



Dnia 1 września 2016 r. zaczną obowiązywać zmienione przepisy dotyczące potwierdzania pracownikom ustaleń dotyczących zatrudnienia na piśmie oraz zapoznawania ich z regulaminem pracy tj. ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy. Mają one zwiększyć ochronę praw pracowników oraz przeciwdziałać nielegalnemu zatrudnieniu.

Nowelizacja ta jest istotna dla wszystkich pracodawców, którzy powinni dopilnować, aby umowy o pracę z pracownikami zostały zawarte najpóźniej przed dopuszczeniem ich do pracy w dniu rozpoczęcia zatrudnienia.

UMOWA O PRACĘ PRZED DOPUSZCZENIEM PRACOWNIKA DO PRACY

Zmienione przepisy zobowiązują pracodawców do zawierania pisemnej umowy o pracę, a w jej braku do pisemnego potwierdzania pracownikowi ustaleń, co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków przed dopuszczeniem pracownika do pracy (Art. 29§2 K.P.), nie zaś jak do tej pory najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika; sankcją za niespełnienie tego wymogu może być grzywna w wysokości od 1 000 do 30 000 złotych (Art. 281 pkt 2 K.P.).

Komentarz SK&S: Obecnie Kodeks pracy wymaga zawarcia umowy o pracę lub pisemnego potwierdzenia ustaleń, co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika - co może mieć miejsce nawet po zakończeniu pierwszej dniówki. Skutkuje to często zawieraniem umów o pracę po rozpoczęciu zatrudnienia bez dotkliwych konsekwencji. Od 1 września 2016 r., ze względu na wskazane powyżej zmienione przepisy, pracodawca nie powinien dopuścić pracownika do pracy, tj. zezwolić na świadczenie pracy przez pracownika (ani jej polecić) jeżeli nie ma on zawartej umowy o pracę lub pisemnie potwierdzonych powyższych ustaleń. Pracownik będzie mógł wstrzymać się z rozpoczęciem pracy do tego czasu.

Niespełnienie powyższego obowiązku stanowić będzie wykroczenie niepotwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy zagrożone grzywną w wysokości od 1 000 do 30 000 złotych. Może ona stanowić efektywne narzędzie dla Inspektorów kontrolujących pracodawców w tym zakresie.

Zamierzonym celem nowelizacji jest eliminacja pewnych patologii rynku pracy, natomiast w praktyce spowoduje ona konieczność zmiany procedur także u pracodawców, których działania nie szkodzą pracownikom.

ZAPOZNANIE PRACOWNIKA Z REGULAMINEM PRACY PRZED DOPUSZCZENIEM DO PRACY

Zmienione przepisy wprowadzają również wymóg zapoznania pracownika z regulaminem pracy oraz w stosunku do młodocianego z wykazem lekkich prac przed dopuszczeniem do pracy, nie zaś jak do tej pory przed rozpoczęciem przez pracownika pracy (Art. 104(3) §2 K.P. oraz art. 200(1)§5 K.P.).

Komentarz SK&S: Powyższa zmiana ma charakter językowy - zapewniając spójność w zakresie terminologii ujednoliciła brzmienie odnośnych przepisów określających wymogi po stronie pracodawcy związane z zatrudnieniem pracownika (art. 29§2 K.P.; 104(3) §2 K.P. oraz art. 200(1)§5 K.P.; art. 229§1 K.P., art. 237(3) §2 K.P.); pracodawca nie powinien dopuścić pracownika do świadczenia pracy jeżeli nie zostaną one zrealizowane.

Prosimy o kontakt w przypadku wszelkich pytań lub wątpliwości.

Roch Pałubicki

Partner

tel. +48 61 856 0414

mobile: +48 606 815 836

Roch.Palubicki@skslegal.pl

Monika Krzyszkowska-Dąbrowska

Senior Counsel

tel. +48 22 608 7370

mobile: +48 698 171 687

Monika.Krzyszkowska-Dabrowska@skslegal.pl

Niniejszy materiał został przygotowany w celu poinformowania Klientów kancelarii o określonych istotnych zmianach w prawie polskim i nie stanowi on porady prawnej dotyczącej konkretnej sytuacji któregokolwiek z Klientów i nie powinien być traktowany przez Klientów jako porada. W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z przedstawionymi powyżej zagadnieniami prawnymi oraz ich możliwym wpływem na działalność gospodarczą danego Klienta w Polsce, prosimy o kontakt z prawnikiem prowadzącym Państwa sprawę.