

Zmiany ważne dla pracowników



Oskładkowanie umów zleceń, przepisy ograniczające zatrudnianie pracowników na czas określony, czy bardziej elastyczne dla rodziców zasady korzystania z urlopów po urodzeniu dziecka to najważniejsze dla pracowników zmiany w przepisach, które weszły w życie wraz z początkiem 2016 roku lub zaczną obowiązywać w najbliższych tygodniach.

Od pierwszego stycznia weszła w życie nowelizacja ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wprowadzająca oskładkowanie umów zleceń oraz wynagrodzeń członków rad nadzorczych. Nowe przepisy zostały przyjęte jeszcze przez poprzedni Sejm w październiku 2014 roku. Ich celem jest przede wszystkim ograniczenie nadużywania umów śmieciowych, czego Solidarność domaga się od wielu lat. W ocenie związku nowelizacja to zaledwie drobny krok w dobrym kierunku. Zgodnie z nowymi regulacjami umowy zlecenia oraz wynagrodzenia z tytułu zasiadania w radach nadzorczych są oskładkowane tylko do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Solidarność domaga się oskładkowania od pełnych dochodów nie tylko umów zleceń i wynagrodzeń dla członków rad nadzorczych, ale również umów o dzieło. W 2012 roku przewodniczący Komisji Krajowej „S” Piotr Duda złożył na ręce ówczesnego premiera Donalda Tuska projekt ustawy zawierający powyższe postulaty.

Koniec nadużywania umów terminowych

22 lutego wejdą w życie korzystne dla pracowników zmiany dotyczące umów o pracę na czas określony. Nowelizacja Kodeksu pracy w tym zakresie ogranicza okres zatrudniania na umowy terminowe do 33 miesięcy, plus maksymalnie trzymiesięczny okres próbny. Wyjątkiem od tej zasady będą m.in. umowy na zastępstwo czy kontrakty zawierane na okres kadencji. W obecnie obowiązującym stanie prawnym pracodawcy często unikają zatrudniania pracowników na stałe oferując im umowy terminowe na okres kilku lub nawet kilkunastu lat. Nowelizacja ma na celu likwidację tej patologii. Zmianie ulegną także przepisy dotyczące okresów wypowiedzeń umów na czas określony. W przypadku, gdy staż pracy pracownika w danym przedsiębiorstwie będzie krótszy niż sześć miesięcy, okres wypowiedzenia będzie wynosić dwa tygodnie, przy stażu od pół roku do trzech lat – miesiąc oraz trzy miesiące przy stażu wynoszącym co najmniej 3 lata.

Choć zmiany w Kodeksie pracy dotyczące umów terminowych zostały przyjęte przez poprzednią koalicję rządzącą, ich wprowadzenie to w głównej mierze zasługa NSZZ Solidarność. We wrześniu 2012 roku prezydium Komisji Krajowej „S” złożyło w Komisji Europejskiej skargę na polski rząd dotyczącą nadużywania w naszym kraju umów na czas określony. Związkowcy wskazali, że unijne dyrektywy zobowiązują państwa członkowskie do wprowadzenia w życie przepisów dotyczących przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie terminowych umów o pracę i dyskryminowania pracowników zatrudnionych na ich podstawie. W grudniu 2013 roku KE w odpowiedzi na skargę Solidarności przesłała władzom polskim oficjalne wezwanie do usunięcia uchybienia w polskim prawie.

Elastyczne urlopy dla rodziców

Wraz z nowym rokiem weszły również w życie udogodnienia dla rodziców. Od stycznia 2016 roku

obowiązują nowe przepisy dotyczące urlopów przysługujących po urodzeniu dziecka. Podobnie jak w latach poprzednich w 2016 roku urlop macierzyński wynosi 20 tygodni, jednak tzw. dodatkowy urlop macierzyński w wymiarze 6 tygodni został zlikwidowany. Nie oznacza to jednak, że świeżo upieczeni rodzice będą musieli szybciej wrócić do pracy. „Zabrane” 6 tygodni zostało włączone do urlopu rodzicielskiego, który obecnie wynosi 32 zamiast 26 tygodni. Łącznie urlop macierzyński i rodzicielski podobnie jak w ubiegłym roku będą wynosić 52 tygodnie, jednak rodzice zyskali większą swobodę w decydowaniu, czy w domu z dzieckiem ma zostać matka, czy ojciec. Bardziej elastyczne stały się również zasady korzystania z tzw. urlopu ojcowskiego. Dotychczas urlop ten w wymiarze 2 tygodni należało wykorzystać w całości, zanim dziecko ukończy pierwszy rok życia. Po zmianie przepisów ojcowie zyskali dodatkowy rok na wybranie przysługującego im urlopu. Ponadto urlop ojcowski można podzielić na dwie części trwające po 1 tydzień każda.

Korzystniejsze dla rodziców są również nowe zasady dotyczące zwolnień na opiekę nad dzieckiem, które zaczęły obowiązywać 2 stycznia. Dotychczas rodzic dziecka, które nie ukończyło 14 roku życia, miał prawo do dwóch dni zwolnienia na opiekę nad dzieckiem w ciągu roku. Zwolnienia udzielano wyłącznie w wymiarze dni. Nowelizacja Kodeksu pracy w tym zakresie stwarza możliwość korzystania ze zwolnień na opiekę nad dzieckiem w wymiarze godzinowym. Innymi słowy rodzice mogą skorzystać z tego uprawnienia, zarówno wybierając przysługujące 2 dni wolne w całości, jak i np. 16 razy po jednej godzinie.

Refundowane etaty dla młodych

Od nowego roku ruszył program aktywizacji młodych bezrobotnych. Zgodnie z nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z września ubiegłego roku pracodawca zatrudniając bezrobotnego, który nie ukończył 30. roku życia, będzie mógł skorzystać z państwowego dofinansowania. Jego wysokość to równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę wraz ze składkami ZUS, opłacanymi przez pracodawcę. Refundacja będzie przysługiwać przez 12 miesięcy. Pracodawca, który z niej skorzysta, nie będzie mógł zwolnić pracownika, którego etat został dofinansowany przez państwo przez kolejny rok. Pierwszeństwo w korzystaniu z dotowanych miejsc mają absolwenci szkół każdego szczebla podejmujący po raz pierwszy zatrudnienie w ramach umowy o pracę. Program obowiązuje do końca grudnia 2016 roku.

Łukasz Karczmarzyk

fot. M. Żegliński

źródło: www.solidarnosckatowice.pl

