

# PRZEWODNIK PO ZMIANACH W PRAWIE PRACY I ZUS 2016/2017

PRZEPISY • KOMENTARZE EKSPERTÓW • PRZEJRZyste TABELE

REKOMENDUJE

**MONITOR** prawa pracy  
i ubezpieczeń

Stan prawny na 6 lutego 2017 r.

# **PRZEWODNIK PO ZMIANACH W PRAWIE PRACY I ZUS 2016/2017**

**PRZEPISY • KOMENTARZE EKSPERTÓW • PRZEJRZyste TABELE**

REKOMENDUJE

**MONITOR** prawa pracy  
i ubezpieczeń

Stan prawny na 6 lutego 2017 r.



Grupa  
INFOR PL

**Prezes Zarządu**  
Ryszard Pieńkowski

**INFOR PL S.A.**  
ul. Okopowa 58/72  
01-042 Warszawa  
www.infor.pl

**Dyrektor Centrum  
Wydawniczego**  
Marzena Nikiel

dwutygodnik  
**MONITOR** prawa pracy  
i ubezpieczeń

Ukazuje się od 2004 r.

**Przewodnik przygotowała redakcja**  
MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń

**Adres redakcji:**  
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72,  
tel. 22 531 48 37, www.mppiu.infor.pl

**Biuro Opiekunów Klienta**  
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72  
tel. 22 761 30 30, 801 626 666  
e-mail: bok@infor.pl  
**www.sklep.infor.pl**

Copyright by INFOR PL S.A. Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

Druk: MCP

INFOR PL S.A.  
jest podatnikiem VAT,  
NIP 118-00-93-066

## **PRAWO PRACY**

### **KODEKS PRACY**

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 60) .....	<b>5</b>
Kodeks pracy – przepisy wykonawcze .....	<b>11</b>

### **PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY**

Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2015 r. poz. 640; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1948) .....	<b>12</b>
---	-----------

### **PROMOCJA ZATRUDNIENIA**

Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 645; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 60) .....	<b>16</b>
---	-----------

### **KARTA NAUCZYCIELA**

Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 1379) .....	<b>24</b>
--	-----------

### **SŁUŻBA CYWILNA**

Ustawa z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 1345; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1948) .....	<b>34</b>
---	-----------

## **WYNAGRODZENIA**

### **ZFŚS**

Ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 800; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 2255) .....	<b>38</b>
---	-----------

### **MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ**

Ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (j.t. Dz.U. z 2015 r. poz. 2008; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1265) .....	<b>40</b>
Rozporządzenie Rady Ministrów z 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1456) .....	<b>47</b>

### **MINIMALNA STAWKA GODZINOWA W 2017 R.**

Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z 21 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2017 r. (M.P. z 2016 r. poz. 934) .....	<b>48</b>
--	-----------

### **NIEPEŁNOSPRAWNI**

Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 2046) .....	<b>49</b>
--	-----------

### **USTAWA KOMINOWA**

Ustawa z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (j.t. Dz.U. z 2015 r. poz. 2099; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 2260) .....	<b>56</b>
---	-----------

**WYNAGRODZENIA OSÓB KIERUJĄCYCH NIEKTÓRYMI PODMIOTAMI**

Ustawa z 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. z 2016 r. poz. 1202; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 2260) .....	<b>61</b>
--	-----------

**UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE****SYSTEM UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**

Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 963; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 60) .....	<b>64</b>
---	-----------

**UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE**

Ustawa z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 1793; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 60) .....	<b>76</b>
--	-----------

**WYPADKI PRZY PRACY I CHOROBY ZAWODOWE**

Ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (j.t. Dz.U. z 2015 r. poz. 1242; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 2255) .....	<b>85</b>
---	-----------

**UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE ROLNIKÓW**

Ustawa z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 38) .....	<b>88</b>
System ubezpieczeń społecznych – przepisy wykonawcze .....	<b>98</b>

**ZASIŁKI I ŚWIADCZENIA****USTAWA ZASIŁKOWA**

Ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 372; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 2020) .....	<b>99</b>
---	-----------

**EMERYTURY I RENTY**

Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2016 r. poz. 887; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 38) .....	<b>103</b>
---	------------

**ŚWIADCZENIA PRZEDEMERYTALNE**

Ustawa z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (j.t. Dz.U. z 2013 r. poz. 170; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 38) .....	<b>120</b>
--	------------

**ŚWIADCZENIA RODZINNE**

Ustawa z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 1518; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1579) .....	<b>122</b>
---	------------

**POMOC SPOŁECZNA**

Ustawa z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 930; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 2174) .....	<b>124</b>
---	------------

# USTAWA

z 26 czerwca 1974 r.

## Kodeks pracy

(j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 60)\*

\* Tabela uwzględnia zmiany w ustawie – Kodeks pracy wprowadzone:

- ustawą z 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 910),
- ustawą z 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 2138),
- ustawą z 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 60),
- ustawą z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 r. poz. 2255).

Treść przepisu przed nowelizacją	Treść przepisu po nowelizacji
<p><b>Art. 29. [Forma i treść umowy o pracę]</b> (...) § 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, <b>pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić</b> pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.</p>	<p><b>Art. 29. [Forma i treść umowy o pracę]</b> (...) § 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, <b>pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza</b> pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.</p>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana weszła w życie 1 września 2016 r. Została wprowadzona ustawą z 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 910). W wyniku omawianej zmiany pracodawca musi podpisać z pracownikiem umowę o pracę przed dopuszczeniem go do pracy. Jeżeli tego nie zrobi, ma obowiązek potwierdzić pracownikowi na piśmie, również przed dopuszczeniem do pracy, ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Dotychczas umowę o pracę można było podpisać w pierwszym dniu pracy, czyli nawet na koniec dnia pracy. Tak samo w przypadku braku zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej należało potwierdzić na piśmie warunki zatrudnienia najpóźniej pierwszego dnia pracy.</p>	
<p><b>Art. 77<sup>2</sup>. [Regulamin wynagradzania]</b> § 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej <b>20 pracowników</b>, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.</p> <p><b>Brak odpowiednika</b></p> <p><b>Brak odpowiednika</b></p>	<p><b>Art. 77<sup>2</sup>. [Regulamin wynagradzania]</b> § 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej <b>50 pracowników</b>, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.</p> <p>§ 1<sup>1</sup>. <b>Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.</b></p> <p>§ 1<sup>2</sup>. <b>Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.</b></p>

Treść przepisu przed nowelizacją	Treść przepisu po nowelizacji
<p>§ 2. W regulaminie wynagrodzenia, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.</p>	<p>§ 2. W regulaminie wynagrodzenia pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.</p>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 r. poz. 2255). W wyniku omawianej nowelizacji zmienił się limit stanu zatrudnienia, od którego zależy obowiązek wprowadzania regulaminu wynagrodzenia. Obecnie taki regulamin muszą posiadać pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników. Dotychczas regulamin wynagrodzenia musieli tworzyć pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników. Jednak nie każdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników będzie zwolniony z obowiązku wprowadzenia regulaminu wynagrodzenia. Jeżeli bowiem zakładowa organizacja związkowa u tych pracodawców wystąpi o ustalenie takiego regulaminu, wówczas obowiązkiem pracodawcy będzie jego utworzenie. Nie ma również przeszkód, aby pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników posiadali regulamin wynagrodzenia.</p>	
<p><b>Art. 97. [Świadczenie pracy]</b>  § 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. <b>Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.</b></p> <p>§ 1<sup>1</sup>. Jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny lub umowy o pracę zawartej na czas określony, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, począwszy od dnia zawarcia pierwszej z tych umów.</p> <p>§ 1<sup>2</sup>. Świadectwo pracy wydaje się w dniu upływu terminu, o którym mowa w § 1. Jeżeli jednak rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę nawiązanej przed upływem 24 miesięcy przypada po upływie tego terminu, świadectwo pracy wydaje się w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia takiej umowy o pracę.</p> <p>§ 1<sup>3</sup>. Pracownik, o którym mowa w § 1<sup>1</sup>, może w każdym czasie żądać wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem każdej umowy o pracę wymienionej w tym przepisie lub świadectwa pracy dotyczącego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie takich umów, przypadającego przed zgłoszeniem żądania wydania świadectwa pracy. Pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia pisemnego wniosku pracownika.</p> <p>(...) § 4. <b>Minister Pracy i Polityki Socjalnej</b> określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy oraz sposób i tryb jego wydawania i prostowania.</p>	<p><b>Art. 97. [Świadczenie pracy]</b>  § 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, <b>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.</b></p> <p>§ 1<sup>1</sup>. <b>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.</b></p> <p>§ 1<sup>2</sup>. <b>W przypadku, o którym mowa w § 1<sup>1</sup>, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.</b></p> <p>§ 1<sup>3</sup>. <b>Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.</b></p> <p>(...) § 4. <b>Minister właściwy do spraw pracy</b> określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy.</p>

**Komentarz:** Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 r. poz. 2255). Zgodnie z nowymi przepisami obowiązkiem pracodawcy będzie, tak jak dotychczas, niezwłoczne wydanie pracownikowi świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Jeżeli jednak pracodawca podpisze z tym samym pracownikiem kolejną umowę o pracę w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy, wówczas będzie miał obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy tylko na jego wniosek. W przypadku gdy pracodawca nie będzie miał zamiaru zatrudnienia tego samego pracownika w ciągu 7 dni od ustania poprzedniego zatrudnienia, będzie miał obowiązek wydania świadectwa pracy obejmującego wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia tego pracownika, za które nie wydano mu świadectwa pracy lub świadectw pracy w związku z brakiem wniosku pracownika w tej sprawie. Przed zmianą przepisów w przypadku terminowych umów o pracę świadectwo pracy trzeba było wydać po upływie 24 miesięcy od zawarcia pierwszej z tych umów, chyba że wcześniej pracownik złożył wniosek o wydanie świadectwa pracy.

Zgodnie z nowymi przepisami, jeśli z tym samym pracownikiem jest zawierana kolejna umowa o pracę w terminie 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy, pracownik może w każdym czasie żądać wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę.

Pracodawca jest zobowiązany wydać świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia pisemnego wniosku pracownika w tej sprawie.

**Art. 104. [Regulamin pracy]**

**Brak odpowiednika**

**§ 2.** Regulaminu pracy nie wprowadza się, jeżeli w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy lub gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników.

**Brak odpowiednika**

**Art. 104. [Regulamin pracy]**

(...) **§ 1<sup>1</sup>.** Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

**§ 2.** Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

**§ 3.** 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 w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

**Komentarz:** Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 r. poz. 2255). W wyniku omawianej nowelizacji zmienił się limit stanu zatrudnienia, od którego zależy obowiązek wprowadzania regulaminu pracy. Obecnie taki regulamin muszą posiadać pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników. Dotychczas regulamin pracy musieli tworzyć pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników. Jednak nie każdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników będzie zwolniony z obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy. Jeżeli bowiem zakładowa organizacja związkowa u tych pracodawców wystąpi o ustalenie takiego regulaminu, wówczas obowiązkiem pracodawcy będzie jego utworzenie. Nie ma również przeszkód, aby pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników posiadali regulamin pracy.

**Art. 104<sup>3</sup>. [Wejście w życie regulaminu]**

(...) **§ 2.** Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed rozpoczęciem przez niego pracy.

**Art. 104<sup>3</sup>. [Wejście w życie regulaminu]**

(...) **§ 2.** Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed dopuszczeniem go do pracy.

**Komentarz:** Zmiana weszła w życie 1 września 2016 r. Została wprowadzona ustawą z 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 910). Zmiana ma charakter porządkowy. Doprecyzowuje, że pracownika trzeba zapoznać z regulaminem pracy przed dopuszczeniem do pracy, a nie jej rozpoczęciem. Zmiana jest związana z nową regulacją, która nakazuje podpisać umowę o pracę albo potwierdzić warunki zatrudnienia na piśmie w razie zawarcia stosunku pracy w inny sposób niż w formie pisemnej przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

**Art. 125. [Wspólna odpowiedzialność materialna]**

**§ 1.** Na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wylczenia się.

**Art. 125. [Wspólna odpowiedzialność materialna]**

**§ 1.** Na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wylczenia się.



Treść przepisu przed nowelizacją	Treść przepisu po nowelizacji
<p>Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta na piśmie przez pracowników z pracodawcą.</p>	<p>Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą na piśmie <b>pod rygorem nieważności</b>.</p>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 r. poz. 2255). Podstawą łącznego powierzenia mienia pracownikom jest tzw. umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta w formie pisemnej przez pracowników z pracodawcą. Dotychczasowa regulacja, odnosząc się do formy pisemnej, nie przewidywała skutków prawnych jej niezachowania. Zmieniony przepis jednoznacznie reguluje tę kwestię. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej zawarta przez pracowników z pracodawcą na piśmie pod rygorem nieważności.</p>	
<p><b>Art. 155<sup>2</sup>. [Urlop proporcjonalny po okresach nieobecności]</b>  <b>§ 1.</b> Przepis art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:          (...) 3) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych;</p>	<p><b>Art. 155<sup>2</sup>. [Urlop proporcjonalny po okresach nieobecności]</b>  <b>§ 1.</b> Przepis art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:          (...) 3) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, <b>służby przygotowawczej</b>, okresowej służby wojskowej, <b>terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie</b>, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych;</p>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 2138). Jest związana z utworzeniem Wojsk Obrony Terytorialnej. Pracownicy będą mieli obniżany proporcjonalnie urlop wypoczynkowy w przypadku powrotu do pracy po okresie co najmniej 1-miesięcznej nieobecności poświęconej na służbę w tych wojskach.</p>	
<p><b>Art. 165. [Obligatoryjne przesunięcie terminu urlopu]</b>          Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:          (...) 3) powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,</p>	<p><b>Art. 165. [Obligatoryjne przesunięcie terminu urlopu]</b>          Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:          (...) 3) powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe <b>albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie</b>, na czas do 3 miesięcy,</p>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 2138). Jest związana z utworzeniem Wojsk Obrony Terytorialnej. Pracownik powołany do pełnienia terytorialnej służby wojskowej na czas do 3 miesięcy nie będzie mógł w tym czasie skorzystać z urlopu wypoczynkowego.</p>	
<p><b>Art. 166. [Obligatoryjne udzielenie niewykorzystanego urlopu]</b>          Część urlopu niewykorzystaną z powodu:          (...) 3) odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,</p>	<p><b>Art. 166. [Obligatoryjne udzielenie niewykorzystanego urlopu]</b>          Część urlopu niewykorzystaną z powodu:          (...) 3) odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego <b>albo pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie</b>, przez czas do 3 miesięcy,</p>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 2138). Jest związana z utworzeniem Wojsk Obrony Terytorialnej. Urlop wypoczynkowy zostaje przerwany, jeżeli pracownik został powołany do pełnienia terytorialnej służby wojskowej.</p>	

<p><b>Art. 191. [Zatrudnianie młodocianych]</b>  <b>§ 1.</b> Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:  1) ukończyli co najmniej <b>gimnazjum</b>;</p> <p>(...) <b>§ 5.</b> Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli <b>gimnazjum</b>;</li> <li>2) zwolnienie młodocianych nieposiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego;</li> <li>3) zatrudnianie osób niemających 16 lat, które ukończyły <b>gimnazjum</b>;</li> <li>4) zatrudnianie osób niemających 16 lat, które nie ukończyły <b>gimnazjum</b>.</li> </ol>	<p><b>Art. 191. [Zatrudnianie młodocianych]</b>  <b>§ 1.</b> Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:  1) ukończyli co najmniej <b>ośmioletnią szkołę podstawową</b>;</p> <p>(...) <b>§ 5.</b> Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli <b>ośmioletniej szkoły podstawowej</b>;</li> <li>2) zwolnienie młodocianych nieposiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego;</li> <li>3) zatrudnianie osób niemających 16 lat, które ukończyły <b>ośmioletnią szkołę podstawową</b>;</li> <li>4) zatrudnianie osób niemających 16 lat, które nie ukończyły <b>ośmioletniej szkoły podstawowej</b>.</li> </ol>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana wejdzie w życie 1 września 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 60). Jest to zmiana porządkowa spowodowana likwidacją od 1 września 2017 r. gimnazjów i wprowadzeniem 8-letniej szkoły podstawowej.</p>	
<p><b>Art. 197. [Obligatoryjne doksztalcenie się pracownika młodocianego]</b>  (...) <b>§ 2.</b> W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) do doksztalcenia się w zakresie <b>szkoły podstawowej i gimnazjum</b>, jeżeli szkoły takiej nie ukończył;</li> <li>2) do doksztalcenia się w zakresie szkoły <b>ponadgimnazjalnej</b> lub w formach pozaszkolnych.</li> </ol>	<p><b>Art. 197. [Obligatoryjne doksztalcenie się pracownika młodocianego]</b>  (...) <b>§ 2.</b> W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) do doksztalcenia się w zakresie <b>ośmioletniej szkoły podstawowej</b>, jeżeli szkoły takiej nie ukończył;</li> <li>2) do doksztalcenia się w zakresie szkoły <b>ponadpodstawowej</b> lub w formach pozaszkolnych.</li> </ol>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana wejdzie w życie 1 września 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 60). Jest to zmiana porządkowa spowodowana likwidacją od 1 września 2017 r. gimnazjów i wprowadzeniem 8-letniej szkoły podstawowej.</p>	
<p><b>Art. 200<sup>1</sup>. [Zatrudnienie młodocianego przy pracach lekkich]</b>  (...) <b>§ 5.</b> Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac <b>przed rozpoczęciem przez niego pracy</b>.</p>	<p><b>Art. 200<sup>1</sup>. [Zatrudnienie młodocianego przy pracach lekkich]</b>  (...) <b>§ 5.</b> Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac <b>przed dopuszczeniem go do pracy</b>.</p>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana weszła w życie 1 września 2016 r. Została wprowadzona ustawą z 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 910). Zmiana ma charakter porządkowy. Doprecyzowuje, że pracownika młodocianego trzeba zapoznać z wykazem lekkich prac przed dopuszczeniem do pracy, a nie przed jej rozpoczęciem. Zmiana jest związana z nową regulacją, która nakazuje podpisać umowę o pracę albo potwierdzić warunki zatrudnienia na piśmie w razie zawarcia stosunku pracy w inny sposób niż w formie pisemnej przed dopuszczeniem pracownika do pracy.</p>	
<p><b>Art. 264. [Dochodzenie roszczeń przed sądem]</b>  <b>§ 1.</b> Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu <b>7 dni</b> od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.  <b>§ 2.</b> Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu <b>14 dni</b> od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.</p>	<p><b>Art. 264. [Dochodzenie roszczeń przed sądem]</b>  <b>§ 1.</b> Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu <b>21 dni</b> od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.  <b>§ 2.</b> Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu <b>21 dni</b> od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.</p>

Treść przepisu przed nowelizacją	Treść przepisu po nowelizacji
<p><b>§ 3.</b> Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu <b>14 dni</b> od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.</p>	<p><b>§ 3.</b> Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu <b>21 dni</b> od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.</p>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 r. poz. 2255). Od 1 stycznia 2017 r. zmienił się termin wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę oraz od rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Zgodnie z nowymi przepisami termin na odwołanie wynosi 21 dni od otrzymania wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Dotychczas odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę można było złożyć w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę. Natomiast odwołanie od rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wnosilo się w terminie 14 dni od dnia doręczenia pisma rozwiązującego taką umowę.</p>	
<p><b>Art. 281. [Katalog wykroczeń]</b> Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu: (...) 2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę,</p>	<p><b>Art. 281. [Katalog wykroczeń]</b> Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu: (...) 2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę <b>przed dopuszczeniem go do pracy,</b></p>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana weszła w życie 1 września 2016 r. Została wprowadzona ustawą z 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 910). Zmiana doprecyzowuje, że wykroczeniem zagrożonym grzywną od 1000 zł do 30 000 zł jest niepotwierdzenie na piśmie umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy.</p>	

## KODEKS PRACY – PRZEPISY WYKONAWCZE

<p>wejście w życie</p> <p><b>1</b></p> <p>stycznia 2017 r.</p>	<p><b>Świadectwo pracy</b></p>	<p>Rozporządzenie w znacznej części powiela rozwiązania zawarte w dotychczasowym rozporządzeniu dotyczącym wydawania świadectwa pracy. Zmiany wynikają przede wszystkim z konieczności:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ dostosowania przepisów do nowych zasad wydawania świadectw pracy,</li><li>■ uzupełnienia treści świadectwa pracy w związku ze zmianami w uprawnieniach rodzicielskich pracowników, wprowadzonymi od 2 stycznia 2016 r.</li></ul> <p>Rozporządzenie zawiera też nowy wzór świadectwa pracy.</p> <p><b>Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy – Dz.U. z 2016 r. poz. 2292</b></p>
--	--------------------------------	---

**USTAWA**

z 13 kwietnia 2007 r.

**o Państwowej Inspekcji Pracy**

(j.t. Dz.U. z 2015 r. poz. 640; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1948)\*

\* Tabela uwzględnia zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy wprowadzone:

- ustawą z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy – Prawo energetyczne oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 1165; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1986),
- ustawą z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 1265; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1986),
- ustawą z 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1948; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 2255).

Treść przepisu przed nowelizacją	Treść przepisu po nowelizacji
<p><b>Art. 10. [Zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy]</b> 1. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy: (...) <b>Brak odpowiednika</b></p>	<p><b>Art. 10. [Zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy]</b> 1. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy: (...) <b>15a) kontrola spełniania obowiązków, o których mowa w art. 23r ust. 3 i 4 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (Dz.U. z 2012 r. poz. 1059, z późn. zm.), w zakresie paliw ciekłych w ramach wykonywania kontroli, o której mowa w pkt 1;</b></p>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana obowiązuje od 2 września 2016 r. Została wprowadzona ustawą z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy – Prawo energetyczne oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 1165). W wyniku nowelizacji zwiększył się katalog zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Od 2 września 2016 r. w ramach wykonywania kontroli do zadań PIP należy kontrola spełnienia obowiązku:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ posiadania koncesji na wykonywanie działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania paliw, magazynowania lub przeładunku paliw w instalacjach magazynowania paliw ciekłych lub instalacjach przeładunku paliw ciekłych, przesyłania lub dystrybucji paliw, obrotu paliwami;</li> <li>■ wpisu do rejestru podmiotów przywożących (tj. osób fizycznych, osób prawnych lub jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej, które samodzielnie lub za pośrednictwem innego podmiotu dokonują przywozu paliw ciekłych);</li> <li>■ zgłoszenia do Prezesa URE infrastruktury paliw ciekłych – w zakresie, w jakim dotyczy paliw ciekłych.</li> </ul> <p>PIP może kontrolować spełnienie wymogu prawidłowego prowadzenia sprzedaży paliw ciekłych i świadczenia usług magazynowania lub przeładunku paliw ciekłych, przesyłania lub dystrybucji paliw ciekłych zgodnie z zasadami określonymi w przepisach ustawy z 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (j.t. Dz.U. z 2012 r. poz. 1059; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1986).</p>	
<p><b>Art. 10. [Zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy]</b> 1. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy: <b>Brak odpowiednika</b></p>	<p><b>Art. 10. [Zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy]</b> 1. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy: (...) <b>15b) kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2015 r. poz. 2008);</b></p>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana obowiązuje od 1 stycznia 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 1265; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1986). Od 1 stycznia 2017 r. do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy kontrola wypłacania wynagrodzenia</p>	

w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dla osób pracujących na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług. Wysokość minimalnej stawki godzinowej wynosi 13 zł. Nowe przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, które obowiązują od 2017 r., mają na celu ochronę osób przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi poprzez zagwarantowanie prawem minimalnej stawki godzinowej. Ustawa o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw definiuje minimalną stawkę godzinową jako minimalną wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługującą przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi. Obowiązuje ona w przypadku realizowania umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 380; ost.zm. Dz.U. z 2016 r., poz. 2255), czyli umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Wynagrodzenie należy tak ustalić, aby jego wysokość za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż 13 zł (bez względu na sposób ustalania wynagrodzenia, np. stawka godzinowa, miesięczna). Nie dotyczy to sytuacji, gdy zleceniobiorca samodzielnie decyduje o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a przysługujące mu wynagrodzenie jest w całości uzależnione wyłącznie od rezultatu prac.

#### Brak odpowiednika

**Art. 11b. [Polecenie w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej]**

**Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.**

**Komentarz:** Zmiana obowiązuje od 1 stycznia 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 1265; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1986). Nowy przepis rozszerza uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy o prawo do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości określonej zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę osobom przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi.

#### **Art. 13. [Podmioty podlegające kontroli Państwowej Inspekcji Pracy]**

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

#### Brak odpowiednika

– zwani dalej „podmiotami kontrolowanymi”.

#### **Art. 13. [Podmioty podlegające kontroli Państwowej Inspekcji Pracy]**

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

**(...) 5) przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę**

– zwani dalej „podmiotami kontrolowanymi”.

**Komentarz:** Zmiana obowiązuje od 1 stycznia 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 1265; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1986). Nowy przepis uzupełnia katalog podmiotów, które mogą być kontrolowane przez PIP, o przedsiębiorców oraz inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez nie działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi. Taka zmiana jest spowodowana dodaniem PIP nowego zadania, o którym mowa w art. 10 pkt 15b ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. W wyniku tej nowelizacji PIP może przeprowadzić kontrolę wypłacania przez kontrolowany podmiot wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej na zasadach dotychczas obowiązujących przy kontroli przepisów dotyczących prawa pracy. PIP może przeprowadzić kontrolę bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy.

Treść przepisu przed nowelizacją	Treść przepisu po nowelizacji
<p><b>Art. 14. [Podmioty współdziałające z Państwową Inspekcją Pracy przy realizacji jej zadań]</b></p> <p>1. Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz z organami administracji państwowej, w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz <b>naczelnikami urzędów skarbowych</b>, a także z Policją, Strażą Graniczną, Służbą Celną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.</p> <p>(...) 4. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo – w uzasadnionych przypadkach – występować do organów administracji publicznej, w tym naczelników urzędów skarbowych i dyrektorów <b>izb skarbowych</b>, a także Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz innych właściwych podmiotów z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do udzielenia porad, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 14a.</p>	<p><b>Art. 14. [Podmioty współdziałające z Państwową Inspekcją Pracy przy realizacji jej zadań]</b></p> <p>1. Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz z organami administracji państwowej, w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz <b>organami Krajowej Administracji Skarbowej</b>, a także z Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.</p> <p>(...) 4. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo – w uzasadnionych przypadkach – występować do organów administracji publicznej, w tym naczelników urzędów skarbowych i dyrektorów <b>izb administracji skarbowej</b>, a także Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz innych właściwych podmiotów z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do udzielenia porad, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 14a.</p>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana wejdzie w życie 1 marca 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1948). W art. 14 zmieniono ust. 1 i 4 w związku z wejściem w życie 1 marca 2017 r. ustawy z 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1947). Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji swoich zadań współdziała z organami Krajowej Administracji Skarbowej. Jednym z takich organów są dyrektorzy izb administracji skarbowej.</p>	
<p><b>Art. 24. [Upoważnienie do przeprowadzania kontroli u przedsiębiorcy]</b></p> <p>1. Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w zakresie, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 i 4.</p>	<p><b>Art. 24. [Upoważnienie do przeprowadzania kontroli u przedsiębiorcy]</b></p> <p>1. Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w zakresie, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 i 4, <b>oraz kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.</b></p>
<p><b>Komentarz:</b> Zmiana obowiązuje od 1 stycznia 2017 r. Została wprowadzona ustawą z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 1265; ost.zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1986). Dotychczas inspektorzy pracy kontrolowali m.in. przestrzeganie przepisów prawa pracy w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności (w tym przez cudzoziemców). Po zmianie przepis upoważnia inspektorów pracy także do kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej należnej osobom przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi.</p>	
<p><b>Art. 33. [Środki prawne stosowane przez inspektora pracy w wyniku ustaleń dokonanych w toku kontroli]</b></p> <p>1. W wyniku ustaleń dokonanych w toku kontroli właściwy inspektor pracy: (...) 2) kieruje wystąpienia i wydaje polecenia, o których mowa w art. 11 pkt 8;</p>	<p><b>Art. 33. [Środki prawne stosowane przez inspektora pracy w wyniku ustaleń dokonanych w toku kontroli]</b></p> <p>1. W wyniku ustaleń dokonanych w toku kontroli właściwy inspektor pracy: (...) 2) kieruje wystąpienia i wydaje polecenia, o których mowa w art. 11 pkt 8 i <b>art. 11b;</b></p>

*Dalsza część książki dostępna w wersji  
pełnej.*

