

PODSUMOWANIE
zmian w prawie pracy i prawie związkowym
2016/2017

Ocena pozytywna:

➤ **Nowelizacja przepisów o urloпах rodzicielskich oraz innych uprawnieniach pracowników - rodziców.**

OPZZ wielokrotnie wskazywał na konieczność wprowadzenia regulacji sprzyjających macierzyństwu oraz usunięcia barier utrudniających rodzicom realizację aspiracji rodzicielskich. Pozytywnie zatem oceniliśmy nowe regulacje dotyczące m.in. wydłużenia terminów udzielania urlopu rodzicielskiego, uproszczenia zasad wykorzystywania poszczególnych urlopów czy też korzystniejszych rozwiązań w zakresie urlopu ojcowskiego. Zwracaliśmy jedynie uwagę na to, iż wielość i złożoność wprowadzonych rozwiązań powoduje, iż dział ósmy Kodeksu pracy, stanowiący o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, staje się trudny do interpretacji, nawet dla osób profesjonalnie zajmujących się przepisami prawa pracy.

➤ **Zmiany w umowach terminowych.**

Od 22 lutego 2016 roku obowiązują nowe zasady w zakresie umów terminowych, które m.in. wskazują na maksymalny dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, wynoszący 33 miesiące oraz limit zawieranych między stronami umów na czas określony (łącznie liczba tych umów nie może przekraczać trzech). Istotne dla pracownika są również regulacje dotyczące okresów wypowiedzenia umów na czas określony, które zostały zrównane z okresami wypowiedzenia obowiązującymi przy wypowiedzaniu umów na czas nieokreślony.

Zdaniem OPZZ, nowe regulacje ograniczą nadmierne i nieuzasadnione wykorzystywanie umów terminowych w Polsce.

➤ **Wprowadzenie szczegółowych zasad dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.**

Ustawa wdrożyła do polskiego porządku prawnego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE, dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Jej celem jest zagwarantowanie przestrzegania odpowiedniego poziomu ochrony pracowników delegowanych.

➤ **Dalsza realizacja zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.**

Zgodnie z nowelizacją prace uciążliwe, niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia nie mogą być wykonywane przez kobiety w ciąży i karmiące dziecko piersią. Do czasu wejścia omawianych zmian w życie, art. 176 Kodeksu pracy zakazywał ogólnego zatrudniania kobiet

przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Według Komisji Europejskiej taki zapis był niezgodny z postanowieniami ustawodawstwa unijnego i stanowił przeszkodę w zapewnieniu równouprawnienia płci, szczególnie w zakresie dostępu do zatrudnienia.

➤ **Likwidacja syndromu tzw. pierwszej dniówki.**

Od 1 września 2016 roku, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy ma obowiązek zawrzeć z nim pisemną umowę o pracę lub potwierdzić na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Za brak pisemnego potwierdzenia warunków umowy przed dopuszczeniem pracownika do pracy, pracodawcy grozić będzie kara grzywny w wysokości od 1 tys. do 30 tys. zł

Zdaniem OPZZ, nowe regulacje zdecydowanie poprawią sytuację prawną pracownika i wyeliminują nadużycia, jakie miały miejsce na rynku pracy w związku z poprzednim brzmieniem art. 29 § 2 Kodeksu pracy. Ułatwią również wykonywanie zadań przez Państwową Inspekcję Pracy, która corocznie wskazywała w swych raportach na rosnącą skalę zatrudniania pracowników bez potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków.

➤ **Wydłużenie terminów odwołania pracownika do sądu pracy.**

Zmianie uległ art. 264 Kodeksu pracy, na mocy którego terminy dla pracownika do złożenia odwołania do sądu pracy uległy ujednoczeniu i wydłużeniu do 21 dni. Poprzednio obowiązujące rozwiązania kodeksowe przewidywały dla pracownika bardzo krótkie terminy (7 i 14 dni) na wniesienie odwołania do sądu pracy, co w wielu przypadkach uniemożliwiało podjęcie skutecznej obrony uprawnień pracowniczych.

Warto podkreślić, iż nowelizacja Kodeksu pracy była de facto wynikiem uzgodnienia dokonanego przez partnerów społecznych, zasiadających w Radzie Dialogu Społecznego.

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

Dotychczasowy przepis art. 125 § 1 Kodeksu pracy regulujący formę umowy o współodpowiedzialności materialnej między pracodawcą i pracownikami wskazywał, że powinna ona być zawarta w postaci pisemnej. Pomijał zatem kwestię niedochowania przez strony formy pisemnej. W wyniku pojawiających się nieścisłości w tym zakresie ustawodawca, w sposób korzystny dla pracowników, doprecyzował zapis.

➤ **Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej w wysokości 13 zł brutto dla pracujących na podstawie umowy zlecenia lub świadczenia usług oraz samozatrudnionych.**

Oprócz wprowadzenia gwarancji minimalnego zarobku dla pracujących, wprowadzono szczególną ochronę dla wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej, przysługującego za realizację wskazanych powyżej umów cywilnoprawnych, w postaci:

- zakazu zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przeniesienia prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę;
 - wypłaty wynagrodzenia w formie pieniężnej w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej;
 - obowiązku potwierdzania liczby godzin wykonania lub świadczenia usług oraz
 - przechowywania przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.
- **Nieuwzględnianie dodatku za pracę w porze nocnej przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika.**

Zmiana stanowi realizację postulatu OPZZ, zgodnie z którym przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę, nie będzie uwzględniany dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. W poprzednim stanie prawnym zasadą było wliczanie dodatku nocnego do płacy minimalnej co powodowało, iż dodatek ten tracił dla pracownika charakter rekompensaty za trudniejsze warunki pracy.

Ocena negatywna:

- **Podniesienie z 20 do 50 pracowników progów, od których istnieje obowiązek tworzenia przez pracodawcę regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania, a także posiadania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.**

W ocenie OPZZ, zmiany te stanowią poważny regres w rozwoju zbiorowego prawa pracy w Polsce i mogą doprowadzić do nadużywania przez pracodawcę pozycji dominującej względem pracownika.

Szczególnie krytycznie oceniamy nowelizację przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 800), gdyż wprowadzone zmiany oznaczają obniżenie kosztów pracodawcy w całości kosztem pracowników. W dużym stopniu są one równoznaczne ze znaczącym pogorszeniem sytuacji najślabiej zarabiających pracowników w zakładzie pracy. Trzeba bowiem pamiętać, że adresatami świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych generalnie powinny być rodziny o najniższych dochodach, a celem tych świadczeń ma być łagodzenie różnic w poziomie życia pracowników i ich rodzin