

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

✗ Podstawa prawna funkcjonowania :

Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2015r, poz. 640).

✗ ROLA

Nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy

PIP – ZAKRES PODMIOTOWY

- ✗ Zgodnie z art. 13 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają głównie :
pracodawcy - a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne - na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy.

MISJA PIP

- ✘ Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne, zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poszanowania prawa pracy.

ZAKRES OFEROWANYCH USŁUG

- ✘ Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie zapewnia Państwu bezpłatne poradnictwo prawne z zakresu prawa pracy.
- ✘ Udziela informacji prawnych w zakresie procedury zgłaszania skarg w przedmiocie naruszeń przepisów prawa pracy.
- ✘ W ramach działań prewencyjnych i promocyjnych oferuje bezpłatne broszury i ulotki regulujące zagadnienia prawa pracy w tym BHP.

NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY W PRAWIE PRACY 2016/2017

- ✗ Umowa na piśmie przed dopuszczeniem do pracy
- ✗ Jednakowe wynagrodzenie dla młodych pracowników
- ✗ Minimalna stawka godzinowa dla umów zleceń
- ✗ Ewidencjonowanie czasu pracy dla zleceniobiorców
- ✗ Limitowanie umów terminowych
- ✗ Regulaminy pracy i wynagradzania
- ✗ Nowy wzór świadectwa pracy

ŚWIADECTWO PRACY ZMIANA

- ✘ Z dniem 01.01.2017r nastąpiła zmiana dotycząca zagadnień świadectwa pracy w szczególności powstał nowy wzór świadectwa pracy
- ✘ Ustawodawca wprowadził 2 różne sytuacje wskazujące na wydanie świadectwa pracy

ŚWIADECTWO PRACY – ZMIANA

- ✗ Od 2017 roku pracodawca został zwolniony z obowiązku wydania świadectwa pracy w przypadku, gdy zamierza podpisać umowę o pracę z tą samą osobą w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy.

NA WNIOSEK

- ✗ Jeżeli pracodawca zamierza kontynuować zatrudnienie z pracownikiem wydaje mu świadectwo pracy jedynie na jego wniosek złożony w wersji papierowej lub elektronicznej . Wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

NA WNIOSEK

- ✘ W przypadku złożenia przedmiotowego wniosku pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy w ciągu 7 dni od jego złożenia.
- ✘ Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

NIE ZAMIERZA KONTYNUOWAĆ ZATRUDNIENIA

- ✗ Natomiast, jeśli pracodawca nie zamierza kontynuować zatrudnienia z pracownikiem, ma maksymalnie 7 dni na wydanie świadectwa - zasada ta obowiązuje przy wszystkich umowach o pracę. Generalnie winien to zrobić niezwłocznie.

NOWY WZÓR ŚWIADECTWA PRACY

- ✖ Rozporządzenie Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. W sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2016r., poz. 2292).

ZMIANY W ZAWIERANIU UMÓW TERMINOWYCH

✕ 22.02.2016

- ✕ Ustawą z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (poz. 1220) wprowadzono zmiany dotyczące procedury zawierania umów o pracę na czas określony . Nowe regulacje wchodzi w życie 22.02.2016r.

NAJWAŻNIEJSZE POSTULATY

- ✘ Zgodnie z nowym brzmieniem art. 25¹ Kodeksu pracy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, **nie może przekraczać 33 miesięcy**, a łączna liczba tych umów **nie może przekraczać trzech**.
- ✘ Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub liczba zawartych umów przekroczy trzy uważa się, że pracownik odpowiednio od dnia następującego po upływie ww okresu lub dnia zawarcia czwartej umowy na czas określony, jest zatrudniony na podstawie **umowy o pracę na czas nieokreślony**.
- ✘ Jeżeli strony wydłużają czas trwania umowy aneksem, należy go traktować jak kolejną umowę o pracę na czas określony

WYJĄTKI

- ✗ Powyższe limity nie będą miały zastosowania do umów o pracę zawartych na czas określony :
 - ✗ 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
 - ✗ w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.
-
- ✗ O zawarciu umowy na czas określony bez stosowania art. 25 ¹§ 1 Kodeksu pracy z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracodawca będzie musiał zawiadomić właściwego Okręgowego Inspektora Pracy w formie pisemnej lub elektronicznej ze wskazaniem obiektywnej przyczyny zawarcia takiej umowy **w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia** . Niedopełnienie tego obowiązku stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Warto wskazać, że pojęcie obiektywne przyczyny jest pojęciem nieostrym, niezdefiniowanym. Mogą dotyczyć one samego pracodawcy lub prowadzonej przez niego działalności.

WYPOWIEDZENIE UM. NA CZAS OKREŚLONY

- ✘ Art. 36 Kp Ujednolicenie zasad wypowiedzania umów na czas określony i czas nieokreślony
- ✘
- ✘ Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi :
- ✘
- ✘ - zatrudnienie do 6 miesięcy - okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie
- ✘ - co najmniej 6 miesięcy - okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc
- ✘ - co najmniej 3 lata - okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące.
- ✘ Wypowiedzenie umowy na czas określony **nie wymaga uzasadnienia.**

- ✗ INSTYTUCJA ZWOLNIENIA Z OBOWIĄZKU
ŚWIADCZENIA PRACY- ZMIANA 22.02.2016r.

- ✗

- ✗ Art. 36 Kp

- ✗

- ✗ W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

UMOWA NA OKRES PRÓBNY - ZMIANA

- ✘ W znowelizowanym art. 25 § 2 Kp wskazano wyraźnie jaki jest cel zatrudnienia pracownika na okres próbny – ma ona służyć sprawdzeniu kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Cel ten nie wynikał bezpośrednio z wcześniejszych przepisów.
- ✘ W jakich sytuacjach Kp dopuszcza zawarcie z tą samą osobą ponownej umowy o pracę na okres próbny :
- ✘ jeżeli zmianie ulegnie rodzaj pracy która ma zostać powierzona pracownikowi
- ✘ jeśli od rozwiązania poprzedniego stosunku pracy upłynęły co najmniej 3 lata a pracownik ma wykonywać ten sam rodzaj pracy.

UMOWA NA PIŚMIE PRZED DOPUSZCZENIEM DO PRACY – ZMIANA

- ✗ 01.09.2016r. weszły w życie zmiany do Kodeksu pracy wprowadzające obowiązek potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę oraz jej warunków przed dopuszczeniem do pracy .

UMOWA NA PIŚMIE PRZED DOPUSZCZENIEM DO PRACY

- ✗ Dotychczas jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej pracodawca miał obowiązek potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy rodzaju umowy oraz jej warunków najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika –wykroczenie 281 pkt 2 K.p.

POTWIERDZENIE NA PIŚMIE WARUNKÓW UMOWY O PRACĘ

- ✘ W razie niezawarcia na piśmie umowy o pracę obowiązkiem pracodawcy jest potwierdzenie warunków umowy o pracę.
- ✘ Winno ono zawierać wszystkie elementy umowy o pracę w szczególności – strony umowy o pracę, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, warunki pracy i płacy w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy , czas pracy, termin rozpoczęcia pracy .

REGULAMIN PRACY

- ✘ Analogicznie został sformułowany obowiązek zapoznania pracownika z treścią regulaminu pracy wyrażony w art. 104 ind.3 par 2 K.p.
- ✘ Zgodnie z nim pracodawca ma obowiązek zapoznania pracownika z treścią regulaminu przed dopuszczeniem go do pracy
- ✘ Wcześniej moment ten był określony jako moment rozpoczęcia pracy przez pracownika

REGULAMIN PRACY I WYNAGRADZANIA

- ✗ Zmiana Od 01.01.2017r.
- ✗ Od 1 stycznia 2017 r. obowiązek wprowadzenia regulaminów pracy i wynagradzania spoczywa na pracodawcach zatrudniających co najmniej 50 pracowników, jeżeli nie są oni w tym zakresie objęci układem zbiorowym pracy. Do tej pory taki obowiązek ciążył na pracodawcach zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

NOWE OKRESY ODWOŁAŃ DO SĄDU PRACY

- ✘ Z dniem 01.01.2017r. Uległy wydłużeniu terminy odwołań do sądu pracy.
- ✘ Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.
- ✘ Podobnie w sytuacji dochodzenia roszczeń przywrócenia do pracy lub odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym lub wygaśnięcia umowy o pracę.

TERMINY – ZMIANA

- ✗ Żądanie nawiązania stosunku pracy wnosi się do sadu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy. (art. 264 K.p.)

WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ – ZMIANY

- ✘ Od 01 .01.2017r. została wprowadzona minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorców oraz samozatrudnionych wynosząca 13 zł
- ✘ Przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę dla pracowników nie będzie uwzględniany dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej

WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ ZMIANY

- ✗ Nie można już płacić wynagrodzenia w wysokości 80 procent płacy minimalnej dla pracowników w pierwszym roku pracy

MINIMALNA STAWKA GODZINOWA DLA ZLECENIOBIORCÓW

- ✘ Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wprowadziła także minimalną stawkę godzinową dla zleceniobiorców i osób samozatrudnionych .
- ✘ Dotychczas ta grupa zawodowa nie była objęta żadnymi gwarancjami co do minimalnego wynagrodzenia
- ✘ Odnosił się do nich Kodeks cywilny dając możliwość nawet nieodpłatnego świadczenia usług.

WYJĄTEK

- ✗ Wyjątkiem będą umowy w których to zleceniobiorca będzie miał pełną swobodę decydowania o miejscu i czasie wykonania zlecenia świadczenia usług a przysługujące mu wynagrodzenie jest w całości uzależnione wyłącznie od rezultatu pracy . W praktyce dotyczyć to będzie osób które same działają np. pozyskując klientów lub czy sprzedając produkty a ich wynagrodzenie jest prowizyjne.

OPIS ZMIAN

- ✘ Wysokość stawki godzinowej dla zleceniobiorców i samozatrudnionych wynosi w 2017r. 13 zł. brutto.
- ✘ Wymagana ewidencja godzin wykonania zlecenia i konieczność przechowywania dokumentów

OPIS ZMIAN

- ✘ Zasady ewidencjonowania godzin powinny być określone w umowie
- ✘ W razie braku umownych ustaleń zleceniobiorca będzie musiał przedłożyć w formie pisemnej elektronicznej lub dokumentowej w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia informację o liczbie godzin wykonania zlecenia

OPIS ZMIAN

- ✖ Ochrona wynagrodzenia zasady :
- ✖ Wypłata wynagrodzenia musi być w formie pieniężnej
- ✖ Wykonawcę obowiązuje zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia oraz przeniesienia go na inną osobę
- ✖ Wypłata wynagrodzenia w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc musi następować co najmniej raz w miesiącu

OPIS ZMIAN

- ✗ Sankcje wobec zleceniodawcy
- ✗ Kara grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Dla przedsiębiorcy (osoby działającej w jego imieniu lub osoby działającej w imieniu innej jednostki organizacyjnej) który wypłaca wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej

KONTROLA PIP

- ✘ Do zadań PIP będzie należało kontrola wypłacania przez podmiot zlecający wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej na zasadach dotychczas obowiązujących przy kontroli przepisów dotyczących prawa pracy.
- ✘ Inspektorowi będzie przysługiwało prawo skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości minimalnej.

JAKICH UMÓW DOTYCZĄ ZMIANY

- ✘ Zmiany weszły w życie 01.01.2017r. Dotyczą umów zawartych po tej dacie jak również trwających w dniu wejścia przepisów w życie.
- ✘ Nowelizacja nie eliminuje umów bezpłatnych . Są one dopuszczalne głównie w relacjach rodzinnych . Konieczność aby postanowienia te wynikały z treści umowy .