



KADRY PŁACE I HR

FORUM KADR I HR 2018

**PRAWO PRACY, ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW,
RODO, CONTROLLING PERSONALNY**

Warszawa - 10 października 2017 r.

PRAWO PRACY 2017/2018

adw. Piotr Wojciechowski



KADRY PŁACE I HR

SYNDROM PIERWSZEJ DNIÓWKI

OD 1 WRZEŚNIA 2016 R.



SYNDROM PIERWSZEJ DNIÓWKI

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.

ZLECENIE

OD 1 STYCZNIA 2017 r.



ZLECENIE A UMOWA O PRACĘ

Art. 22.

§ 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

STAWKA GODZINOWA

ZLECENIE USŁUGI

W przypadku umów, o których mowa w art. **734** i art. **750** Kodeksu cywilnego,
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.

RAZ W MIESIĄCU

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.

POTWIERDZENIE LICZBY GODZIN

W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, **strony 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.

POTWIERDZENIE LICZBY GODZIN

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 samodzielnie przedkłada wykaz godzin.

PRZECHOWYWANIE DOKUMENTÓW

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.

WYJĄTKI PROWIZJA

Przepisów nie stosuje się do:

1) 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.

SANKCJE

Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania **wystąpienia** lub **wydania polecenia** w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej.

SANKCJE

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.

NIE DZIEŁO WG. ZUS

Ochrona obiektu, sprząatanie – czyszczenie, montaż okien, opieka nad podopiecznym, rehabilitacja chorych, wycinanie samosiewów, koszenie, nie mogą być przedmiotem umowy o dzieło.

NIE DZIEŁO WG ZUS

1. Wykłady.
2. Tłumaczenia.
3. Nauka języków obcych.
4. Organizacja i przeprowadzenie egzaminu.
5. Prowadzenie zajęć sportowych i treningów.
6. Nauka pływania.
7. Przygotowanie prelekcji reklamowych.
8. Sprzątanie budynków i terenów wokół nich.
9. Aktualizacja i dostosowanie materiałów szkoleniowych.
10. Zajęcia terapeutyczne.
11. Kurs nauki jazdy.

UMOWA O PRACĘ

UMOWA O PRACĘ NA CZAS NIEOKREŚLONY

zawarta w dniu 30 października 2014 r., w Warszawie, pomiędzy:

..... Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, zwaną dalej Pracodawcą, reprezentowaną przez p. *Olgierda Zamojskiego*, Prezesa Zarządu, a

Panią, zamieszkałą w Radomiu, PESEL 74081980432, legitymującą się dowodem osobistym nr ABC 231 56, zwaną dalej Pracownikiem;

o treści:

Zgodnie z art. 11 i art. 29 § 1 Kodeksu pracy – Pracodawca i Pracownik zgodnie oświadczają, iż zawierają umowę o pracę na czas nieokreślony, na następujących warunkach:

- rodzaj umowy: *umowa na czas nieokreślony*,
- rodzaj pracy: *technolog żywości*,
- miejsce wykonywania pracy: *siedziba pracodawcy – Warszawa, ul. Puławska 388*,
- wymiar czasu pracy: *pełen wymiar czasu pracy/cały etat*,
- wynagrodzenie za pracę: *5000 złotych brutto plus dodatek stażowy i premia regulaminowa zgodnie z § 5 i 7 Regulaminu Wynagradzania Malina Fructis Sp. z o. o.*,
- termin rozpoczęcia pracy: *1 listopada 2014 r.*

Ustawa o poprawie otoczenia prawnego przedsiębiorców

Art. 97.

§ 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli **nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni** od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

ŚWIADECTWO PRACY

§ 1¹. W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci 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.

§ 1². W przypadku, o którym mowa w § 1¹, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 1³. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. ",

ŚWIADECTWO PRACY

WZÓR

.....

(pracodawca oraz jego siedziba lub miejsce zamieszkania)

.....

(miejscowość i data)

Data - w przypadku wystawiania nowego świadectwa pracy, zgodnie z § 7 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. poz. 2292), pracodawca wskazuje datę, w której wystawia to świadectwo.

.....

(numer REGON-PKD)

1. Nr REGON-PKD - stanowi identyfikator pracodawcy nadany przez właściwy wojewódzki urząd statystyczny

ŚWIADECTWO PRACY

Stwierdza się, że

.....

(imiona) i nazwisko pracownika)

imiona rodziców

urodzony.....

(data urodzenia)



ŚWIADECTWO PRACY

był zatrudniony.....

(pracodawca)

w okresie od do w wymiarze.....

w okresie od do w wymiarze.....

w okresie od do w wymiarze

W ust. 1 - pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych przepisami art. 23¹ Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi wskazuje również okres jego zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) i wskazuje tego pracodawcę (tych pracodawców),

- pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, a także okresy poprzedniego zatrudnienia u tego pracodawcy, jeżeli nie wydał świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniego stosunku pracy lub poprzednich stosunków pracy, zgodnie z art. 97 § 1 i 1¹ Kodeksu pracy

ŚWIADECTWO PRACY

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę

.....

*(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska
lub pełnione funkcje)*

ŚWIADECTWO PRACY

3. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania.....

(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)

4. W ust. 3 lit. a - pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 23¹ § 4 lub § 5, w art. 30 § 1, w art. 48 § 2, w art. 68³, w art. 201 § 2 Kodeksu pracy lub w przepisach odrębnych. Dodatkowo w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 Kodeksu pracy: - za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - pracodawca wskazuje stronę stosunku pracy składając oświadczenie woli w tej sprawie, - bez wypowiedzenia - pracodawca wskazuje art. 52 albo art. 53 albo art. 55 Kodeksu pracy, - na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika - pracodawca wskazuje art. 1 albo art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474).

b) wygaśnięcia

(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)

ŚWIADECTWO PRACY

4. Został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy

.....

.....

*(okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia,
uprawniający do odszkodowania)*

ŚWIADECTWO PRACY

5. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....

(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, w tym urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167² Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w ust. 5 w pkt 1 - pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 167² Kodeksu pracy,

2) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....

(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

ŚWIADECTWO PRACY

3) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze W
częściach

4) wykorzystał urlop rodzicielski udzielony na podstawie.....

(podstawa prawna udzielenia urlopu).

w wymiarze W częściach, w tym na
podstawie art. 182^{1c} § 3 Kodeksu pracy w częściach.

w pkt 3 i 4 - pracodawca wskazuje wykorzystany urlop ojcowski i rodzicielski tylko w przypadku, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby korzystać z takiego urlopu w kolejnym stosunku pracy; w przypadku, gdy pracownik wykorzystywał więcej niż jeden urlop ojcowski lub rodzicielski - pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka,

ŚWIADECTWO PRACY

5) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....

(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze

w okresie (okresach)

w częściach.....

w pkt 5 - w przypadku, gdy pracownik wykorzystywał więcej niż jeden urlop wychowawczy – pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka,

ŚWIADECTWO PRACY

6) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186(8) § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

.....

7) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy

.....

(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

8) był niezdolny do pracy przez okres dni
(liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

ŚWIADECTWO PRACY

9)

.....
(dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia, przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003 r., zgodnie z art. 92 § 1¹ Kodeksu pracy obowiązującym w tym okresie)

10) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

ŚWIADECTWO PRACY

11) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....

(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

w pkt 11 - pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika przy wykonywaniu prac, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. poz. 43, z późn. zm.) - na stanowiskach ustalonych zgodnie z § 1 ust. 2 tego rozporządzenia,

12) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy

.....

w pkt 12 - pracodawca informuje o wykorzystaniu przez pracownika dodatkowego urlopu albo innych uprawnień i świadczeń tylko w zakresie mającym wpływ na uprawnienia pracownicze u kolejnego pracodawcy, wynikające z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy,

ŚWIADECTWO PRACY

13).....

(okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust. 1, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty)

w pkt 13 - pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe określone w ustawie z dnia 17 listopada 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 887, 1948 i 2036).

ŚWIADECTWO PRACY

6. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

.....

(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)

.....

(wysokość potrąconych kwot)

ŚWIADECTWO PRACY

7. Informacje uzupełniające

.....

W ust. 7 pracodawca zamieszcza informację:

1) o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i niewypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych;

2) na żądanie pracownika:

a) o wysokości i składnikach wynagrodzenia,

b) o uzyskanych kwalifikacjach,

c) o prawomocnym orzeczeniu sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania, gdy zachodzi przypadek określony w § 7 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, przy czym pracodawca, uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.

.....
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

ŚWIADECTWO PRACY

POUCZENIE Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w

(podstawa prawna - art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy)

Ustawa o poprawie otoczenia prawnego przedsiębiorców

Art. 22

1. Jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie upłynął termin na wydanie świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 1¹ ustawy zmienianej w art. 2, w brzmieniu dotychczasowym, pracodawca wydaje pracownikowi świadectwo pracy za zakończone w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy okresy zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy, w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.
2. Przed upływem terminu 6 miesięcy, o którym mowa w ust. 1, pracownik może żądać wydania świadectwa pracy za zakończone w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy okresy zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. Pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia pisemnego wniosku pracownika w tej sprawie.
3. Do wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę na okres próbny lub na czas określony trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy art. 97 § 1-1³ ustawy zmienianej w art. 2, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Ustawa o poprawie otoczenia prawnego przedsiębiorców

5) w art. 264 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy **w ciągu 21 dni** od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.”.

Ustawa o poprawie otoczenia prawnego przedsiębiorców

§ 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu **21 dni** od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 3. Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu **21 dni** od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

ZATRUDNIENIE TYMCZASOWE

OD 1 CZERWCA 2017 R.

EWIDENCJA TYMCZASOWYCH

Art. 14a. **dodany**

1. Pracodawca użytkownik prowadzi ewidencję osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, zawierającą informacje o dacie rozpoczęcia i zakończenia wykonywania takiej pracy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy, o którym mowa w art. 20, oraz przechowuje tę ewidencję przez okres jej prowadzenia i przypadający bezpośrednio po nim okres 36 miesięcy.
2. Ewidencję, o której mowa w ust. 1, prowadzi się odrębnie dla każdej osoby; ewidencję prowadzi się w postaci papierowej lub elektronicznej.”;

ŁĄCZNY OKRES ZATRUDNIENIA

3. Pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

4. Pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tej samej osoby wykonującej pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. *zmieniony*

SANKCJE

Art. 27b.

1. Kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu, korzysta z pracy pracownika tymczasowego, powierzając mu wykonywanie:

1) pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy;

SANKCJE

2) pracy na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;

SANKCJE

3) pracy tego samego rodzaju jak praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiejkolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik

SANKCJE

podlega karze grzywny od 1 000
do 30 000 zł.

SANKCJE

2. Tej samej karze podlega, kto będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu:

1) korzysta z pracy tymczasowej tego samego pracownika tymczasowego przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy;

SANKCJE

2) korzysta z pracy tymczasowej przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika;

SANKCJE

**3) nie prowadzi ewidencji czasu pracy
pracownika tymczasowego w zakresie i
na zasadach obowiązujących w stosunku
do pracowników;**

SANKCJE

4) uniemożliwia pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie urlopu wypoczynkowego zgodnie z art. 10 ust. 2.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA

OD 1 PAŹDZIERNIKA 2017 R.



OCHRONA PRZEDEMERYTALNA 2017

- USTAWA z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw poz. 38

OCHRONA PRZED EMERYTALNĄ

- **Art. 39 k. p.**
- Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA 2017

- **Przykład**
- **Pracownica urodziła się w październiku 1958 r.**
- W wyniku reformy emerytalnej z 2013 r. jest uprawniona do przejścia na emeryturę o dwa lata później niż przed reformą, ponieważ jej wiek emerytalny po zmianie wynosi **co najmniej 62 lata (zamiast 60 lat)**.
- U tej pracownicy wydłużenie wieku emerytalnego nie wydłużyło okresu ochrony przedemerytalnej. Wyniesie on cztery lata. Rozpoczęła się ona w październiku 2016 r. i w myśl obecnych przepisów skończy w październiku 2020 r.
- Pracownica objęta zatem **została ochroną w wieku 58 lat**. Przy obniżeniu wieku emerytalnego do 60 lat efektywna ochrona przed wypowiedzeniem umowy powinna wynieść tylko dwa lata, ponieważ w październiku 2018 r. pracownica osiągnie wiek emerytalny.
- Przepis przejściowy (art. 28) gwarantujący jej okres ochronny na dotychczasowych zasadach sprawi, że będzie chroniona do października 2020 r., **czyli do 62 lat**, mimo że od dwóch lat będzie miała prawo przejść na emeryturę.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA 2017

Art. 29. 1. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy i osiągną wiek emerytalny wynoszący dla kobiet 60 lat i dla mężczyzn 65 lat przed upływem 4 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, podlegają ochronie stosunku pracy, o której mowa w tym przepisie, przez okres 4 lat licząc od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, także wówczas, gdy upływ tego okresu przypadnie po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobiety i wieku 65 lat przez mężczyzn.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA 2017

- Pracownica 1 października 2017 r. ma 57 lat, zatem po wydłużeniu wieku emerytalnego jej okres ochronny się jeszcze nie rozpoczął. Gdyby nie przepis przejściowy byłaby chroniona tylko trzy lata, **to jest do czasu, kiedy nabędzie uprawnienia emerytalne.**
- Art. 29 ust. 1 gwarantuje jej ochronę przed zwolnieniem do 1 października 2021 r., mimo że rok przed tą datą osiągnie wiek emerytalny.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA 2017

2. Osoby, które w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie są pracownikami i które osiągną wiek emerytalny wynoszący dla kobiet 60 lat i dla mężczyzn 65 lat przed upływem 4 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, podlegają ochronie stosunku pracy wynikającej z art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy przez okres 4 lat licząc od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, także wówczas, gdy upływ tego okresu przypadnie po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobiety i wieku 65 lat przez mężczyzn.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA 2017

- Kobieta w wieku 57 lat 1 października 2017 r. jest bezrobotna. Pracę znalazła dopiero we wrześniu 2020 r. **Bez przepisu przejściowego jej ochrona przedemerytalna powinna zakończyć się miesiąc po podjęciu pracy.**
- art. 29 ust. 2 wydłuży jednak okres jej ochrony o rok – do 1 października 2021 r., ponieważ dopiero wówczas minie czteroletnia wydłużona ochrona wynikająca z art. 29 ust. 2 nowelizacji ustawy emerytalnej.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA 2017

Art. 28. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666)

lub osoby, które byłyby objęte taką ochroną, jeżeli w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy, od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy korzystają z ochrony stosunku pracy, o którym mowa w tym przepisie do osiągnięcia wieku emerytalnego wynikającego z przepisów ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy w dotychczasowym brzmieniu.

ZMIANY 2018

- **Elektroniczne prawo pracy**
- **Ustawa o związkach zawodowych**
- **Kodeks pracy**



NOWOŚĆ

KADRY PŁACE I HR

PREMIUM



- Oznaczenie aktualności porad i artykułów
- Książki o tematyce kadrowo-płacowej i HR
- Dostęp do cenionych i profesjonalnych czasopism INFOR
- Kodeks pracy z komentarzem
- Kalkulatory i wskaźniki dedykowane kadrowym
- Ściągi kadrowego oraz narzędzia z obszaru HRM
- Ponad 600 wideoszkoleń dla działów Kadr i HR
- Testy wiedzy z możliwością zdobycia certyfikatów ze szkolenia



sklep.infor.pl



22 761 30 30, 801 626 666



doradca@inforlex.pl