

Prawo pracy w jednostkach pomocy społecznej po zmianach w 2016 r.



- Komentarz
- Odpowiedzi na pytania
- Wzory dokumentów
- Akty prawne

11

Prawo pracy w jednostkach pomocy społecznej po zmianach w 2016 r.

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

Warszawa 2016



Wolters Kluwer

11

Tekst pochodzi z Serwisu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Stan prawny na 1 kwietnia 2016 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redakcja merytoryczna

Izabela Baranowska

Redaktor prowadzący

Ewa Fonkowicz

Łamanie

Andrzej Gudowski

Projekt okładki i stron tytułowych

Studio Kozak

Ilustracja na okładce

© *iStockphoto.com/mstay*

.....
Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących
im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej
w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło.
A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.
.....

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄZKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2016

ISBN: 978-83-264-8670-8

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Część I	
UMOWY TERMINOWE	11
Jakie zmiany w umowach terminowych mają zastosowanie w przypadku pracowników samorządowych?	13
1. Limit czasowy i ilościowy przy zawieraniu umów na czas określony	13
2. Umowy okresowe w budżetówce	16
2.1. Umowy na czas określony w jednostkach samorządowych	17
3. Wypowiadanie umów terminowych zawartych od dnia 22 lutego 2016 r.	18
4. Przepisy przejściowe dotyczące umów terminowych zawartych przed 22 lutego 2016 r.	19
Ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony – nowe zasady	23
1. Krótkie omówienie zmian	23
1.1. Dookreślenie specyfiki umowy o pracę na okres próbny	24
1.2. Ograniczenia umów terminowych co do czasu ich trwania i liczby	25
1.3. Nowe okresy wypowiedzenia umów terminowych	26
1.4. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy	27
2. Przepisy przejściowe	27

2.1. Stosowanie dotychczasowych przepisów do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu 22 lutego 2016 r.	27
2.2. Stosowanie dotychczasowych przepisów do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu 22 lutego 2016 r., które przed tym dniem zostały wypowiedziane	28
2.3. Stosowanie dotychczasowych przepisów w zakresie dopuszczalności wypowiedzenia do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji kodeksu pracy	29
2.4. Stosowanie okresów wypowiedzenia przewidzianych w nowych przepisach przy wypowiedaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji kodeksu pracy	30
2.5. Stosowanie nowych przepisów w zakresie dopuszczalnego czasu trwania umowy (umów) na czas określony do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, oraz dopuszczalna liczba takich umów	31
2.6. Zobowiązanie pracodawcy, który zawiera z pracownikami umowy terminowe wyłączone spod określonych w nowych przepisach limitów, do uzupełnienia umów o pracę zawartych z pracownikami	33
Pytania i odpowiedzi	36
Wzory dokumentów	47

Część II**UPRAWNIENIA RODZICIELSKIE 57****Urlopy rodzicielskie i inne zmiany w uprawnieniach****rodzicielskich od 2 stycznia 2016 r. 59**

1. Zmiany w urlopach macierzyńskich 59
 - 1.1. Wykorzystanie urlopu macierzyńskiego przez ojca prowadzącego działalność gospodarczą lub ojca – zleceniobiorcę w razie rezygnacji matki z tego urlopu ... 60
 - 1.2. Rezygnacja matki niebędącej pracownicą z urlopu macierzyńskiego 61
 - 1.3. Urlop macierzyński nie tylko dla matki lub ojca dziecka 61
 - 1.4. Przerwanie urlopu macierzyńskiego na skutek hospitalizacji matki 63
 - 1.5. Wykorzystanie urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka również wówczas, gdy matka nie miała prawa do tego urlopu 65
 - 1.6. Urlop macierzyński w razie porzucenia dziecka przez matkę 66
2. Zmiany w urlopie rodzicielskim 67
3. Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą 70
4. Zmiany w urlopie ojcowskim 72
5. Zmiany w urlopie wychowawczym 72
6. Zmiany dni wolnych na opiekę nad dzieckiem 74
7. Dokumentacja 75
8. Uprawnienia rodzicielskie – porównanie zmian 76

Pytania i odpowiedzi 79**Wzory dokumentów 106****Część III****ZWOLNIENIE NA OPIEKĘ NAD DZIECKIEM 145****Pytania i odpowiedzi 147****Wzory dokumentów 151**

Część IV**E-ZWOLNIENIA LEKARSKIE** 155**E-zwolnienia lekarskie** 157**Część V****ZMIANY W ZATRUDNIANIU OSÓB****NIPEŁNOSPRAWNYCH** 163**Najważniejsze zmiany w zatrudnianiu osób****niepełnosprawnych od lipca 2016 r. – na przykładach** 165

1. Zmiany we wskaźniku uprawniającym do udzielania ulg
– schorzenia szczególne 165
2. Określenie terminu wystawienia informacji o uldze 166
3. Nowe obowiązki dla sprzedającego 167
4. Ograniczenie kwoty ulgi do wykorzystania
przez nabywcę 168
5. Kary finansowe za nieprawidłowości
przy wystawianiu ulg 168
6. Dofinansowanie na tzw. starego pracownika 169
7. Dofinansowanie a nieterminowe przekazywanie
wynagrodzenia 171
8. Ujednolicenie terminu na przekazywanie zaliczek
na ZFRON 171

Część VI**AKTY PRAWNE** 173

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy 175

Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych
z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa 330

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- k.k.** – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
- k.p.** – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.)
- r.w.u.p.r.** – rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. poz. 2243)
- u.p.s.** – ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 163 z późn. zm.)
- u.r.z.n.** – ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.)
- u.ś.p.u.s.** – ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 159 z późn. zm.)
- ustawa nowelizująca kodeks pracy, nowelizacja kodeksu pracy** – ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1220)

Inne

MPiPS	– Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
NIP	– Numer Identyfikacji Podatkowej
PESEL	– Powszechny Elektroniczny System Ewidencji Ludności
PFRON	– Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PIP	– Państwowa Inspekcja Pracy
ZFRON	– zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych
ZUS	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Część I

UMOWY TERMINOWE

Komentarz praktyczny

JAKIE ZMIANY W UMOWACH TERMINOWYCH MAJĄ ZASTOSOWANIE W PRZYPADKU PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH?

Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.) – dalej: k.p. stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Tym samym względem pracowników sfery budżetowej znajdują zastosowanie te wchodzących w życie 22 lutego 2016 r. przepisów dotyczących umów terminowych, które nie mają swoich odpowiedników w pragmatykach służbowych.

1. Limit czasowy i ilościowy przy zawieraniu umów na czas określony

Dotychczas obowiązywała generalna zasada, zgodnie z którą trzecia umowa o pracę zawarta z tym samym pracownikiem (jeżeli poprzednio strony zawarły dwukrotnie umowę o pracę na czas określony, a przerwa między kolejnymi umowami nie przekraczała miesiąca), traktowana jest jako umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Zasada ta dotyczy również pracowników zatrudnionych w sferze budżetowej, z nielicznymi wyjątkami określonymi w poszczególnych pragmatykach służbowych.

Powyższe ograniczenie nie dotyczyło jedynie umów o pracę na czas określony zawartych w celu:

- 1) zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- 2) wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

Ponadto umowy terminowe mogły być zawierane bez ograniczeń liczbowych.

Od 22 lutego 2016 r. weszły w życie nowe regulacje dotyczące zawierania i rozwiązywania umów o pracę na czas określony. Podstawowe zmiany oddziałujące na zatrudnienie pracowników sfery budżetowej dotyczą:

- 1) zmiany zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony poprzez wprowadzenie limitu takich umów i maksymalnego czasu ich trwania;
- 2) uzależnienia długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, analogicznie jak w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Zgodnie zatem z nowym brzmieniem art. 25¹ k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz 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.

Wprowadzony czasowy i liczbowy limit umów o pracę na czas określony obowiązuje również pracowników budżetowych, z wyjątkami wskazanymi w przepisach, o których mowa w dalszej części artykułu.

Nowe przepisy wskazują również skutki przekroczenia wspomnianego 33-miesięcznego okresu trwania umów terminowych oraz przekroczenia dopuszczalnej liczby tych umów. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę na czas

określony przekraczać będzie 33 miesiące lub liczba takich umów przekroczy trzy, to od następnego dnia po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony pracownik będzie traktowany jak zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważane będzie za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony.

Powyższe limity ograniczające zatrudnienie na podstawie umowy lub umów o pracę na czas określony nie dotyczą umowy zawartej:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

– jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

W takich przypadkach konieczne będzie określenie w umowie o pracę tego celu lub okoliczności, tj. zamieszczenie informacji o przyczynach obiektywnie uzasadniających zawarcie takiej umowy (art. 29 § 1¹ k.p.).

Ponadto w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony z powodu obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy każdy pracodawca (w tym również pracodawca sfery budżetowej) będzie miał obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu takiej umowy, wskazując jednocześnie przyczynę jej zawarcia, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia (art. 25¹ § 5 k.p.). Niedochowanie tego obowiązku stanowić będzie wykroczenie przeciwko prawom

Wszystkie publikacje z serii Biblioteka Pomocy Społecznej zostały przygotowane z myślą o praktykach i przeznaczone są dla pracowników socjalnych i pracowników administracji samorządowej. Ułatwią im wykonywanie obowiązków i pomogą znaleźć rozwiązania w kontrowersyjnych nieraz sytuacjach, z którymi mogą się zetknąć w swojej pracy.

W roku 2016 weszły w życie dwie duże nowelizacje kodeksu pracy. Pierwsza z nich dotyczy nowych zasad zawierania i wypowiedzania umów terminowych o pracę. Druga duża nowelizacja wprowadza zmiany w uprawnieniach rodzicielskich pracowników, w tym m.in.:

- likwidację dodatkowego urlopu macierzyńskiego,
- wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego,
- ułatwienie możliwości dzielenia się uprawnieniami rodzicielskimi między pracującymi rodzicami,
- zwiększenie stabilizacji ich zatrudnienia,
- możliwość elastycznego wykorzystywania zwolnienia od pracy na zdrowe dziecko w wieku do lat 14.

W publikacji w sposób przystępny i kompleksowy omówiono konsekwencje i zasady stosowania zmienionych przepisów kodeksu pracy przez działy kadr w jednostkach budżetowych. Przybliżono również zagadnienie tzw. e-zwolnień lekarskich pracowników. Książka zawiera wzory nowych wniosków o urlopy rodzicielskie, odpowiedzi na najciekawsze pytania dotyczące ww. zagadnień oraz tekst kodeksu pracy i ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.



Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01
zamowienia@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

cena 69 zł (w tym 5% VAT)

