

# Temat na życzenie

**Jak przygotować się  
do zmian przepisów  
prawa pracy  
i ZUS w 2016 r.**

<b>Jak przygotować się do zmian przepisów prawa pracy i ZUS w 2016 r.</b>	<b>3</b>
I. Zawieranie umów na czas określony	3
1. Na czym polegają zmiany	3
2. Stosowanie przepisów przejściowych	4
3. Przygotowanie do zmiany	5
II. Wypowiadanie umów na czas określony	8
1. Na czym polegają zmiany	8
2. Stosowanie przepisów przejściowych	9
3. Przygotowanie do zmiany	10
III. Udzielanie urlopu macierzyńskiego	12
1. Na czym polegają zmiany	12
2. Stosowanie przepisów przejściowych	13
3. Przygotowanie do zmiany	13
IV. Udzielanie urlopu rodzicielskiego	14
1. Na czym polegają zmiany	14
2. Przepisy przejściowe	15
3. Przygotowanie do zmiany	16
V. Udzielanie urlopu wychowawczego	18
1. Na czym polegają zmiany	18
2. Przepisy przejściowe	19
3. Przygotowanie do zmiany	19
VI. Minimalne wynagrodzenie za pracę	20
1. Na czym polega zmiana	20
2. Stosowanie przepisów przejściowych	21
3. Przygotowanie do zmiany	22
VII. Odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy na czas określony	23
1. Na czym polega zmiana	23
2. Stosowanie przepisów przejściowych	24
3. Przygotowanie do zmiany	24
VIII. Oskładkowanie umów zlecenia	25
1. Zbieg dwóch (lub więcej) umów zlecenia	25
2. Zbieg umowy zlecenia oraz posiadania prawa do renty/emerytury	25
3. Zbieg umowy zlecenia z prowadzeniem działalności gospodarczej oraz innej niż gospodarcza działalność pozarolniczej	26
4. Zmiana zasad ustalania tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń w sytuacji wykonywania zlecenia przez osobę pracującą na etacie	27
5. Przepisy przejściowe	27
6. Przygotowanie do zmiany	27
IX. Podstawa wymiaru zasiłków przedsiębiorców	30
1. Na czym polega zmiana	30
2. Przepisy przejściowe	30
3. Przygotowanie do zmiany	31
X. Dokumentowanie nieobecności w pracy z powodu choroby – tzw. e-zwolnienia	32
1. Na czym polegają zmiany	32
2. Przepisy przejściowe	32
3. Przygotowanie do zmiany	32

>> umowa na czas określony, wypowiedzenie umowy o pracę, urlop macierzyński, urlop rodzicielski, wynagrodzenie minimalne, umowa zlecenia, składki na ubezpieczenia społeczne, zasiłek macierzyński

## Jak przygotować się do zmian przepisów prawa pracy i ZUS w 2016 r.

W 2015 r. uchwalono liczne zmiany w Kodeksie pracy oraz w przepisach ZUS. Dotyczą one kwestii związanych m.in. z umowami terminowymi, zasiłkami macierzyńskimi czy uprawnieniami urlopowymi dla rodziców. Nowe rozwiązania wchodzi w życie w pierwszym kwartale 2016 r. Wymuszają na pracodawcach nie tylko formalną znajomość przepisów, ale i podjęcie określonych działań zmierzających do dostosowania relacji z pracownikami do nowych regulacji.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze zmiany, które wejdą w życie w I kwartale 2016 r. w zakresie prawa pracy i ZUS, oraz instrukcje, jak się do nich przygotować.

### I. Zawieranie umów na czas określony

#### 1. Na czym polegają zmiany

Obowiązujące dotychczas regulacje pozwalają na zawarcie między tymi samymi stronami dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony. Trzecia taka umowa między tym samym pracownikiem i pracodawcą powinna już być umową na czas nieokreślony. Dotyczy to sytuacji, gdy przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Przy czym uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony.

Od 22 lutego 2016 r. zasady te nie będą już obowiązywały. Zgodnie z nowymi przepisami okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, jak również łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie będzie mógł przekroczyć 33 miesięcy. Ustawodawca wprowadził również limit w zakresie liczby umów na czas określony. Te same strony będą mogły podpisać maksymalnie 3 umowy na czas określony.

Limity ograniczające zatrudnienie na podstawie umowy lub umów o pracę na czas określony nie będą dotyczyły umowy zawartej w celu:

- zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- wykonywania pracy przez okres kadencji.

Wymienionych limitów nie trzeba będzie stosować także wtedy, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, jeśli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszelkich okoliczności zawarcia umowy.