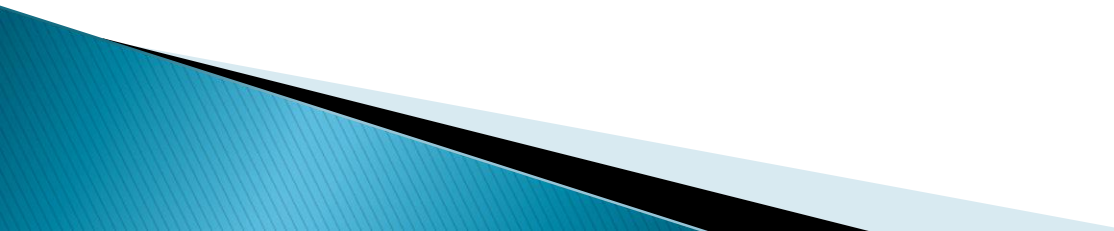
- ▶ Jeżeli w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia została wskazana kwotowo (np. w 2015 r. – 1.750 zł), właściwym jest dostosowanie treści umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę do kwoty wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w danym okresie. Pozwoli to na usunięcie rozbieżności pomiędzy wysokością płacy minimalnej w danym roku a treścią umowy. Najprościej przeprowadzić taką zmianę w drodze porozumienia stron, tj. poprzez wprowadzenie aneksu do umowy. Jednak nawet w przypadku pozostawienia umowy o pracę w dotychczasowym brzmieniu, pracodawca będzie zobowiązany zapewnić pracownikom wynagrodzenie na poziomie co najmniej płacy minimalnej (obowiązującej w danym roku).

Wskutek podwyższenia wynagrodzenia minimalnego nastąpiła odpowiednia zmiana wysokości świadczeń, których poziom jest uzależniony od wynagrodzenia minimalnego.



Dodatek za pracę w porze nocnej

Za każdą godzinę pracy w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości **20%** stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 151⁸ § 1 k.p.).



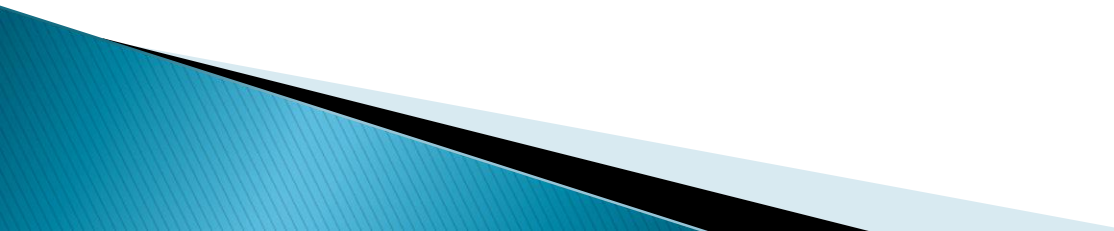
**Kwota dodatku za 1 godzinę pracy w porze nocnej w poszczególnych miesiącach
2016 r.**

m-c	czas pracy	wyliczenie	dodatek za 1 godz.
I	152 godz.	(1.850 zł : 152 godz.) = 12,17 zł × 20%	2,43 zł
II	168 godz.	(1.850 zł : 168 godz.) = 11,01 zł × 20%	2,20 zł
III	176 godz.	(1.850 zł : 176 godz.) = 10,51 zł × 20%	2,10 zł
IV	168 godz.	(1.850 zł : 168 godz.) = 11,01 zł × 20%	2,20 zł
V	160 godz.	(1.850 zł : 160 godz.) = 11,56 zł × 20%	2,31 zł
VI	176 godz.	(1.850 zł : 176 godz.) = 10,51 zł × 20%	2,10 zł
VII	168 godz.	(1.850 zł : 168 godz.) = 11,01 zł × 20%	2,20 zł
VIII	176 godz.	(1.850 zł : 176 godz.) = 10,50 zł; 10,50 zł × 20%	2,10 zł
IX	176 godz.	(1.850 zł : 176 godz.) = 10,51 zł × 20%	2,10 zł
X	168 godz.	(1.850 zł : 168 godz.) = 11,01 zł × 20%	2,20 zł
XI	160 godz.	(1.850 zł : 160 godz.) = 11,56 zł × 20%	2,31 zł
XII	168 godz.	(1.850 zł : 168 godz.) = 11,01 zł × 20%	2,20 zł

Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy

Odprawa pieniężna dla pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych nie może przekraczać kwoty **15-krotnego** minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy

tj. w 2016 r. $1.850 \text{ zł} \times 15 = \mathbf{27.750 \text{ zł}}$



Współczynnik do obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w 2016 r.

Współczynnik do obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop dla pracownika pełnoetatowego w roku 2016 wynosi **21**, co wynika z wyliczenia:

[366 dni roku - (52 niedziele + 9 świąt + 53 dni wolne)]
= 252 dni; $252 \text{ dni} : 12 = 21$.

§ 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. nr 2, poz. 14 z późn. zm.)

Współczynnik do obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w 2016 r.

- ▶ Powyższy współczynnik ma zastosowanie do obliczenia ekwiwalentu za urlop (zaległy, jak i bieżący), do którego pracownik nabędzie prawo w ciągu 2016 r.

ZATRUDNIANIE PO ZMIANACH

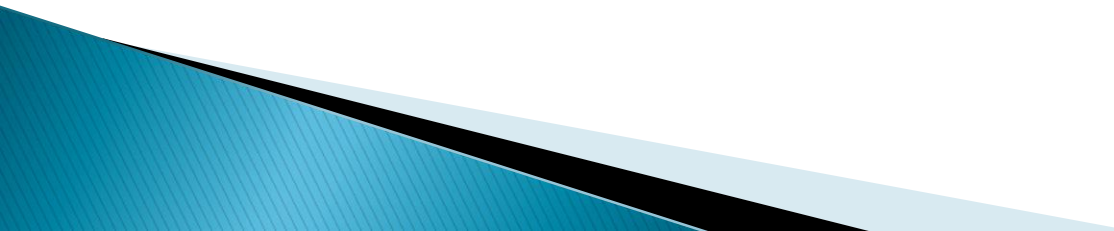
ZATRUDNIANIE PO ZMIANACH

Najważniejsze zmiany przepisów kodeksu pracy, które zaczną obowiązywać 22 lutego 2016 r., dotyczą:

- rodzaju umów,
- limitowania zatrudnienia na czas określony,
- okresów wypowiedzenia.

Co do zasady od tego dnia umowę będzie można zawrzeć na okres próbny, na czas określony i nieokreślony.

Znikają umowy na czas wykonania określonej pracy i na zastępstwo.



PONOWNE ZAWARCIE UMOWY NA OKRES PRÓBNY

Zawarcie umowy na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy będzie dopuszczalne wyłącznie w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonania określonego rodzaju pracy. Dopuszczona zostanie możliwość ponownego zatrudnienia na okres próbny z tym samym pracownikiem w celu wykonywania innego rodzaju pracy. W tym przypadku liczba kolejnych umów nie będzie limitowana. Gdyby natomiast miał to być ten sam rodzaj pracy jest to możliwe tylko raz po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę.



OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY

OGRANICZENIA CZASOWE - od 22 lutego 2016 r. umowy na czas określony będą mogły być zawierane na maksymalnie 33 miesiące.

OGRANICZENIA LICZBOWE - nie będzie ich mogło być więcej niż 3 (obecnie limitem są 2 umowy), niezależnie od tego czy pomiędzy kolejnymi umowami występuję przerwy czy też nie.

Przekroczenie któregokolwiek z tych limitów (zarówno do liczby umów jak i co do czasu ich trwania) będzie równoznaczne w skutkach z zawarciem z pracownikiem umowy o pracę na czas nieokreślony.

OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY

W praktyce wątpliwości może wzbudzać sposób liczenia tych 33 miesięcy. Należy przypomnieć, że terminy w prawie pracy oblicza się zgodnie z wytycznymi Sądu Najwyższego – w sposób potoczny, a nie według reguł kodeksu cywilnego. W szczególności nie należy stosować art. 112 k.c., który wskazuje, że termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego nie było – w ostatnim dniu takiego miesiąca.



OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY

Przykład:

Jeżeli strony zawrą umowę o pracę na czas określony 1 marca 2016 r., 33 miesiące skończą się 30 listopada 2018 r., a nie w kolejnym dniu, tj. 1 grudnia 2018 r.

Dokładne liczenie tych terminów jest o tyle ważne, że pomyłka o jeden dzień powoduje z mocy prawa zmianę umowy terminowej w bezterminową.

OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY

Znacznie prostszym mechanizmem ochronnym jest metoda liczenia umów do trzech. Po zmianach pracodawca będzie mógł zawrzeć trzy umowy terminowe, nie wliczając umowy na okres próbny.

Zawarcie trzech umów terminowych nie może powodować przekroczenia 33 miesięcy.

Należy pamiętać, że efekt tzw. aneksowania umów terminowych, tj. zmiany długości jej trwania, powoduje nawiązanie kolejnej umowy o pracę na czas określony.



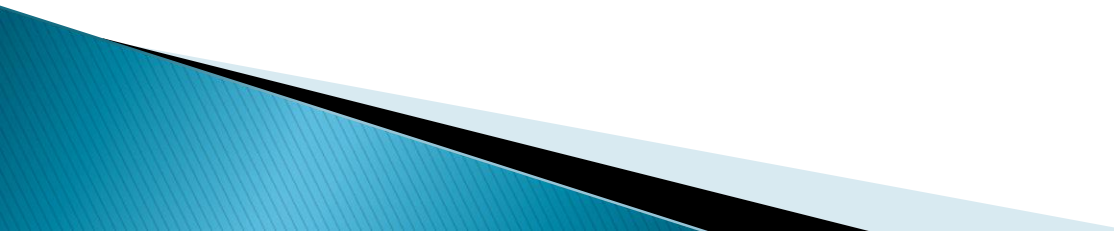
OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY

W praktyce oznacza to, że można zatrudnić tę samą osobę na czas określony łącznie na nie dłużej niż 33 miesiące i nie więcej niż 3 razy w ciągu całego życia zawodowego. Od pracodawcy będzie to wymagało skrupulatnego ustalania, czy w przeszłości związany był już z kandydatem stosunkiem pracy.

OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY – 4 WYJĄTKI

Przy opisanych zasadach zatrudniania na czas określony są 4 wyjątki. Dotyczą umów zawieranych:

1. na okres zastępstwa nieobecnego pracownika – w tym przypadku długość trwania umowy jest co do zasady nierozłącznie związana z okresem nieobecności zastępowanego. Jeżeli więc takie zatrudnienie trwa np. tyle co nieobecność spowodowana przewlekłą chorobą innego pracownika, umowa może znacząco przekraczać 33 miesiące i odpowiadać okresowi choroby nieobecnego.



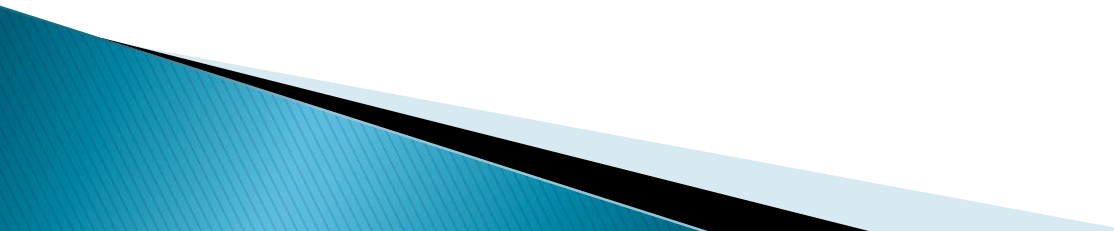
OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY – 4 WYJĄTKI

2. w celu wykonania pracy o charakterze dorywczym i sezonowym – tu przykładem może stać się sezon ogórkowy lub grzewczy, a w przypadku prac dorywczych – uzyskanie dodatkowego zajęcia obok stałego zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Sezonowość nie może oznaczać zmiennego zapotrzebowania na pracę. Jeżeli praca trwa cały rok, a zapotrzebowanie na nią jest zmienne, nie można przyjąć, że ma ona sezonowy charakter. W takiej sytuacji nie ma przeszkód, aby wprowadzić 12-miesięczny okres czasu pracy albo zatrudnić pracowników tymczasowych.

OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY – 4 WYJĄTKI

3. w celu wykonania pracy na okres kadencji – tu przykładem jest kadencja członków zarządu spółek handlowych.



OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY – 4 WYJĄTKI

4. gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli zawarcie umowy w konkretnym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w świetle wszystkich okoliczności jej podpisania.

W takich przypadkach dopuszczalne będzie zatrudnianie na podstawie umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 33 miesiące lub na podstawie więcej niż 3 umów terminowych bez skutku w postaci nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony. Istnienie takich „obiektywnych przyczyn” powinno znaleźć odzwierciedlenie w treści umowy o pracę zawieranej z pracownikiem.

OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY – 4 WYJĄTKI

W każdym przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony powodujący przekroczenie okresu 33 miesięcy maksymalnego zatrudnienia na podstawie tego rodzaju umowy, które będzie uzasadnione obiektywnymi przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy, pracodawca będzie miał obowiązek poinformowania (w formie elektronicznej lub pisemnej) o fakcie zawarcia takiej umowy oraz przyczynach uzasadniających jej zawarcie okręgowego inspektora pracy. Powinno to nastąpić w terminie 5 dni roboczych od zawarcia umowy.



WYPOWIADANIE UMÓW NA CZAS OKREŚLONY

Okresy wypowiedziania umów - zarówno terminowych jak i bezterminowych – będą zależały już tylko od firmowego stażu pracy. Ale rozwiązując angaż na czas określony pracodawca nadal nie będzie musiał uzasadniać swojego oświadczenia.

DŁUGOŚĆ WYPOWIEDZENIA UMÓW TERMINOWYCH OD 22 LUTEGO 2016 R.

ZAKŁADOWY STAŻ PRACY OKRES WYPOWIEDZENIA

Krócej niż 6 miesięcy

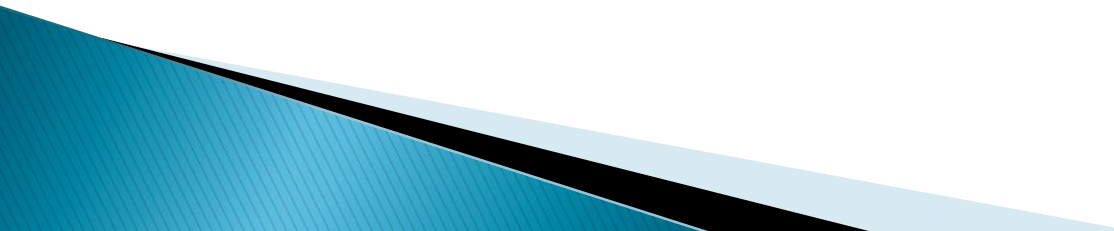
2 tygodnie

Co najmniej 6 miesięcy

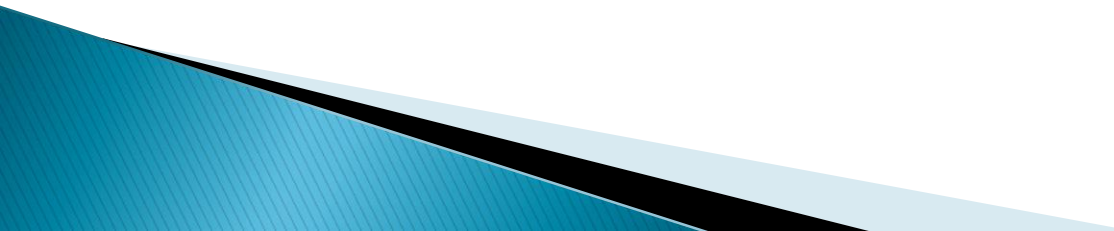
1 miesiąc

Co najmniej 3 lata

3 miesiące



DŁUGOŚĆ WYPOWIEDZENIA UMÓW NA OKRES PRÓBNY – BEZ ZMIAN

- 3 dni robocze, jeżeli umowę zawarto na najwyżej 2 tygodnie,
 - tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż dwa tygodnie,
 - 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.
- 

STAŻ DO WYPOWIEDZENIA

Po wejściu w życie nowelizacji kodeksu pracy długość okresu wypowiedzenia będzie zależała od sumy stażu pracy przed i po tej dacie.

Nie dotyczy to jednak umów trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji.

NIESKUTECZNA KLAUZULA

Postanowienie o możliwości wypowiedzenia w umowach terminowych zawartych przed 22 lutego 2016 r. na dłużej niż pół roku przestają działać. Okres ich wypowiedzenia zależeć będzie od firmowego stażu pracy.

ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY W OKRESIE WYPOWIEDZENIA

Pracodawca może już jednostronnie zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Musi mu jednak wypłacić za ten czas wynagrodzenie.

UPRAWNIENIA RODZICÓW PO ZMIANACH

Zmiany kodeksu pracy w zakresie uprawnień rodzicielskich weszły w życie 2 stycznia 2016 r. Od tego dnia dodatkowy urlop macierzyński został włączony do urlopu rodzicielskiego.

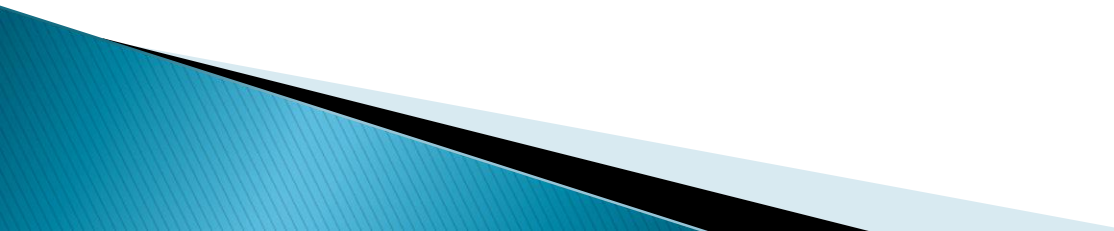
UPRAWNIENIA RODZICÓW PO ZMIANACH

Obecnie wniosek o udzielenie pełnego urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po macierzyńskim należy złożyć w nieprzekraczalnym terminie 21 dni, a nie 14 dni od porodu.

ZLIKWIDOWANIE DODATKOWEGO URLOPU MACIERZYŃSKIEGO I DŁUŻSZY URLOP RODZICIELSKI

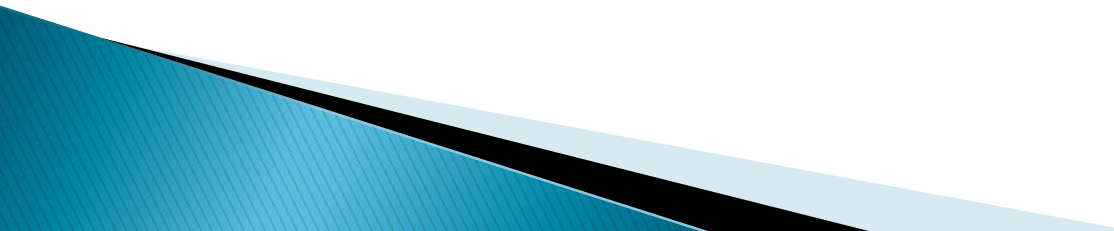
Zmiany polegają na zlikwidowaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, przy jednoczesnym wydłużeniu urlopu rodzicielskiego.

Urlop rodzicielski według nowych zasad trwa 32 tygodnie (poprzednio było to 26 tygodni) przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie, a 34 tygodnie w pozostałych przypadkach.



WYMIANA BARDZIEJ ELASTYCZNA

Urlop rodzicielski przysługuje po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. W poprzednim stanie prawnym przysługiwał bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Zgodnie z nowymi przepisami może być udzielony po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego.

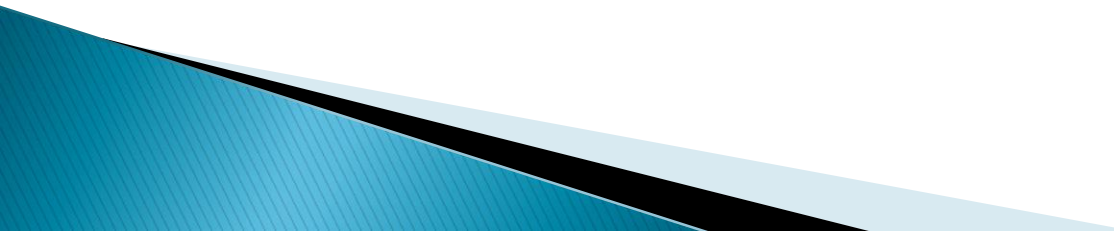


WYMIANA BARDZIEJ ELASTYCZNA

Urlop rodzicielski można udzielać jednorazowo albo w częściach – nie więcej niż 4, które mają przypadać bezpośrednio jedna po drugiej, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Dopuszczono jednak wyjątek od

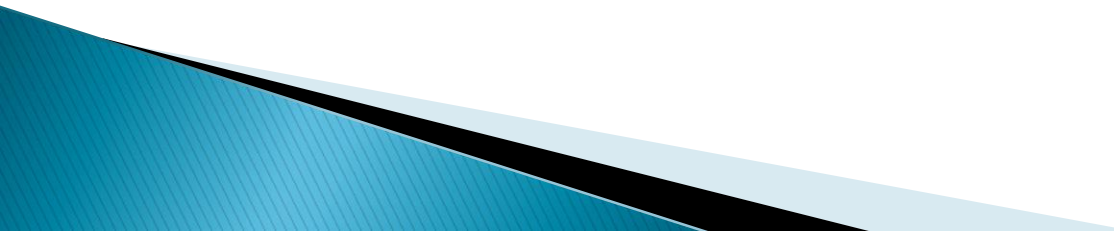
Od zasady bezpośredniości. Polega on na możliwości wykorzystania 16 tygodni urlopu rodzicielskiego w późniejszym terminie.

Minimalna długość urlopu rodzicielskiego wynosi nadal, co do zasady, 8 tygodni.



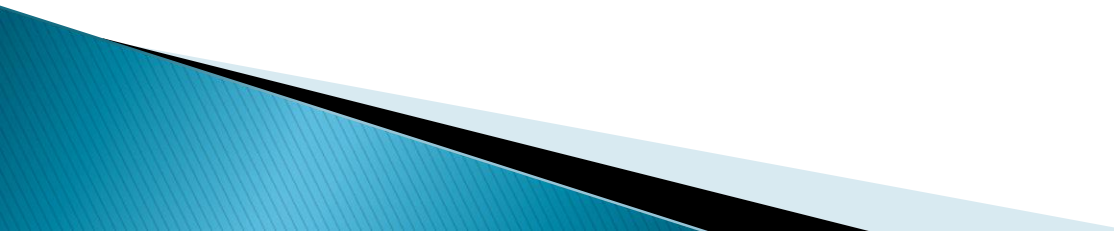
ZMIANY W URLOPIE OJCOWSKIM

Nowelizacja wydłuża czas, w którym ojcowie będą mogli wykorzystać urlop ojcowski – mają na to czas do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy. Urlopu udziela się na pisemny wniosek pracownika ojca, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w dwóch częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.



ZMIANY DOTYCZĄCE URLOPÓW WYCHOWAWCZYCH

Nowelizacja wydłuża z 14 dni do 21 dni czas na złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego. Pracownik może przy tym wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu. Obecnie urlop wychowawczy można wykorzystywać aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat.

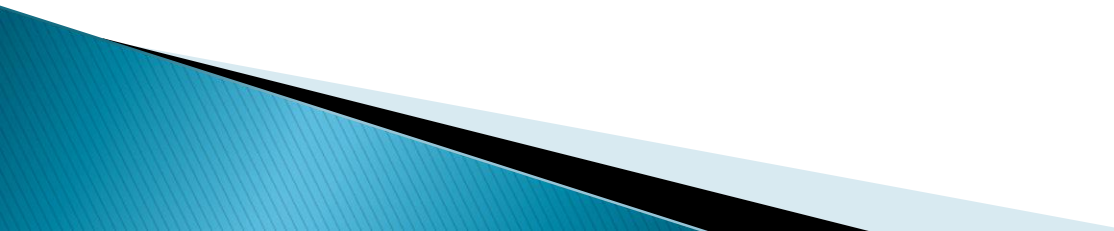


DZIELENIE URLOPU WYCHOWAWCZEGO NA CZĘŚCI

Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w **5 częściach**.

NOWE ZASADY UDZIELANIA ZWOLNIEŃ OD PRACY NA OPIEKĘ NAD DZIECKIEM

Zamiast dwóch dni wolnych na opiekę nad dzieckiem do 14 lat, od stycznia można wybrać 16 zwolnień po godzinie. To rodzic decyduje, jak chce korzystać ze swojego uprawnienia.



DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ