

ZMIANY 2017/2018

adw. Piotr Wojciechowski

ZLECENIE WZÓR

Umowa o świadczenie usług

zawarta pomiędzy

.....zwanym dalej Zleceniodawcą,

oraz

.....zwanym dalej Zleceniobiorcą,

Przedmiot umowy.

1. Zleceniodawca zleca, a Zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania następujących prac (usług) i czynności:
 - a)
 - b)
 - c)
2. Szczegółowy zakres prac i czynności określa załącznik Nr 1 do niniejszej umowy.

ZLECENIE WZÓR

Oświadczenia stron.

1. Zleceniobiorca oświadcza, że:
 - a) dysponuje wiedzą, doświadczeniem oraz uprawnieniami niezbędnymi do należytego wykonania zlecenia i zobowiązuje się wykonać je ze szczególną starannością z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa, standardów i reguł wykonywania prac objętych niniejszym zleceniem, a także zasad etyki zawodowej oraz dbając o interesy Zleceniodawcy, w szczególności posiada wykształcenie wyższe o kierunku technicznym, oraz certyfikaty.....
 - b) wiążąc się postanowieniami tej umowy, pracę wykonuje samodzielnie, w sposób niepodporządkowany, a wyłączną formą oddziaływania Zleceniodawcy jest wydawanie wskazówek, o których mowa w dalszej części niniejszej umowy,

ZLECENIE WZÓR

- c) znany mu jest charakter prawny niniejszej umowy, ma pełną świadomość prawną dokonanego wyboru rodzaju umowy, nie jest zainteresowany zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę i potwierdza, że jest mu wiadome, że umowa, której jest stroną nie ma charakteru umowy o pracę i nie wiążą się z tą umową żadne skutki prawne związane z prawem pracy,
- d) nie wykonywał przez ostate 12 miesięcy poprzedzające zawarcie niniejszej umowy pracy na rzecz Zleceniodawcy w charakterze pracownika.

ZLECENIE WZÓR

2. Zleceniodawca oświadcza, że:

- a)** wybór umowy cywilnoprawnej był poprzedzony wyjaśnieniem Zleceniobiorcy skutków prawnych rodzaju zawartej umowy i różnic prawnych pomiędzy umowami cywilnoprawnymi a umowami o pracę,
- b)** posiada niezbędne narzędzia do przekazania Zleceniobiorcy w celu wykonania poleconych usług, zgodnie z przedmiotem niniejszej umowy, o którym mowa w § 1 niniejszej umowy.

ZLECENIE WZÓR

Czas trwania umowy.

1. Umowa niniejsza została zawarta na okres od dnia.....do dnia.....
2. Zleceniobiorca przystąpi do wykonywania Zlecenia w dniu podpisania niniejszej umowy.

ZLECENIE WZÓR

Czas wykonywania Zlecenia oraz bieżąca kontrola jego wykonywania.

1. Zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonywania Zlecenia maksymalnie w wymiarze.....godzin w ciągu miesiąca.
2. W przypadku gdyby wykonanie Zlecenia w wyżej wymienionym wymiarze nie było możliwe, wykonywanie zlecenia w wyższym wymiarze godzin jest możliwe wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody Zleceniodawcy. W takim przypadku Zleceniobiorca zobowiązuje się do pisemnego wystąpienia o nią do Zleceniodawcy.

ZLECENIE WZÓR

3. Zleceniobiorca każdego ostatniego dnia miesiąca będzie składał Zleceniodawcy sprawozdanie z wykonanych prac wraz z rejestrem godzin pracy, według wzoru przekazanego przez Zleceniodawcę. W przypadku niezłożenia przez Zleceniobiorcę stosownego sprawozdania wynagrodzenie będzie wstrzymane do czasu jego złożenia.
4. Po zakończeniu wykonywania zlecenia Zleceniobiorca złoży Zleceniodawcy sprawozdania końcowe obejmujące cały okres Zlecenia.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 6 obejmuje zwrot wszelkich wydatków poniesionych przez Zleceniobiorcę w związku z wykonywaniem niniejszego Zlecenia.

ZLECENIE WZÓR

Wynagrodzenie.

1. Z tytułu wykonania niniejszego zlecenia Zleceniodawca zapłaci Zleceniobiorcy wynagrodzenie w wysokości zł....(słownie.....złotych polskich) za każdą godzinę wykonania Zlecenia.
2. Wynagrodzenie płatne będzie raz w miesiącu 5 dnia każdego kolejnego miesiąca po złożeniu przez Zleceniobiorcę sprawozdania za dany miesiąc oraz przedstawieniu przez niego stosownego rachunku.
3. Wynagrodzenie zostanie wypłacone po pomniejszeniu z tytułu należnych obciążeń publicznoprawnych.
4. Wynagrodzenie płatne będzie przelewem na konto Zleceniobiorcy w....nr konta.....
5. W razie rozwiązania umowy przed upływem okresu, na który została zawarta Zleceniobiorcy należy się wynagrodzenie proporcjonalne do okresu, w którym wykonywała zlecenie.

ZLECENIE WZÓR

Sposób wykonania Zlecenia.

- 1.** Zleceniobiorca przy wykonywaniu zlecenia będzie kierować się wskazówkami Zleceniodawcy oraz osób przez niego wskazanych.
- 2.** Przy wykonywaniu zlecenia Zleceniobiorca zobowiązuje się do przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
- 3.** Zleceniobiorca nie może powierzyć wykonania Zlecenia osobie trzeciej bez pisemnej zgody Zleceniodawcy.

ZLECENIE WZÓR

Kontrola wykonywania Zlecenia.

1. Zleceniobiorca na żądanie Zleceniodawcy w każdym czasie udzieli mu informacji o przebiegu wykonywania Zlecenia.
2. Osobą kontrolującą przebieg wykonywania Zlecenia ze strony Zleceniodawcy jest.....
3. Po zakończeniu wykonywania Zlecenia Zleceniobiorca złoży Zleceniodawcy sprawozdanie końcowe obejmujące cały okres zlecenia.

ZLECENIE WZÓR

Dodatkowe uprawnienia.

- 1.** Zleceniobiorca w terminie ustalonym ze Zleceniodawcą ma prawo dodni przerwy w wykonywaniu Zlecenia w ciągu roku kalendarzowego.
- 2.** Za czas przerwy w wykonywaniu Zlecenia Zleceniobiorca nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

ZLECENIE WZÓR

Badania i szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

1. Zleceniodawca skieruje Zleceniobiorcę na wszelkie niezbędne badania lekarskie i szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy związane z przedmiotem niniejszej umowy.
2. Zleceniobiorca zobowiązuje się do poddania niezbędnym badaniom lekarskim i szkoleniom z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, na które skieruje Zleceniobiorcę – Zleceniodawca.
3. Koszty badań i szkoleń ponosi Zleceniodawca.

ZLECENIE WZÓR

Rozwiązanie umowy.

1. Każda ze stron może wypowiedzieć niniejszą umowę z jednomiesięcznym/trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego.
2. Okres wypowiedzenia upływa ostatniego dnia miesiąca.
3. Z ważnych powodów umowa może być wypowiedziana przez Zleceniodawcę ze skutkiem natychmiastowym, w szczególności, jeżeli Zleceniobiorca:
 - a) bez uzasadnienia nie wykonuje Zlecenia i nie podjął jego wykonania pomimo wyraźnego żądania Zleceniodawcy,
 - b) wykonuje Zlecenie nienależycie, w szczególności niezgodnie ze wskazówkami i nie zmienił sposobu wykonywania Zlecenia mimo wyraźnego żądania Zleceniodawcy,
 - c) powierzył wykonywanie zlecenia osobie trzeciej bez zgody Zleceniobiorcy,
 - d).....

ZLECENIE WZÓR

4. Z ważnych powodów umowa może być wypowiedziana przez Zleceniobiorcę ze skutkiem natychmiastowym, w szczególności jeżeli Zleceniodawca:
 - a) z nieuprawnionych przyczyn wstrzymuje się z wypłatą należnego Zleceniobiorcy wynagrodzenia,
 - b) nie dostarcza Zleceniobiorcy niezbędnych narzędzi do wykonania Zlecenia.
5. W razie wypowiedzenia umowy ze skutkiem natychmiastowym bez ważnych powodów każda ze stron może żądać kary umownej w wysokości.....(słownie złotych polskich.....), a jeżeli poniesiona przez nią szkoda byłaby wyższa od zastrzeżonej kary, może dochodzić pozostałej części odszkodowania.
6. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy wywiera skutki, jeżeli zostało złożone na piśmie.

ZLECENIE WZÓR

Postanowienia końcowe.

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej umowie zastosowanie mają przepisy Kodeksu Cywilnego.
2. Wszelkie spory wynikające z niniejszej umowy rozstrzygać będzie sąd właściwy ze względu na siedzibę Zleceniodawcy.
3. Wszelkie zmiany niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
4. Umowa niniejsza została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla Zleceniodawcy i Zleceniobiorcy.

.....

Zleceniodawca

.....

Zleceniobiorca

ŚWIADECTWO PRACY

- § 1¹. 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.
- § 1². W przypadku, o którym mowa w § 1¹, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.
- § 1³. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. ",

ŚWIADECTWO PRACY

WZÓR

.....

.....

(pracodawca oraz jego siedziba lub miejsce zamieszkania)

(miejscowość i data)

Data - w przypadku wystawiania nowego świadectwa pracy, zgodnie z § 7 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. poz. 2292), pracodawca wskazuje datę, w której wystawia to świadectwo.

.....

(numer REGON-PKD)

1. Nr REGON-PKD - stanowi identyfikator pracodawcy nadany przez właściwy wojewódzki urząd statystyczny

ŚWIADECTWO PRACY

Stwierdza się, że

.....

(imiona) i nazwisko pracownika)

imiona rodziców

urodzony.....

(data urodzenia)

ŚWIADECTWO PRACY

był zatrudniony.....

(pracodawca)

w okresie od do w wymiarze.....

w okresie od do w wymiarze.....

w okresie od do w wymiarze

W ust. 1 - pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych przepisami art. 23¹ Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi wskazuje również okres jego zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) i wskazuje tego pracodawcę (tych pracodawców),

- pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, a także okresy poprzedniego zatrudnienia u tego pracodawcy, jeżeli nie wydał świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniego stosunku pracy lub poprzednich stosunków pracy, zgodnie z art. 97 § 1 i 1¹ Kodeksu pracy

ŚWIADECTWO PRACY

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę

.....

(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska lub pełnione funkcje)

ŚWIADECTWO PRACY

3. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania
(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)

4. ***W ust. 3 lit. a - pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 23¹ § 4 lub § 5, w art. 30 § 1, w art. 48 § 2, w art. 68³, w art. 201 § 2 Kodeksu pracy lub w przepisach odrębnych. Dodatkowo w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 Kodeksu pracy: - za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - pracodawca wskazuje stronę stosunku pracy składając oświadczenie woli w tej sprawie, - bez wypowiedzenia - pracodawca wskazuje art. 52 albo art. 53 albo art. 55 Kodeksu pracy, - na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika - pracodawca wskazuje art. 1 albo art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474).***

b) wygaśnięcia
(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)

ŚWIADECTWO PRACY

4. Został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy

.....
*(okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do
odszkodowania)*

ŚWIADECTWO PRACY

5. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....

(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, w tym urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167² Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
w ust. 5 w pkt 1 - pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 167² Kodeksu pracy,

2) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....

(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

ŚWIADECTWO PRACY

3) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w
..... częściach

4) wykorzystał urlop rodzicielski udzielony na
podstawie.....

(podstawa prawna udzielenia urlopu).

w wymiarze w częściach, w tym na
podstawie art. 182¹c § 3 Kodeksu pracy w częściach.

***w pkt 3 i 4 - pracodawca wskazuje wykorzystany urlop ojcowski i
rodzicielski tylko w przypadku, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka
mógłby korzystać z takiego urlopu w kolejnym stosunku pracy; w
przypadku, gdy pracownik wykorzystywał więcej niż jeden urlop ojcowski
lub rodzicielski - pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na
każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka,***

ŚWIADECTWO PRACY

5) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....

(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze

w okresie (okresach) W

..... częściach.....

w pkt 5 - w przypadku, gdy pracownik wykorzystywał więcej niż jeden urlop wychowawczy – pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka,

ŚWIADECTWO PRACY

- 6) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186(8) § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)
.....
- 7) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy
.....
(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 8) był niezdolny do pracy przez okres dni
(liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

ŚWIADECTWO PRACY

9)

*(dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia,
przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003
r., zgodnie z art. 92 § 1¹ Kodeksu pracy obowiązującym w tym okresie)*

10) odbył służbę wojskową w okresie

.....

(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

ŚWIADECTWO PRACY

11) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....

(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

w pkt 11 - pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika przy wykonywaniu prac, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. poz. 43, z późn. zm.) - na stanowiskach ustalonych zgodnie z § 1 ust. 2 tego rozporządzenia,

12) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy

.....

w pkt 12 - pracodawca informuje o wykorzystaniu przez pracownika dodatkowego urlopu albo innych uprawnień i świadczeń tylko w zakresie mającym wpływ na uprawnienia pracownicze u kolejnego pracodawcy, wynikające z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy,

ŚWIADECTWO PRACY

13)

(okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust. 1, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty)

w pkt 13 - pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe określone w ustawie z dnia 17 listopada 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 887, 1948 i 2036).

ŚWIADECTWO PRACY

6. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

.....
(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)

.....
(wysokość potrąconych kwot)

ŚWIADECTWO PRACY

7. Informacje uzupełniające

.....

W ust. 7 pracodawca zamieszcza informację:

- 1) o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i niewypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych;***
- 2) na żądanie pracownika:***
 - a) o wysokości i składnikach wynagrodzenia,***
 - b) o uzyskanych kwalifikacjach,***
 - c) o prawomocnym orzeczeniu sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania, gdy zachodzi przypadek określony w § 7 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, przy czym pracodawca, uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.***

.....
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

ŚWIADECTWO PRACY

- *POUCZENIE Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w*
- *(podstawa prawna - art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy)*

SYNDROM PIERWSZEJ DNIÓWKI

Umowę o pracę zawiera się na piśmie.

Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

obowiązuje od 1 września 2016 r.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA 2017

Art. 28. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666)

lub osoby, które byłyby objęte taką ochroną, jeżeli w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy, od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy korzystają z ochrony stosunku pracy, o którym mowa w tym przepisie do osiągnięcia wieku emerytalnego wynikającego z przepisów ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy w dotychczasowym brzmieniu.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA 2017

Przykład

Pracownica urodziła się w październiku 1958 r.

W wyniku reformy emerytalnej z 2013 r. jest uprawniona do przejścia na emeryturę o dwa lata później niż przed reformą, ponieważ jej wiek emerytalny po zmianie wynosi **co najmniej 62 lata (zamiast 60 lat)**.

U tej pracownicy wydłużenie wieku emerytalnego nie wydłużyło okresu ochrony przedemerytalnej. Wyniesie on cztery lata. Rozpoczęła się ona w październiku 2016 r. i w myśl obecnych przepisów skończy w październiku 2020 r.

Pracownica objęta zatem **została ochroną w wieku 58 lat**. Przy obniżeniu wieku emerytalnego do 60 lat efektywna ochrona przed wypowiedzeniem umowy powinna wynieść tylko dwa lata, ponieważ w październiku 2018 r. pracownica osiągnie wiek emerytalny.

Przepis przejściowy (art. 28) gwarantujący jej okres ochronny na dotychczasowych zasadach sprawi, że będzie chroniona do października 2020 r., **czyli do 62 lat**, mimo że od dwóch lat będzie miała prawo przejść na emeryturę.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA 2017

Art. 29. 1. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy i osiągną wiek emerytalny wynoszący dla kobiet 60 lat i dla mężczyzn 65 lat przed upływem 4 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, podlegają ochronie stosunku pracy, o której mowa w tym przepisie, przez okres 4 lat licząc od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, także wówczas, gdy upływ tego okresu przypadnie po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobiety i wieku 65 lat przez mężczyzn.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA 2017

- Pracownica 1 października 2017 r. ma 57 lat, zatem po wydłużeniu wieku emerytalnego jej okres ochronny się jeszcze nie rozpoczął. Gdyby nie przepis przejściowy byłaby chroniona tylko trzy lata, **to jest do czasu, kiedy nabędzie uprawnienia emerytalne.**
- Art. 29 ust. 1 gwarantuje jej ochronę przed zwolnieniem do 1 października 2021 r., mimo że rok przed tą datą osiągnie wiek emerytalny.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA 2017

2. Osoby, które w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie są pracownikami i które osiągną wiek emerytalny wynoszący dla kobiet 60 lat i dla mężczyzn 65 lat przed upływem 4 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, podlegają ochronie stosunku pracy wynikającej z art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy przez okres 4 lat licząc od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, także wówczas, gdy upływ tego okresu przypadnie po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobiety i wieku 65 lat przez mężczyzn.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA 2017

- Kobieta w wieku 57 lat 1 października 2017 r. jest bezrobotna. Pracę znalazła dopiero we wrześniu 2020 r. **Bez przepisu przejściowego jej ochrona przedemerytalna powinna zakończyć się miesiąc po podjęciu pracy.**
- art. 29 ust. 2 wydłuży jednak okres jej ochrony o rok – do 1 października 2021 r., ponieważ dopiero wówczas minie czteroletnia wydłużona ochrona wynikająca z art. 29 ust. 2 nowelizacji ustawy emerytalnej.

DANE OSOBOWE

Katalog informacji pozyskiwanych przez pracodawcę od kandydata i pracownika.

Art. 22 (1).

§ 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) adres do korespondencji;
- 4) adres poczty elektronicznej albo numer telefonu;
- 5) wykształcenie;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

DANE OSOBOWE

§2. Pracodawca żąda od pracownika podania danych osobowych obejmujących:

- 1) adres zamieszkania;
- 2) numer PESEL, a w przypadku jego braku –rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 3) inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.

DANE OSOBOWE

- informacje pozyskiwane przez pracodawcę za zgodą w postaci papierowej lub elektronicznej, dotyczą one stosunku pracy i osoba ubiegająca się o zatrudnienie lub pracownik wyrazi na to zgodę w oświadczeniu złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, również dane biometryczne.

Przetwarzanie danych osobowych obejmujących dane:

- o stanie zdrowia
 - o nałogach
 - o życiu seksualnym lub orientacji seksualnej
- nie będzie możliwe nawet za zgodą,**

MONITORING

dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub zachowania tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę pracodawca podejmuje decyzję o wprowadzeniu szczególnego nadzoru nad miejscem pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring), jeżeli uzna to za konieczne,

monitoring nie może stanowić środka kontroli wykonywania pracy przez pracownika;

monitoring nie obejmuje pomieszczeń, które nie są przeznaczone do wykonywania pracy, w szczególności pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek lub palarni;

pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 14 dni przed uruchomieniem monitoringu.

pracodawca **przed dopuszczeniem pracownika do pracy** informuje go o stosowaniu monitoringu.

NIEKARALNOŚĆ

- **badanie niekaralności kandydatów -sektor finansowy**
- badanie kandydatów –stosunek pracy, umowy cywilnoprawne –obecnie propozycja objęcia również osób zatrudnionych,
- pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielenia informacji czy była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo –badanie karalności nie jest powiązane z zakazem zatrudniania,
- prawo żądania udokumentowania informacji, co może nastąpić wyłącznie na podstawie informacji z Krajowego Rejestru Karnego.

DOKUMENTACJA

**Skrócenie okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczna
dwa cele:**

- Skrócenie okresu przechowywania akt z 50 do 10 lat,
- wyjątek pracownicy zatrudnieni przed 31 grudnia 1998 r.
- umożliwienie przechowywania akt w wersji elektronicznej,
- zmiana postaci dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika z papierowej na elektroniczną;
- zasadą przelew wynagrodzenia na rachunek płatniczy.

DOKUMENTACJA

- skrócenie okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczna
- przechowywanie dokumentacji przez okres 10 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaś,
- niszczymy dokumentację—w terminie do 12 miesięcy;
- wraz ze świadectwem pracy informacja o możliwości odbioru dokumentacji;
- pracodawca będzie mógł zmieniać postać, w której prowadzi i przechowuje dokumentację pracowniczą

DOKUMENTACJA

- **Skrócenie okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczacja**
- zmiana postaci z papierowej na elektroniczną ma następować poprzez sporządzenie odwzorowania cyfrowego, w szczególności skanu i opatrzenie dokwalifikowanym podpisem elektronicznym lub kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy,
- zmiana postaci dokumentacji z elektronicznej na papierową następować ma poprzez sporządzenie wydruku i opatrzonego podpisem osoby upoważnionej,
- obowiązek informowania pracowników o zmianie postaci prowadzenia i przechowywania dokumentacji, możliwości odbioru dokumentacji w ciągu 30 dni od dnia powiadomienia o zmienia postaci.

ZWIĄZKI ZAWODOWE

definicja osoby wykonującej pracę zarobkową - należy przez to rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli spełnia ona następujące warunki:

- a) nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia,
- b) nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z wykonywaniem tej pracy,
- c) ma takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione.

ZWIĄZKI ZAWODOWE

uprawnienia zakładowej organizacji związkowe mają przysługiwać organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub
- 2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji,

ZWIĄZKI ZAWODOWE

- Przyznaje się osobom wykonującym pracę zarobkową prawo do:
- ochrony przed zwolnieniem,
- zwolnień z obowiązku świadczenia pracy płatnych oddelegowań,
- zobowiązanie do pobierania składki związkowej z wynagrodzenia,
- przekazywanie informacji o liczbie członków raz na 6 miesięcy