



Co każdy pracownik wiedzieć powinien?

Umowy na czas nieokreślony

- O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (art. 38 KP).

- Wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony przez pracodawcę jak i rozwiązanie przez niego każdego rodzaju umowy o pracę wymaga podania przyczyny uzasadniającej (art. 30 § 4 KP).

- Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę powinno zawierać pouczenie o prawie odwołania się do sądu (art. 30 § 5 KP).

- Wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony wymaga wcześniejszej konsultacji tego zamiaru z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 § 1 KP).

- Jeśli wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony było nieprawidłowe lub bezzasadne sąd może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 § 1 KP).

- Wypowiedzenie umowy o pracę oraz jej rozwiązanie bez wypowiedzenia wymaga formy pisemnej (art. 30 § 3 KP).

Wypowiedzenie umowy o pracę

- W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 37 § 1 KP).

- Umowę na czas określony można wypowiedzieć jedynie gdy zawarła ją na okres dłuższy niż 6 miesięcy i jednocześnie zawarto w niej odpowiednią klauzulę (art. 33 KP).

- Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, w sytuacji gdy brakuje mu nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (art. 39 KP), z wyjątkiem sytuacji wskazanych w art. 43 KP.

- Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 41 KP).

- Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy (art. 177 § 1 KP).

Związki zawodowe

- W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników niezależnie od ich przynależności związkowej. W sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy (art. 7 KP).

- Bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej pracodawca nie może działaczowi związkowemu podlegającemu szczególnej ochronie stosunku pracy wypowiedzieć umowy, rozwiązać z nim stosunku pracy, a także dokonać wypowiedzenia zmieniającego (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych).

- W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest zobowiązany zwrócić się do tej organizacji o informacje o pracownikach korzystających z jej obrony. Organizacja związkowa w terminie 5 dni informuje pracodawcę, czy pracownik którego sprawa dotyczy jest jej członkiem lub korzysta z obrony związku (art. 30 ust. 2 (1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych).

- Regulamin pracy, wynagradzania oraz układ zbiorowy pracy podlegają uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (art. 104 (2) § 1; art. 77 (2) § 4 KP; art. 241 (24) KP).

- Prawa i interesy zbiorowe pracowników są reprezentowane przez związki zawodowe (art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 29 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

- Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 1 ustawy z dnia 29 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

- Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników (referendum strajkowe), jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem (art. 20 ustawy z dnia 29 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Zwolnienia grupowe

W ramach zwolnień grupowych pracodawca nie może zwolnić niżej wskazanych grup pracowników podlegających ochronie:

- w wieku przedemerytalnym
- kobiet ciężarnych i na urlopach macierzyńskich
- członków rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego
- działaczy związkowych
- członków specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej

- członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej

- członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej

- członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek,

- społecznych inspektorów pracy

- pracowników powołanych do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego

- członków rady pracowników.

W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się przepisów dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (art. 41 (1) § 1 KP). □

Korzystanie z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Aktem regulującym kwestie związane z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych jest ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz. U. 96.70.335 z późn. zm.).

Zakres osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS

Zgodnie z art. 2 ust. 5 ustawy są nimi pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał prawo do korzystania ze Świadczeń Funduszu. Zapis ten oznacza, iż osoby wchodzące w skład tej kategorii („osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS”) stanowią jednolitą grupę. Innymi słowy, szczególnie w świetle braku odmiennych regulacji, ustawodawca nie rozróżnia uprawnień do korzystania z Funduszu w zależności od tego, czy osoba jest pracownikiem, czy też nie, o ile tylko mieści się w pojęciu wskazanym w art. 2 ust. 5. Warto zwrócić uwagę, iż szczególnie w art. 8 ustawy, w którym mowa o zasadach korzystania z ZFŚS mówi się o całej kategorii „osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS”, a nie np. o pracownikach. Reasumując ustawa o ZFŚS przyznaje dokładnie takie same uprawnienia do korzystania z wszelkich form, jakimi posługuje się Fundusz emerytom i rencistom (oraz członkom ich rodzin), jak pracownikom i członkom ich rodzin.

Zasady przyznawania świadczeń finansowanych z ZFŚS

Podstawową rolę pełni tutaj art. 8 ust. 1 ustawy, który wyraźnie wskazuje przesłanki decydujące o możliwości uzyskania ulgowych

usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu. Zgodnie z tym przepisem są to: sytuacja życiowa, rodzinna i materialna (tzw. kryteria socjalne). Tak określone kryteria stanowią katalog zamknięty, co niesie ze sobą dwojakiego rodzaju konsekwencje. Po pierwsze oznacza to, iż żadne inne okoliczności, a więc np. staż pracy, zajmowane stanowisko itp., nie powinny być brane pod uwagę. Po drugie zaś, nie można przyznawać świadczeń z ZFŚS z pominięciem tych kryteriów. Przyznanie świadczenia w takiej samej wysokości określonej grupie osób uprawnionych stwarza domniemanie, że kryteria socjalne nie zostały uwzględnione (należy w tym miejscu dodać, iż oceniając sytuację materialną, życiową i rodzinną powinno się brać również pod uwagę dochody pracownika osiągane poza zakładem pracy, a także dochody członków rodziny, pozostających we wspólnym gospodarstwie z pracownikiem, co wynika z szerokiego ujęcia kryteriów socjalnych).

Przechodząc do zagadnienia porozumienia z pracodawcą dotyczącego zasad przyznawania świadczeń z ZFŚS należy zwrócić uwagę na dwie sprawy. Po pierwsze tryb wprowadzania regulaminu określającego zasady korzystania z Funduszu, a po drugie zakres przedmiotowy takiego regulaminu.

Regulamin ten wprowadza pracodawca po uzgodnieniu jego treści z zakładową organizacją związkową (art. 27 ust. 1 ustawy o zw. zaw.). Jeżeli został on wprowadzony prawidłowo, czyli w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, jest on rozstrzygający w kwestiach spornych.



Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

1 lutego 2009 r. weszła w życie obszerna nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wykaz najistotniejszych zmian w Ustawie:

- wprowadzono obowiązek wyodrębnienia w ramach powiatowego urzędu pracy centrum aktywizacji zawodowej (CAZ), w którym będą prowadzone działania aktywizujące bezrobotnych i poszukujących pracy. Rozwiązanie to ma ułatwić poprawę wizerunku urzędu pracy, który w szerokiej opinii publicznej nie jest identyfikowany jako instytucja, która jest zdolna zaspokoić bardziej złożone potrzeby swoich klientów, tj. bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców
- umożliwiono utworzenie przez powiat w gminie lokalnych punktów informacyjno-konsultacyjnych w celu udzielania informacji o pomocy wynikającej z ustawy oraz o rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy. Punkty takie będą mogły powstawać w ramach powiatowych urzędów pracy w porozumieniu z samorządem gminnym
- przeniesienie akcentu z „potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy” na obowiązek zgłaszania się w celu korzystania z różnej, przewidzianej ustawą pomocy związanej z podjęciem pracy lub aktywizacją osoby zarejestrowanej. Zmieniono częstotliwość obowiązkowego stawiennictwa do urzędu pracy dłużników alimentacyjnych z 10 dni na 90 dni
- wprowadzono rozwiązanie uzależniające okres, na który bezrobotny zostaje pozbawiony posiadanego statusu (120, 180 lub 270 dni) od okoliczności, który raz bezrobotny odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy określonej w ustawie lub poddania się badaniom lekarskim lub psychologicznym, mającym na celu ustalenie zdolności do pracy lub udziału w innej formie pomocy określonej w Ustawie
- ustalono, iż statusu bezrobotnego są pozbawiane osoby, które pozostają niezdolne do pracy wskutek choroby lub przebywania w zamkniętym ośrodku odwykowym przez nieprzerwany okres 90 dni, przy czym za okres nieprzerwany uważa się również okresy niezdolności do pracy wskutek choroby oraz przebywania w zamkniętym ośrodku odwykowym w sytuacji, gdy każda kolejna przerwa między okresami niezdolności do pracy wynosi mniej niż 30 dni kalendarzowych

• zmieniona zostanie konstrukcja zasiłku dla bezrobotnych. Od dnia 1 stycznia 2010 r. wysokość zasiłku ma być jednakowa dla wszystkich bezrobotnych niezależnie od stażu pracy i ulegać obniżeniu w okresie posiadania prawa do zasiłku. Zasiłek dla bezrobotnych ma wynosić 717 zł w okresie pierwszych 3 miesięcy, a następnie 563 zł

• skrócono okres wypłaty zasiłku poprzez zniesienie możliwości pobierania tego świadczenia przez okres 18 miesięcy, oraz podniesienie wskaźnika bezrobocia na danym obszarze ze 125 proc. do 150 proc. przeciętnej stopy bezrobocia (uprawniającego do pobierania zasiłku przez okres 12 miesięcy). Bez zmian prawo do zasiłku przez okres 12 miesięcy zachowają osoby w wieku 50 lat i więcej z co najmniej 20-letnim okresem uprawniającym do zasiłku oraz osoby posiadające na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat, jeśli małżonek bezrobotny jest także bezrobotny i utracił prawo do zasiłku. W świetle tych propozycji zmniejszy się liczba osób uprawnionych do pobierania zasiłku przez okres 12 miesięcy

• zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50. roku życia (poprzez zwolnienie pracodawców z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby, którym brakuje nie więcej niż 5 lat do wieku emerytalnego, zmniejszenie do 14 liczby dni choroby, za które płaci pracodawca w przypadku pracowników po 50. roku życia)

• rozszerzono działania urzędu pracy, skierowane do pracodawców i wprowadzono pomoc we wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników jako nowy zakres pomocy dla tej grupy w ramach poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej

• wprowadzono nowy instrument – „przygotowanie zawodowe dorosłych”, umożliwiający uzyskanie tytułu zawodowego, tytułu czeladnika lub umiejętności zawodowych, na zasadach zbliżonych do kształcenia młodocianych, dla osób dorosłych, bez nawiązywania stosunku pracy. Zwiększy to uczestnictwo dorosłych w kształceniu ustawicznym odpowiadającym potrzebom pracodawców.

Zmiany te mają na celu korzystny wpływ na rynek pracy, w szczególności poprzez intensyfikację i indywidualizowanie zakresu i form pomocy wynikającej z Ustawy, udzielanej przez urzędy pracy osobom zainteresowanym.

