

| Elementy prawa pracy podlegające zmianie | Opis zmian |
|--|---|
| <p>Zmiany w prawie pracy 2017</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Wzrost wysokości płacy minimalnej Wysokość płacy minimalnej w 2017 roku została ustalona na poziomie 2000 PLN brutto. Wraz ze wzrostem wynagrodzenia minimalnego, zmieniła się także wysokość wielu dodatków z nią związanych. • Wynagrodzenie minimalne przestało być zależne od stażu pracy Od 1 stycznia zniknęły regulacje, określające poziom minimalnych zarobków w pierwszym roku pracy. Od bieżącego roku młody pracownik zarobi co najmniej 100 procent stawki minimalnej. • Minimalna stawka za godzinę pracy Od początku 2017 roku zaczyna obowiązywać minimalna stawka godzinowa za pracę w wysokości ponad 13 zł dla pracujących na określonych umowach zlecenia oraz umowach o świadczenie usług. |
| Elementy KP podlegające zmianie | Opis zmian |
| <p>Regulamin wynagrodzeń Dział III KP Wynagrodzenia</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w Dziale III Wynagrodzenia KP, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. • Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. • Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie. • Co więcej, w regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. |
| <p>Wydawanie świadectw pracy Dział IV KP – Obowiązki pracodawcy i pracownika</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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 – pracodawca ma na to czas 7 dni. • Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. • Minister Pracy w ramach rozporządzenia określi szczegółową treść świadectwa pracy tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz wzór pomocniczy. |
| <p>Wprowadzanie regulaminu pracy Dział IV KP – Obowiązki pracodawcy i pracownika</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że w przedsiębiorstwie obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. • Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy, chyba że obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. • Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. |
| <p>Współodpowiedzialność materialna pracownika Dział V KP – Odpowiedzialność materialna pracowników</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą na piśmie pod rygorem nieważności. |
| <p>Terminy odwołań do sądów pracy Dział XII KP – Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Od 1 stycznia 2017 termin na wniesienie do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jak również żądanie przywrócenia do pracy lub zapłaty odszkodowania, wynosić będzie 21 dni. Taki sam termin obowiązywać będzie w przypadku żądania nawiązania umowy o pracę. Należy pamiętać o tej zmianie, podając prawidłowe informacje w oświadczeniu składanym pracownikowi w sprawie rozwiązania umowy o pracę. |

Źródła:

<http://www.regiopraca.pl/portale/rynek-pracy/wiadomosci/od-2017-roku-nowe-przepisy-kodeksu-pracy-glowne-zmiany-w-prawie>

<http://www.kancelariaprawna.pl/blog/planowane-istotne-zmiany-dla-pracodawcow-i-pracownikow>