

Wyłączenie dodatku stażowego z minimalnego wynagrodzenia oraz podwyżki dla młodocianych pracowników uczących się zawodu – to najważniejsze, ale niejedyne zmiany w prawie pracy czekające nas w najbliższej przyszłości.

Docenienie wieloletnich pracowników

Dzięki zmianie przepisów wieloletni pracownicy w końcu będą docenieni. Zmiany będą dotyczyły przede wszystkim pracowników sektora publicznego oraz pracodawców tego sektora, którzy zgodnie z przepisami mają obowiązek wypłacania takiego dodatku.

Jak wskazuje minister Bożena Borys-Szopa – *Wyłączenie od 1 stycznia 2020 r. dodatku stażowego z kategorii minimalnego wynagrodzenia za pracę było bardzo oczekiwanym społecznie rozwiązaniem. W dotychczasowej formie taki dodatek często nie spełniał swojej roli, a pracownik z kilkunastoletnim stażem dostawał niższą stawkę wynagrodzenia zasadniczego niż np. zaczynający pracę absolwent lub osoba z niewielkim doświadczeniem, ponieważ do minimalnej pensji wliczał mu się dodatek za wystęgę lat. To bardzo krzywdząca sytuacja.*

Prestiż kształcenia zawodowego

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej informuje również, że: *od 1 września tego roku wzrosną wynagrodzenia dla młodocianych pracowników (między 15 a 18 rokiem życia) odbywających przygotowanie zawodowe w formie nauki zawodu. – To kolejny krok w odbudowie prestiżu kształcenia zawodowego.*

Podwyżka ta wynosić będzie 1 punkt procentowy. Wynagrodzenie będzie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Wynagrodzenie wyniesie nie mniej niż 5 proc. w pierwszym roku nauki, nie mniej niż 6 proc. w drugim i nie mniej niż 7 proc. w trzecim roku nauki. Przykładowo dla drugiego kwartału w pierwszym roku nauki oznacza to wzrost z 198,04 zł do 247,55 zł, w drugim – z 247,55 zł do 297,06 zł, a w trzecim – wzrost z 297,06 zł do 346,56 zł.

Pracodawca będzie mógł ubiegać się o refundację kosztów tej podwyżki z Funduszu Pracy. Wystarczy, że złoży stosowny wniosek do Ochotniczego Hufca Pracy.

Koniec z dyskryminacją w pracy

Kolejne zmiany wejdą w życie 7 września br. Dotyczą one tematyki dyskryminacji i równego traktowania, szczególnych uprawnień pracowników – innych niż matka i ojciec dziecka członków najbliższej rodziny, mobbingu, świadectw pracy oraz przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.

To m.in. wprowadzenie otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację – w efekcie każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację. Dodatkowo także pracownik, który doznał mobbingu, ale nie rozwiązał umowy o pracę, będzie mógł dochodzić od pracodawcy odszkodowania (w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę).

Zmiany w zakresie szczególnych uprawnień związanych z korzystaniem z urlopów macierzyńskich,

rodzicielskich, ojcowskich i urlopów na warunkach urlopu macierzyńskiego polegają z kolei na rozszerzeniu tych uprawnień na pracowników – innych niż matka i ojciec dziecka członków najbliższej rodziny.

Pracodawca zapłaci za spóźnienie się z wydaniem świadectwa pracy

Od 1 tys. do nawet 30 tys. zł może zapłacić pracodawca, który nie wyda pracownikowi w terminie świadectwa pracy. Dzisiaj taka kara grzywny grozi za niewydanie świadectwa pracy. Wydłużone zostaną natomiast terminy związane z prostowaniem świadectwa pracy na wniosek pracownika – z 7 do 14 dni.

Do Kodeksu pracy wprowadzone zostaną także nowe przepisy dotyczące sytuacji, w których pracodawca nie wyda pracownikowi świadectwa pracy. Pracownik będzie miał prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy. Jeżeli pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa jest niemożliwe – pracownikowi będzie przysługiwało prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Co to oznacza w praktyce? To sąd będzie określał treść świadectwa pracy, a prawomocny wyrok albo postanowienie zobowiązujący pracodawcę do wydania świadectwa pracy będzie zastępował to świadectwo.

Źródło: MRPiPS