

## Zmiany w prawie pracy w 2016 r.

Anna Stellmacher  
Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy  
[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

Bydgoszcz, dnia 23.02.2016 r.

### 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. 151<sup>8</sup> § 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, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy

tj. w 2016 r. 1.850 zł x 15 = **27.750 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 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 obliczenia 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 obowiązują od 22 lutego 2016 r., dotyczą:

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

Co do zasady od tego dnia umowę zawiera się 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 mogą być zawierane maksymalnie na 33 miesiące.

**OGRANICZENIA LICZBOWE** – nie może być więcej niż 3 (poprzednio limitem były 2 umowy), niezależnie od tego czy pomiędzy kolejnymi umowami występują 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 zamianę 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 dorywczym – 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.

#### OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY – PRZYKŁADY

##### 1. Pierwsza umowa na czas określony zawarta w nowym stanie prawnym

Strony zawarły umowę na okres próbny od 1 stycznia do 31 marca 2016 r. Po niej mogą zawrzeć maksymalnie 3 umowy na czas określony trwające łącznie nie dłużej niż do 31 grudnia 2018 r. (czyli 33 miesiące od 1 kwietnia 2016 r.) – zakładając ciągłość zatrudnienia.



##### 2. Pierwsza umowa na przelomie starych i nowych przepisów

Strony zawarły umowę na okres próbny od 1 października do 31 grudnia 2015 r. Następnie zawarły umowę na czas określony od 1 stycznia do 31 lipca 2016 r. Umowa na czas określony jest więc pierwszą do limitu 3 (dotąd 2) umów. Po niej strony będą mogły zawrzeć jeszcze maksymalnie 2 umowy trwające nie dłużej niż do 21 listopada 2018 r. – czyli do upływu 33 miesięcy liczonych od 22 lutego 2016 r. (jeśli nie będzie przerw między umowami).

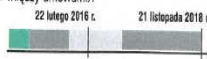


#### OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY – PRZYKŁADY

##### 3. Pierwsza w starym stanie prawnym, druga „na przelomie”

Strony zawarły umowę na okres próbny od 1 października do 31 grudnia 2014 r. Następnie miały umowę na czas określony od 1 stycznia do 31 grudnia 2015 r. Po niej zawierają drugą umowę na czas określony – od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r.

Umowa zawarta w styczniu 2016 r. jest drugą do limitu 3 (dotąd 2) umów na czas określony. Po niej strony będą mogły zawrzeć jeszcze tylko jedną tego typu umowę, trwającą nie dłużej niż do 21 listopada 2018 r. – czyli do upływu 33 miesięcy od 22 lutego 2016 r. (jeśli nie będzie przerw między umowami).



## OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY – PRZYKŁADY

### 4. Bardzo długa umowa na przełomie starych i nowych przepisów

Strony łączyła umowa na czas określony na 1 rok od 1 stycznia do 31 grudnia 2014 r. Następnie zawarły umowę na 5 lat – od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2019 r. W takim przypadku umowa przekształciła się w umowę na czas nieokreślony już 22 listopada 2018 r. (czyli po 33 miesiącach od 22 lutego 2016 r.). Jeśli pracodawca chce uniknąć tego skutku, powinien wypowiedzieć umowę w taki sposób, aby okres wypowiedzenia upłynął przed 22 listopada 2018 r. (zakładając, że umowa ta była wypowiedziana już w starym stanie prawnym, czyli dodano w niej klauzulę o możliwości wypowiedzenia).

Skutku w postaci przekształcenia umowy w zatrudnienie bezterminowe nie będzie tylko wówczas, gdy:

- \* pracownik podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem przez cały okres od 22 lutego 2016 r. do 21 listopada 2018 r. albo
- \* występuje jeden z 4 wyjątków, gdy umowa na czas określony nie podlega limitowaniu (tzn. umowa na zastępstwo, prace dorywcze lub sezonowe, praca na okres kadencji, obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy).

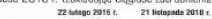
W tych dwóch sytuacjach umowa na czas określony będzie trwała do 31 grudnia 2019 r.



## OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY – PRZYKŁADY

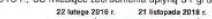
### 5. Przerwa w starym stanie prawnym

Strony miały umowę na okres próby od 1 października do 31 grudnia 2014 r. Następnie miały dwie umowy na czas określony: od 1 stycznia do 30 czerwca 2015 r. i od 1 lipca do 31 grudnia 2015 r. Potem była ponadmiesięczna przerwa w zatrudnieniu. Następnie zawarły kolejną umowę – od 5 lutego do 31 grudnia 2016 r. Przerwa „zrenuje” limit 2 umów. A zatem umowa obowiązująca od 5 lutego jest pierwszą z limitu 3 (wicedniej 2) umów na czas określony. Po niej będzie można zawrzeć jeszcze 2 umowy trwające nie dłużej niż do 21 listopada 2018 r. (zakładając ciągłość zatrudnienia).



### 6. Przerwa na przełomie starych i nowych przepisów, po jednej umowie

Strony miały jedną umowę na czas określony – od 1 sierpnia 2015 r. do 31 stycznia 2016 r. W tym przypadku mogą zawrzeć drugą umowę bezpośrednio po pierwszej, np. od 1 lutego, albo po dowolnej przerwie, np. od 22 lutego lub od 1 kwietnia 2016 r. Z dosłownego brzmienia przepisu wynikałoby, że przerwa ponad miesięczna „wyczerpie” jeszcze limit, czyli można po niej zawrzeć 3 umowy terminowe). Jednak nie można całkiem wykluczyć innej interpretacji, więc bezpieczniejsze zawrzeć po przerwie najwyżej 2 umowy. Natomiast limit 33 miesięcy będzie liczony od 22 lutego albo od dnia zawarcia drugiej umowy. Jeśli więc drugą umowę strony podpiszą 1 kwietnia 2016 r., 33 miesiące zatrudnienia upłyną 31 grudnia 2018 r.



## OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY – PRZYKŁADY

### 7. Przerwa na przełomie starych i nowych przepisów, po dwóch umowach

Strony miały podpisaną pierwszą umowę na czas określony od 1 lutego do 31 lipca 2015 r. Po niej – drugą od 1 sierpnia 2015 r. do 31 stycznia 2016 r.

W tej sytuacji nie można zawrzeć trzeciej umowy już w dniu wejścia w życie zmian (22 lutego 2016 r.). W tego typu przypadkach przerwa między drugą a trzecią umową musi być dłuższa niż miesiąc (31 dni) – inaczej trzecia umowa przekształca się w zatrudnienie bezterminowe. Strony powinny więc poczekać z trzecią umową np. do 15 marca 2016 r. Wówczas limit 33 miesięcy upłynie 14 grudnia 2018 r. Przerwa ponad miesięczna powinna jeszcze wyzerować limit 3 umów (tak wynika z dosłownej interpretacji przepisów przejściowych), czyli można po niej zawrzeć 3 umowy terminowe. Jednak w wszelki wypadek bezpieczniejsze zawrzeć po takiej przerwie tylko jedną (trzecią) umowę na czas określony.

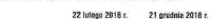


## OGRANICZENIA W ZATRUDNIANIU NA CZAS OKREŚLONY – PRZYKŁADY

### 8. Przerwa w nowym stanie prawnym

Strony miały pierwszą umowę na czas określony od 1 lutego do 31 lipca 2015 r. Po niej miały drugą umowę na czas określony od 1 sierpnia 2015 r. do 31 marca 2016 r. Mogą zawrzeć po niej jeszcze jedną, czyli trzecią umowę na czas określony, w dowolnym momencie – albo bezpośrednio po drugiej umowie (wówczas trzecia umowa może trwać maksymalnie do 21 listopada 2018 r.), albo po dowolnej przerwie – np. od 1 maja 2016 r. (wówczas umowa może trwać nie dłużej niż do 21 grudnia 2018 r.). Przerwa – niezależnie od długości – nie „zrenuje” już limitu 3 umów na czas określony.

**Uwaga:** identyczna sytuacja będzie, w przypadku gdy umowa kończąca się 31 marca 2016 r. była nie drugą, ale pierwszą z umów na czas określony. Z tą różnicą, że po niej będzie można zawrzeć najwyżej 2, a nie 1 umowę tego typu.



Oznaczenia: umowy na czas określony umowy na okres próby

## WYPOWIADANIE UMÓW PO ZMIANACH

## WYPOWIADANIE UMÓW NA CZAS OKREŚLONY

Okresy wypowiedzania umów - zarówno terminowych jak i bezterminowych – zależą już tylko od firmowego stażu pracy. Rozwiązując angaż na czas określony pracodawca nadal nie musi 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 zależy 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 przestaje działać. Okres ich wypowiedzenia zależy 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.

### **ŚWIADECTWO PRACY**

Jeśli pracownik pozostaje w zatrudnieniu na podstawie jednej lub kilku umów terminowych, pracodawca ma obowiązek wydać mu zbiorcze świadectwo pracy obejmujące te umowy (umowę) najpóźniej po 24 miesiącach od zawarcia pierwszej z nich.

## ŚWIADECTWO PRACY

Jedynie w przypadku, gdy w chwili upływu tych 24 miesiące ostatnia z umów terminowych nie jest zakończona, pracodawca musi poczekać z wydaniem zbiorczego świadectwa do jej zakończenia.

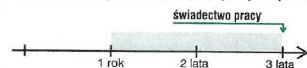
## ŚWIADECTWO PRACY

Natomiast jeśli pracownik zażąda wydania świadectwa pracy za poprzednie zakończone umowy terminowe pracodawca musi wydać oddzielne świadectwa pracy: za zakończoną umowę lub umowy (którego zażądał pracownik), a następnie za umowę, w trakcie której upływie 24-miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umów terminowych. Pracownik składa wniosek na piśmie z 7-dniowym wyprzedzeniem.

## WYDAWANIE ŚWIADECTW PRACY- PRZYKŁADY

### 1. Umowa terminowa trwająca w chwili upływu 24 miesięcy

Strony zawarły umowę na zastępstwo na okres 1 roku i po niej kolejną – na czas określony na 2 lata. Świadectwo pracy wydaje się po tej drugiej umowie, niezależnie od tego, czy strony będą kontynuowały zatrudnienie, czy też nie. Jedynie w przypadku gdy pracownik po zakończeniu pierwszej umowy będzie żądał wydania za nią świadectwa, należy mu je wydać w dowolnym momencie, w którym tego zażąda (tylko tą zakończoną umowę).



## WYDAWANIE ŚWIADECTW PRACY- PRZYKŁADY

### 2. Koniec zatrudnienia przed upływem 2 lat

Pracownik 1 września 2014 r. został zatrudniony na czas określony na pół roku, a potem znowu 1 marca 2015 r. na kolejne pół roku – ponownie na czas określony. Teoretycznie, zgodnie z dosłowną interpretacją przepisów, pracownikowi należałoby wydać świadectwo pracy obejmujące zatrudnienie na te dwie umowy dopiero 31 sierpnia 2016 r., chyba że zażądałby on wydania świadectwa wcześniej (po zakończeniu pierwszej umowy – za tą umowę lub po zakończeniu drugiej umowy – za obie).

Skoro jednak pracodawca po dwóch umowach terminowych (trwających łącznie rok) nie zamierza już dalej zatrudniać tego pracownika, a pracownik nie występuje z żądaniem świadectwa pracy, to – według interpretacji np. inspekcji pracy – należy baz wniosku pracownika wydać mu zbiorcze świadectwo pracy obejmujące te dwie umowy już po zakończeniu drugiej z nich, czyli 31 sierpnia 2015 r.



### WYDAWANIE ŚWIADECTW PRACY- PRZYKŁADY

#### 3. Kilkuniedniowa przerwa między umowami

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę terminową na 1 rok. Zakończyła się w sobotę. Następnie, w poniedziałek strony zawarły kolejną umowę terminową – na 1,5 roku. Z wydaniem świadectwa pracy można poczekać do zakończenia drugiej z tych umów. Czyli możliwe jest wydanie zbiorczego świadectwa pracy za obydwie umowy.

### WYDAWANIE ŚWIADECTW PRACY- PRZYKŁADY

#### 4. Kilka miesięcy odstępu między umowami

Umowa została zawarta na okres marzec – listopad 2015 roku. Zaraz po niej, jeszcze w listopadzie 2015, strony mają zamiar podpisać umowę na kolejny sezon budowlany (marzec – listopad 2016). Mimo że kolejne zatrudnienie będzie już w listopadzie niemal pewne, lepiej nie czekać do listopada 2015 roku, tylko wydać świadectwo za pierwszą umowę od razu w listopadzie 2015 roku. Zdaniem części inspektorów pracy pracownik będzie bowiem dłuższy czas pozostawał bez zatrudnienia i dlatego powinien otrzymać świadectwo.

lepiej wydać świadectwo już po pierwszej umowie



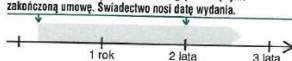
### WYDAWANIE ŚWIADECTW PRACY- PRZYKŁADY

#### 5. Umowa na okres próbny, a potem na czas nieokreślony

Strony zawarły umowy: na okres próbny od 1 czerwca do 31 sierpnia 2015 r. i od 1 września 2015 r. na czas nieokreślony. Należy wydać dwa odrębne świadectwa pracy: za okres próbny najpóźniej 31 maja 2017 r. i drugie za umowę na czas nieokreślony po jej zakończeniu. Różnym jednak, aby świadectwo pracy za umowę na okres próbny wydać wcześniej, najlepiej od razu po 31 sierpnia 2015 r. Dzięki temu nie będzie trzeba pamiętać o konieczności jego wydania po upływie 2 lat, w przypadku gdy nadal będzie trwała umowa na czas nieokreślony i pracownik nie będzie zainteresowany odebraniem świadectwa za okres próbny. Okres między 31 sierpnia 2015 a 31 maja 2017 r. jest czasem, w którym można legalnie wydać świadectwo pracy za umowę na okres próbny. Po 31 maja 2017 r. pracodawca będzie już spóźniony z wydaniem tego świadectwa.

Można wydać świadectwo po umowie terminowej lub po 2 latach.

W obu przypadkach w świadectwie uwzględnić się tylko zakończoną umowę. Świadectwo nosi datę wydania.



### WYDAWANIE ŚWIADECTW PRACY- PRZYKŁADY

#### 6. Dwie umowy terminowe, potem umowa na czas nieokreślony

Strony zawarły następujące umowy: na okres próbny od 1 czerwca do 31 sierpnia 2015 r., na czas określony od 1 września 2015 r. do 31 marca 2016 r. i na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2016 r. Zbiorcze świadectwo za obie umowy terminowe trzeba wydać najpóźniej 31 maja 2017 r. Lepiej jednak zrobić to już po 31 marca 2016 r. Natomiast świadectwo za umowę na czas nieokreślony należy wydać po jej zakończeniu. Można też po każdej z umów terminowych wydawać oddzielne świadectwa. W takim przypadku pracownik po ostatecznym zakończeniu zatrudnienia u takiego pracodawcy będzie miał nie 2 świadectwa pracy (zbiorcze za umowy terminowe i za umowę na czas nieokreślony), ale 3 świadectwa (za umowę na okres próbny, za umowę na czas określony i za umowę na czas nieokreślony).



## UPRAWNIENIA RODZICÓW PO ZMIANACH

## 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.

## 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.

### UPRAWNIENIA RODZICÓW PO ZMIANACH

Korzystanie z urlopu rodzicielskiego można łączyć z wykonywaniem pracy, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, przez który jest to dopuszczalne.

Łączny okres, w którym możliwe jest łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą w niepełnym wymiarze wynosi:

- 64 tygodnie przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 68 tygodni w pozostałych przypadkach.

### UPRAWNIENIA RODZICÓW PO ZMIANACH

Urlop rodzicielski, który poprzednio 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. Niemniej jednak urlop rodzicielski w wymiarze nie przekraczającym 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

### UPRAWNIENIA RODZICÓW PO ZMIANACH

#### Przykład

Pracownica wykorzystała 16 tygodni urlopu rodzicielskiego, następnie wróciła do pracy, a o udzielenie kolejnych 16 tygodni urlopu zawnioskowała po upływie 6 miesięcy.

### UPRAWNIENIA RODZICÓW PO ZMIANACH

Pracownica miała takie prawo, ponieważ część urlopu rodzicielskiego, w wymiarze nie wyższym niż 16 tygodni, może zostać udzielona w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu (jest to możliwe do ukończenia przez dziecko 6 roku życia). Jednak w przypadku korzystania w przyszłości z urlopu wychowawczego pracownica nie będzie mogła go podzielić na maksymalnie 5 części, ale na maksymalnie cztery.

### UPRAWNIENIA RODZICÓW PO ZMIANACH

Urlop rodzicielski może być udzielany jednorazowo albo w częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Niemniej jednak urlop rodzicielski udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego może być udzielony nie więcej niż czterech częściach, przypadających jedna po drugiej, w wymiarze wielokrotności tygodnia, przy czym żadna z części nie może być krótsza niż 8 tygodni.

### 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.

### UPRAWNIENIA RODZICÓW PO ZMIANACH

Z urlopu rodzicielskiego mogą korzystać oboje rodzice jednocześnie. Łączny wymiar tego urlopu nie może przekraczać podstawowego wymiaru.

### 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 W URLOPIE OJCOWSKIM

Urlop ojcowski na dziecko urodzone w 2015 roku będzie można wziąć przed ukończeniem przez nie drugiego roku życia. Będzie go można podzielić na dwie części.

### 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