POMOC PRAWNA
PORADY OBYWATELSKIE
MEDIACJA

EDUKACJA PRAWNA

poradnik

PRAWO PRACOWNICZE

MINISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

POWIAT SIEDLECKI

bip.powiatsiedlecki.pl

np.ms.gov.pl

pomocprawna.sc.org.pl

sursum corda
STOWARZYSZENIE w górę serca

Projekt finansowany z budżetu Państwa, realizowany przez Powiat Siedlecki

POWIAT SIEDLECKI

sursum corda
STOWARZYSZENIE w górę serca

OBOWIĄZUJE REJESTRACJA NA WIZYTY

25 644 72 17

pn, wt, czw: 8.00 - 16.00, śr: 8.00 - 18.00, pt: 8.00 - 14.00

np.ms.gov.pl

TU OTRZYMASZ DARMOWĄ POMOC:

POMOC PRAWNA I MEDIACJE

Miejsko-Gminna Biblioteka Publiczna w Mordach

ul. Kilińskiego 9

wtorek: 12.00 - 16.00, środa: 8.00 - 12.00,
piątek: 8.00 - 12.00

Gminny Ośrodek Kultury w Wodyniach

ul. Siedlecka 41

poniedziałek i czwartek: 8.00 - 12.00

Starostwo Powiatowe w Siedlcach

ul. Piłsudskiego 40

poniedziałek i wtorek: 7.45 - 11.45,
środa i piątek: 12.15 - 16.15, czwartek: 14.00 - 18.00

PORADNICTWO OBYWATELSKIE I MEDIACJE

Starostwo Powiatowe w Siedlcach

ul. Piłsudskiego 40

poniedziałek: 12.15 - 16.15, wtorek: 14.00 - 18.00,
środa, czwartek i piątek: 7.45 - 11.45

W CZASIE EPIDEMII samorząd lokalny może podjąć decyzję, o udzielaniu świadczeń zdalnie

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW

Najważniejszym aktem prawnym regulującym stosunki między pracownikiem a pracodawcą jest Kodeks pracy. Zawiera on przepisy dotyczące podstawowych zasad prawa pracy. Mówi o obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu, czyli zakazie dyskryminacji np. ze względu na płeć, niepełnosprawność, religię, rasę itd. Tłumaczy także czym jest stosunek pracy i jakie są rodzaje umów o pracę. Podaje sposoby ich rozwiązania oraz uprawnienia w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracownika lub pracodawcę.

Kodeks pracy kształtuje takie kwestie jak wynagrodzenie za pracę oraz czas pracy, urlopy pracownicze, a także uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. Określa też obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.

PODSTAWOWE ZASADY PRAWA PRACY

Przepisy ogólne Kodeksu pracy (dalej jako kp) tj. art. 10-18 (3) kp zawierają podstawowe zasady prawa pracy. Należy do nich między innymi prawo wyboru pracy. Co do zasady nikomu nie wolno zabronić wykonywania zawodu. Pracodawca jest zobowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Natomiast pracownicy, którzy wypełniają jednakowe obowiązki, mają równe prawa. Za pracę należy się godziwe wynagrodzenie. Pracodawca jest też zobowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Powinien on również ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Ponadto pracownik ma prawo do wypoczynku, w tym dni wolnych od pracy oraz urlopu wypoczynkowego.

UMOWA O PRACĘ

Zgodnie z art. 25 kp umowa o pracę może być zawarta na czas nieokreślony, określony lub okres próbny. Pracodawca poza tym, że sporządzi umowę na piśmie, ma obowiązek w terminie 7 dni od dnia za-

warcia umowy o pracę poinformować pracownika o warunkach zatrudnienia. Musi to zrobić również na piśmie. W sytuacji, gdy umowa nie została sporządzona na piśmie lub pracownik nie otrzymał umowy na piśmie przed rozpoczęciem pracy, pracodawca powinien potwierdzić na piśmie ustalenia co do rodzaju umowy, stron i jej warunków przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

Elementy, które muszą znaleźć się obowiązkowo w umowie to:

- **rodzaj umowy**
- **data jej zawarcia**
- **strony umowy**
- **oraz warunki płacy i pracy**, czyli: miejsce wykonywania pracy, wymiar czasu pracy, wynagrodzenie (ze wskazaniem składników wynagrodzenia), termin rozpoczęcia pracy.

ROZWIĄZANIE I WYGAŚNIĘCIE UMOWY O PRACĘ

Umowa o pracę może zostać rozwiązana przez stronę lub wygasnąć w określonych okolicznościach bez działania żadnej ze stron. Prawo rozwiązania umowy ma zarówno pracownik, jak i pracodawca.

Rozwiązanie umowy o pracę jest możliwe na cztery sposoby (art. 30 kp):

1. umowa rozwiązuje się na mocy porozumienia, którego treść jest ustalana przez strony.
2. pracownik lub pracodawca składa oświadczenie z zachowaniem okresu wypowiedzenia – jest to rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.
3. pracownik lub pracodawca składa oświadczenie bez zachowania okresu wypowiedzenia - jest to rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia np. w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego pracownika.
4. czwarta sytuacja to upływ czasu, na który umowa była zawarta. Tymczasem umowa wygasa m.in. na skutek śmierci pracodawcy lub pracownika (art. 63(1) kp oraz art. 63 (2) kp).

Kazus 1. URLOP PRACOWNICZY

Jacek pracuje u obecnego pracodawcy już kilka lat. Nabył spore doświadczenie, jest dobrym i cenionym pracownikiem. Kieruje pracą podległego sobie zespołu 5-ciu młodszych pracowników. Jacek przeglądając w wolnym czasie strony internetowe biur podróży trafił na bardzo atrakcyjną ofertę wycieczki do Tajlandii. Nie zastanawiając się długo już w marcu wykupił miesięczne wczasy, zarezerwował lot i uzgodnił termin wyjazdu z przyjaciółmi. Wyjazd był zaplanowany na listopad, czyli za dobrych kilka miesięcy. W sierpniu Jacek złożył wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na cały listopad. Miał jeszcze zaległy urlop z zeszłego roku, więc pomyślał, że to będzie dobra okazja. Pracodawca choć bardzo lubi Jacka odmówił udzielenia urlopu na okres miesiąca argumentując, że przecież kieruje pracą zespołu i nie może zostawić go na tak długo bez nadzoru. Dodatkowo w listopadzie rozpoczyna się sezon przedświąteczny i jak co roku w tym czasie będzie bardzo dużo pracy. Więc jeśli Jacek chce skorzystać z urlopu, to może go zaplanować najpóźniej do końca października i maksymalnie na 14 dni kalendarzowych. Jacek jest załamany. Czy wycieczka na Tajlandię mu przepadnie?

Każdy pracownik ma prawo do corocznego płatnego urlopu. W zależności od stażu pracy, **urlop ten przysługuje w wymiarze 20 lub 26 dni.**

Pracodawca ma obowiązek udzielenia urlopu, a jego nieudzielanie jest wykroczeniem. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, przy czym co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 dni kalendarzowych. Wniosek pracownika o udzielenie urlopu w konkretnym terminie nie jest dla pracodawcy wiążący. Termin urlopu powinien być uzgodniony z pracodawcą, który odpowiada za właściwe organizowanie pracy wszystkich pracowników. Pracodawca

nie może dopuścić na przykład do takiej sytuacji, kiedy wszyscy pracownicy chcieliby skorzystać z urlopu w tym samym terminie.

Jeśli pracodawca zgadza się na zaproponowany przez pracownika termin urlopu, to problem nie powstaje. Ale w przypadku, kiedy nieobecność pracownika w pracy w danym okresie mogłaby poważnie zdezorganizować lub utrudnić pracę, pracodawca może się na konkretny termin urlopu **nie zgodzić**.

PORADA

Jacek powinien przed zdecydowaniem się na zakup wczasów w Tajlandii uzyskać od pracodawcy akceptację terminu i długości swojego urlopu wypoczynkowego. W przeciwnym wypadku to Jacek podejmował ryzyko tego, że na planowany wyjazd nie pojedzie, bo pracodawca może mu nie udzielić urlopu. Wszystko dlatego, że to pracodawca udziela pracownikowi urlopu i to pracodawca, a nie pracownik decyduje o tym, kiedy urlop się rozpocznie.

Źródło: unsplash.com

Kazus 2. PREMIA UZNANIOWA

U pracodawcy obowiązywał regulamin wynagradzania, zgodnie z którym pracownikom może być przyznana premia uznaniowa. Z uwagi na niewysokie wynagrodzenia zasadnicze pracowników, pracodawca co miesiąc wypłacał każdemu z nich kwotę 500 zł „tytułem premii uznaniowej". Po jakimś czasie z uwagi na konieczność ograniczenia kosztów, pracodawca zaprzestał wypłaty premii. Jeden z pracowników - Janusz rozwiązał umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę (nie wypłacenie części wynagrodzenia). Zażądał również wypłaty odszkodowania odpowiadającego wysokości nieprzyznanej premii uznaniowej. Czy Janusz ma rację?

W prawie pracy potocznie rozróżnia się dwa rodzaje premii:

1. **premię właściwą** (regulaminową, roszczeniową),
2. oraz **premię uznaniową** (będącą de facto „nagrodą").

O ile **decyzja o przyznaniu premii uznaniowej** (nagrody) jest swobodną decyzją pracodawcy, nieuzależnioną od spełnienia żadnych kryteriów (może być np. wynikiem szczególnego zaangażowania pracownika w danym miesiącu), o tyle **premia regulaminowa jest częścią wynagrodzenia** przysługującą za zrealizowanie określonych warunków i samo spełnienie tych warunków (np. osiągnięcie określonego wyniku sprzedaży) powoduje, że pracownik ma prawo do premii.

O charakterze danej premii i tym czy ma ona charakter uznaniowy (nagrody) czy regulaminowy decyduje nie to, jak pracodawca nazwał tą premię w regulaminie wynagradzania, ale **jak wyglądało jej przyznawanie i wypłacanie w praktyce**. Samo nazwanie premii „uznaniową" nie oznacza, że to pracodawca decyduje o jej przyznawaniu.

W przypadku Janusza „premia uznaniowa" była przyznawana i wypłacana przez pracodawcę stale w tej samej wysokości i to wszystkim

pracownikom. Praktyka ta pokazuje zatem, że świadczenie to wcale nie było premią uznaniową, ale stałym składnikiem wynagrodzenia zasadniczego. W konsekwencji pracodawca nie może zaprzestać wypłacania tej kwoty, nawet powołując się na ograniczanie kosztów.

Aby móc zmniejszyć pracownikom wynagrodzenia, pracodawca powinien zawrzeć z pracownikami porozumienia zmieniające albo wypowiedzieć warunki umowy. **Wypłacanie wynagrodzenia w niepełnej wysokości stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy** i w pewnych okolicznościach już przy pierwszej zaniżonej wypłacie p**racownik może rozwiązać z takim pracodawcą umowę o pracę w trybie natychmiastowym**, z dnia na dzień (bez zachowania okresu wypowiedzenia).

PORADA

Rozwiązując z pracodawcą umowę o pracę w trybie natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków pracownik jest uprawniony do dochodzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Niezależnie od odszkodowania Janusz może dochodzić wyrównania różnicy pomiędzy wynagrodzeniem jakie otrzymywał wcześniej (łącznie z „premią uznaniową"), a tym jakie pracodawca zaczął mu wypłacać.

Kazus 3. PRACA NA PÓŁ ETATU

Anna zawarła umowę o pracę na czas określony w wymiarze połowy etatu. Jest mamą małej Karolinki, dlatego nie mogła pozwolić sobie na pracę na pełny etat. W zawartej umowie o pracę Anna i jej pracodawca nie określili, w jaki sposób będzie wyglądał grafik Anny, ani w jakich godzinach będzie świadczyła pracę. Anna była jednak przekonana, że będzie chodzić do pracy codziennie, od poniedziałku do piątku na 4 godziny. Jej koleżanka, która też zawarła umowę na pół etatu, pracuje właśnie w takim systemie. Pracodawca Anny prowadzi sklep odzieżowy w galerii, która jest otwarta w godzinach od 9 do 21. Po zawarciu umowy pracodawca wręczył Annie grafik. Wynikało z niego, że Anna ma przychodzić do pracy raz na kilka dni na 12 godzin, tak żeby średnio w każdym tygodniu przepracowała 20 godzin. Anna oświadczyła pracodawcy, że praca na pół etatu oznacza maksymalnie 4 godziny dziennie i nie będzie pracowała po 12 godzin, bo w jej przypadku to zupełnie mija się z celem. Czy Anna ma rację?

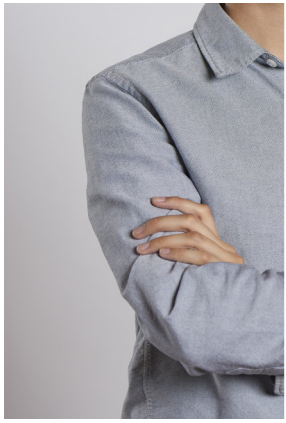
Praca na część etatu nie oznacza, że pracownik w każdym dniu pracy będzie pracował krócej niż wynosi dzienna podstawowa norma czasu pracy – czyli 8 godzin.

W pewnych przypadkach dzienna norma czasu pracy może być przedłużona do 12 godzin, a przy pewnych pracach nawet do 24 godzin dziennie. Wymiar etatu, na jaki zatrudniany jest pracownik, odnosi się do wymiaru miesięcznego (łączna ilość godzin do przepracowania w miesiącu), a nie tego ile godzin dziennie pracownik będzie pracował. Te ostatnie, czyli tzw. grafik, mogą się różnić w poszczególnych dniach. Oznacza to, że pracą na pół etatu jest zarówno praca w każdym dniu po 4 godziny, jak i praca co drugi dzień po 8 godzin lub na przemian tydzień pracy i tydzień wolnego. Jeśli pracownik nie uzgodnił z pracodawcą systemu, w jakim ma być wykonywana praca niepełno etatowa, to pra-

codawca będzie mógł decydować o tym, jak będzie wyglądał grafik czasu pracy pracownika. Oznacza to, że jeśli pracownik podejmując się pracy ma określone oczekiwania co do harmonogramu pracy, oczekiwania te powinny zostać jasno wyrażone i najlepiej zapisane wprost w umowie. Bez takich uzgodnień, o ile pracodawca opracowując grafiki będzie kierował się wymogami nakładanymi przez przepisy o czasie pracy, nie będzie działał nieprawidłowo.

PORADA

Anna nie może mieć pretensji do pracodawcy, że rzeczywistość okazała się inna niż zakładała. Annie zostaje teraz albo porozumienie się z pracodawcą, co do sposobu sporządzania jej grafików, albo rozwiązanie umowy o pracę. Jeśli pracodawca nie zgodzi się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, Anna będzie musiała umowę wypowiedzieć, z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia (o ile wcześniej nie pracowała już u tego pracodawcy).



Źródło: pixabay.com

Kazus 4. NADGODZINY

Tomek pracuje jako grafik komputerowy. Jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ze względu na specyfikę pracy, swoją pracę wykonuje zdalnie z domu. Pracodawca nie kontroluje godzin, w jakich Tomek pracuje. Dla pracodawcy istotny jest efekt pracy, a nie to, kiedy Tomek ją wykona. Tomek zatrudniony jest w zadaniowym systemie czasu pracy. Po zakończeniu miesiąca Tomek przesłał pracodawcy informację, że w tym miesiącu przepracował łącznie 200 godzin, z czego 40 godzin stanowiło pracę w nadgodzinach. Tomek zażądał wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny. Akurat w tym miesiącu Tomek zaplanował remont mieszkania, więc dodatkowe pieniądze bardzo by się przydały. Pracodawca zakwestionował konieczność pracy w nadgodzinach. Stwierdził, że przecież Tomek pracuje w systemie zadaniowym, więc o żadnych nadgodzinach mowy być nie może. Poza tym Tomek nie informował pracodawcy o konieczności dłuższego wykonywania pracy, na którą pracodawca nigdy by się nie zgodził (pracodawca zatrudnia również innych grafików, którzy mogli przejąć część zadań Tomka). Jako ostatni argument pracodawca wymienił wykonywanie pracy z domu. Według pracodawcy Tomek na pewno nie poświęcał wszystkich wskazanych godzin na wykonywanie pracy. Czy Tomkowi należy się wynagrodzenie za nadgodziny?

W przypadku pracowników pracujących w systemie zadaniowym, pracodawca uzgadnia z pracownikiem niezbędną ilość czasu konieczną do poświęcenia dla wykonania określonych zadań. Ustalając ten czas pracodawca nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika, a pracownik ma względną swobodę, jeśli chodzi o to, w jakich godzinach będzie wykonywał swoją pracę. Nie oznacza to jednak, że w systemie zadaniowym godziny nadliczbowe nigdy nie powstają. Stanie się tak wtedy, kiedy powierzone pracownikowi zadania nie były

obiektywnie możliwe do wykonania w ramach kodeksowych norm czasu pracy. O tym, że konieczna jest praca nadliczbowa, z uwagi na zbyt dużą ilość pracy, Tomek powinien jednak poinformować pracodawcę. Pracodawca, mając wiedzę o nadmiernym obciążeniu pracą Tomka mógł część jego zadań przekazać innym pracownikom, lub też mógł mu polecić wykonywanie pracy nadliczbowej. O konieczności pracy w nadgodzinach decyduje bowiem pracodawca, a nie pracownik. Poza oczywistymi przypadkami, kiedy pracodawca mając wiedzę o niezbędności dłuższego wykonywania pracy nie sprzeciwiał się temu, nieuzyskanie przez pracownika zgody na pracę nadliczbową może wiązać się z tym, że pracownik dodatkowego wynagrodzenia za dłuższą pracę nie otrzyma. Wykazywane przez pracownika rzekome godziny nadliczbowe mogą być fikcyjne.

PORADA

Tomek nie zachował się prawidłowo, bowiem pracodawca nie miał możliwości bieżącego monitorowania, ile godzin Tomek poświęca na pracę. Zwłaszcza, że nigdy wcześniej Tomek nie wykazywał pracy w nadgodzinach, a ilość pracy nie uległa zmianie. Pracodawca mógł zasadnie przypuszczać, że Tomek zawyżył ilość faktycznych godzin pracy. Jeśli pracodawca udowodni, że zadania powierzone Tomkowi były możliwe do wykonania w ramach norm czasu pracy, Tomek nie będzie miał prawa do wynagrodzenia za nadgodziny.

Kazus 5. UMOWA NA OKRES PRÓBNY, A CIĄŻA

Dominika zawarła umowę o pracę na okres próbny 3 miesięcy, na stanowisku asystentki zarządu. Kilka tygodni później dowiedziała się, że jest w ciąży, ale nie informowała pracodawcy, bo uznała, że nie ma takiej potrzeby, skoro zawarła umowę tylko na 3 miesiące. Kiedy jednak dowiedziała się, że kobiecie w ciąży przysługują szczególne uprawnienia w prawie pracy, na tydzień przed rozwiązaniem umowy poinformowała pracodawcę, że jest w czwartym miesiącu ciąży i jej umowa powinna został przedłużona do dnia porodu. Pracodawca stwierdził, że gdyby wiedział, że Dominika jest w ciąży, kiedy podpisywała z nim umowę o pracę (wówczas Dominika sama jeszcze o tym nie wiedziała), to nie zawarłby z nią żadnej umowy, bo potrzebował pracownika wyłącznie na 3 miesiące i nie może jej przedłużyć umowy, bo nie ma dla niej pracy. Poza tym według pracodawcy Dominika zachowała się nielojalnie, nie informując go o staraniu się o dziecko, wobec czego pracodawca zwolnił ją dyscyplinarnie. Czy Dominice przysługują jakieś roszczenia?

Kobiety w ciąży podlegają w polskim prawie pracy szczególnej ochronie przed zwolnieniem, ale nie tylko. Przepisy ograniczają czasem możliwość powierzenia kobietom w ciąży lub karmiącym piersią określonych rodzajów prac, zagrażających ich zdrowiu lub życiu. Podobnie przepisy ograniczają możliwość polecenia kobietom w ciąży wykonywania pracy nadliczbowej lub w porze nocnej, bądź delegowania ich poza stałe miejsce wykonywania pracy.

Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający 1 miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży, ulega automatycznie przedłużeniu do dnia porodu. Przedłużenie obowiązywania umowy następuje z mocy prawa i zgoda lub sprzeciw pracodawcy nie mają tutaj znaczenia. Sam fakt poinformowania pracodawcy przez Dominikę o ciąży spowodował, że jej umowa nie

uległaby rozwiązaniu po zakładanym okresie 3 miesięcy próby. Bez znaczenia jest również, czy pracodawca miałby dla Dominiki pracę, czy też nie. Jest to ryzyko, jakim prawo pracy obciąża pracodawców. Konieczność zatrudniania pracownicy w ciąży do dnia porodu ma na celu zapewnienie pracownicy otrzymywania po porodzie zasiłku macierzyńskiego.

PORADA

Niepoinformowanie przez Dominikę o fakcie ciąży lub starania się o dziecko nie może być w żadnym wypadku uznane za działanie nielojalne, które pracodawca może wskazać jako przyczynę zwolnienia. Wręcz przeciwnie, jest to sfera prywatności pracownika, do której pracodawca nie ma dostępu. Z tego też powodu pracodawca nie mógł potraktować nieprzekazania tych informacji (a nawet ich zatajenia), jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zwolnienie dyscyplinarne Dominiki było bezprawne i Dominika może teraz dochodzić przywrócenia jej do pracy i zapłaty wynagrodzenia za czas do dnia porodu.

Źródło: unsplash.com

Kazus 6. OCHRONA PRZEDEMERYTALNA

Pracodawca w dniu 1 grudnia 2020 r. wypowiedział Janinie warunki umowy o pracę w części dotyczącej miejsca jej wykonywania. W uzasadnieniu wskazał, że dział księgowości, w którym zatrudniona jest Janina zostanie przeniesiony z oddziału w Krakowie do oddziału w Warszawie. Na dzień wypowiedzenia umowy pracodawca zatrudniał 50 pracowników. Janina podniosła, że jest objęta ochroną przedemerytalną i pracodawca nie może wypowiedzieć jej nie tylko umowy o pracę, ale również warunków tej umowy. Pracodawca wskazał, że Janina urodziła się 1 marca 1960 r., a zatem uprawnienia emerytalne nabyła 1 marca 2020 r., więc w momencie wręczania wypowiedzenia nie była już objęta ochroną przedemerytalną. A poza tym wypowiedzenie warunków jest dokonane z przyczyn obiektywnych (przeniesienie działu księgowego) i niedotyczących pracownika. Czy Janina słusznie domaga się ochrony?

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę ani warunków umowy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Ochrona przedemerytalna pracowników obowiązuje jednak wyłącznie do momentu nabycia uprawnień emerytalnych, a nie do momentu rozpoczęcia pobierania emerytury.

Janina uprawnienia emerytalne nabyła kilka miesięcy przed tym, kiedy pracodawca wręczył jej wypowiedzenia warunków umowy. W jej przypadku ochrona przedemerytalna już nie obowiązywała i pracodawca mógł wręczyć jej wypowiedzenie. Dodatkowo przyczyna wypowiedzenia była przyczyną dotyczącą pracodawcy. **Pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników mogą dokonywać wypowiedzeń zmieniających nawet w okresie szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem,**

stosując tzw. **ustawę o zwolnieniach grupowych.** A właśnie na taką przyczynę powołał się pracodawca.

PORADA

Janina w momencie wręczania jej wypowiedzenia zmieniającego nie podlegała już ochronie przedemerytalnej. Dlatego wypowiedzenie warunków umowy w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy było prawidłowe. Odmowa przyjęcia przez Janinę nowych warunków spowoduje rozwiązanie umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia. Jeśli Janina odmówiłaby przyjęcia tych warunków, to nabyłaby także prawo do odprawy.

Źródło: pixabay.com

Kazus 7. ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA

Piotr jest zatrudniony na stanowisku montera paneli fotowoltaicznych. Otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 4.000 zł brutto. Podczas wykonywania pracy na dachu domu jednego z klientów przypadkowo doprowadził do upuszczenia jednego z paneli niszcząc go, przy okazji uszkadzając dachówki oraz zabytkowy witraż w oknie klienta. Wartość szkody pracodawcy wyceniono na 4.000 zł (panel), a wartość szkody klienta na dodatkowe 20.000 zł (dachówki i witraż). Klient zażądał od pracodawcy Piotra naprawienia szkody, którą pracodawca pokrył. Po naprawieniu szkody pracodawca poinformował Piotra, że do czasu potrącenia całej szkody (24.000 zł) nie będzie wypłacał Piotrowi wynagrodzenia, czyli przez okres pół roku ma pracować za darmo. Piotr jest załamany i nie bardzo wie, co może zrobić.

Pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za szkody wyrządzone pracodawcy podczas wykonywania pracy, jednak jego odpowiedzialność w przypadku winy nieumyślnej – jak to miało miejsce u Piotra – jest ograniczona do wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. Piotr wyrządził szkodę przez przypadek, zatem będzie odpowiadał tylko do kwoty 12.000 zł. Oprócz szkody wyrządzonej bezpośrednio pracodawcy, pracownik może być obciążony odpowiedzialnością za szkody, jakie przy okazji wykonywania pracy wyrządził osobom trzecim (zniszczone dachówki i witraż). Klient słusznie zażądał odszkodowania od pracodawcy za szkody wyrządzone przez jego pracownika, a nie bezpośrednio od pracownika. Natomiast pracodawca może dochodzić od Piotra zwrotu wypłaconego odszkodowania. Łącznie odpowiedzialność Piotra z tytułu tej szkody nie może jednak przekroczyć wspomnianych 12.000 zł.

Pracodawca nie może samodzielnie dokonywać potrącenia należnych mu wierzytelności, jeśli Piotr nie zgodził się na piśmie na dokonywanie potrąceń lub nie został wydany prawomocny wyrok zasądzający

od Piotra odszkodowanie na rzecz pracodawcy. Co więcej dokonywanie potrąceń jest możliwe tylko w ściśle określonych granicach. **Przepisy prawa pracy regulują tzw. kwotę wolną od potrąceń**, która w przypadku wierzytelności na rzecz pracodawcy wynosi kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca będzie zatem mógł potrącać z wynagrodzenia Piotra taką kwotę, aby ten w każdym miesiącu otrzymał co najmniej wynagrodzenie minimalne.

PORADA

Przepisy prawa pracy regulują tzw. kwotę wolną od potrąceń, która w przypadku wierzytelności na rzecz pracodawcy wynosi kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca będzie zatem mógł potrącać z wynagrodzenia Piotra taką kwotę, aby ten w każdym miesiącu otrzymał co najmniej wynagrodzenie minimalne.

Kazus 8. POWRÓT DO PRACY PO URLOPIE MACIERZYŃSKIM

Joanna jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Po urodzeniu dziecka przez rok przebywała na urlopach – najpierw macierzyńskim, a następnie rodzicielskim. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego i powrocie do pracy w pierwszym dniu otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę pracodawca wskazał, że w czasie korzystania przez Joannę z urlopu rodzicielskiego zatrudnił innego pracownika i jest bardzo zadowolony z jego pracy. Joanna próbowała znaleźć inną pracę w okresie wypowiedzenia, ale bezskutecznie. Czy pracodawca mógł zwolnić Joannę?

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego pracodawca ma obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku, o ile takie stanowisko nadal istnieje.

Gdyby stanowisko pracy zostało w między czasie zlikwidowane, pracodawca ma obowiązek dopuszczenia powracającego pracownika do pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem korzystania z urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Zatrudnienie innego pracownika w trakcie nieobecności Joanny na jej stanowisku pracy nie oznacza, że Joanna traci możliwość powrotu do pracy. Nie może to też być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, dlatego że każda przyczyna wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony musi być uzasadniona, a sam powrót do pracy po wykorzystanych urlopach, zatrudnianie innego pracownika czy też chęć zakończenia umowy z Joanną z uwagi na to, że jest matką małego dziecka, nie

stanowi takiej uzasadnionej przyczyny.

Pracodawca mógłby wypowiedzieć Joannie umowę, gdyby okazało się, że zatrudniony w trakcie jej nieobecności pracownik jest lepszym pracownikiem niż Joanna. Aby jednak to stwierdzić, pracodawca powinien porównać jakość ich pracy po powrocie Joanny do pracy. Dopiero po dokonaniu takiego porównania i wykazaniu lepszych efektów drugiego z pracowników (co powinno obejmować okres kilku miesięcy), pracodawca mógłby zasadnie wypowiedzieć umowę Joannie. Pracodawca może bowiem rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, który gorzej wykonuje swoje obowiązki niż inny.

! PORADA

Joanna może domagać się dopuszczenia jej do pracy, a w przypadku otrzymania wypowiedzenia umowy, może w ciągu 21 dni złożyć odwołanie do sądu pracy, domagając się przywrócenia do pracy. Jeśli sąd przywróci Joannę do pracy, może ona również domagać się zapłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, przy czym nie więcej niż za 3 miesiące.

Źródło: unsplash.com

Kazus 9. NIERÓWNE TRAKTOWANIE

Pracodawca z początkiem roku przyznał swoim pracownikom podwyżki. Dyrektorom przyznał podwyżkę w kwocie 1000 zł, kierownikom w kwocie 800 zł, a pozostałym pracownikom (pracownicy produkcji) przyznał podwyżki w kwocie po 200 zł. Pracownicy produkcji wystąpili do pracodawcy z żądaniem przyznania im podwyżek w takiej samej wysokości jak dyrektorom twierdząc, że przyznanie im podwyżki 5 krotnie niższej jest niesprawiedliwe i stanowi nierówne traktowanie. Poza tym to oni (pracownicy produkcji) w największym stopniu uczestniczą w wypracowaniu zysku firmy, a nie dyrektorzy. W przypadku odmowy wyrównania podwyżek, pracownicy zagrozili pracodawcy zgłoszenie sprawy do PIP i wystąpienie do sądu o odszkodowania. Czy podniesiony przez pracowników zarzut nierównego traktowania jest słuszny?

O konieczności równego traktowania można mówić wówczas, kiedy sytuacja osób porównywanych jest podobna (równa), **ze względu na wspólną cechę istotną** (np. staż pracy, zakres obowiązków, wykształcenie itp.). **Tym samym nie można mówić o nierównym traktowaniu pracowników, jeżeli ich sytuacja faktyczna jest różna** (różne stanowiska, różne wykształcenie, różne zakresy obowiązków). Równych ze względu na daną cenę istotną pracodawcy mają obowiązek traktować równo, ale różnych pracowników można traktować różnie. Pracodawca może różnicować prawa pracowników (w tym wysokości podwyżek), którzy pracują na innym stanowisku, mają różne wykształcenie, inny staż pracy i w związku z tym odmienne doświadczenie, wykonują inne obowiązki, a nawet wykonujących takie same obowiązki, ale w sposób niejednakowy (ktoś pracuje lepiej, ktoś gorzej). Sytuacja prawna pracowników może być różnicowana także ze względu na odmienności wynikające z cech osobistych pracowników (predyspozycji) czy różnic w wykonywaniu pracy (większa lub mniejsza efektywność). Dopuszcza

się nawet możliwość różnicowania w zależności od miejsca wykonywania pracy (np. wyższe wynagrodzenie pracowników pracujących w aglomeracjach miejskich), bo może to mieć uzasadnienie społeczne ze względu na wyższe koszty życia.

PORADA

Pracodawca nie naruszył reguły równości, przyznając dyrektorom wyższe podwyżki niż pracowniom produkcyjnym. Ze względu na zakresy ich obowiązków, zajmowane stanowiska i najczęściej posiadane kwalifikacje i doświadczenie, pracownicy na stanowiskach zarządczych nie są pracownikami „równymi" w znaczeniu posiadania tych samych cech istotnych z punktu widzenia pracodawcy, co pracownicy szeregowi. Stąd zarzut nierównego traktowania jest bezpodstawny.

Publikacja opracowana w ramach działań z zakresu edukacji prawnej, prowadzonych przez Stowarzyszenie Sursum Corda w 2021r.

WERSJA AUDIO PORADNIKA

dla osób niewidomych
i słabowidzących

dostępna po zeskanowaniu
kodu QR

Ponad połowa punktów
nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego
w Polsce jest prowadzona przez organizacje pozarządowe,
jako zadanie publiczne powierzane przez starostów lub prezydentów,
w efekcie corocznego, otwartego konkursu ofert.

sursum corda
STOWARZYSZENIE

SURSUM CORDA oznacza „w górę serca!”.

W tym zawołaniu zawiera się cała nasza misja - **pomagać w trudnej sytuacji**
i dawać nadzieję na to, że może być lepiej.
Dla tych, którzy chcą się angażować i wspierać projekty dobroczynne - tworzymy warunki
do skutecznego działania, w klimacie zaufania i czytelnych zasad.

Jedną z form naszej aktywności jest prowadzenie od 2016r.
sieci punktów **nieodpłatnej pomocy prawnej, poradnictwa obywatelskiego i mediacji**
oraz urozmaicona edukacja prawna.

Stowarzyszenie Sursum Corda powstało w 2000 roku z inicjatywy grupy przyjaciół i profesjonalistów,
którzy wcześniej - przez 6 lat - angażowali się społecznie jako wolontariusze.
Jako organizacja pozarządowa jesteśmy apolityczni działamy na zasadzie „non profit”, czyli nie dla zysku.

Posiadamy status **organizacji pożytku publicznego**, co oznacza,
że możesz przekazać nam 1% podatku, który codziennie inwestujemy w mądre pomaganie.

Będzie nam miło, jeśli dołączysz do naszej załogi !

wolontariat
chcepomagac.org
pomoc prawna
poradnictwo obywatelskie
wypoczynek na plus
wypożyczalnia sprzętu rehabilitacyjnego
centrum mediacji
ośrodek pomocy post penitencjarnej

Polubmy się:
fb.com/Stowarzyszenie.Sursum.Corda
www.sc.org.pl

szkolenia

1%
pomoc ma MOC ! KRS 00000 20 382
wyślij SMS o treści **KRS** na nr **4321**, odeślemy Ci **za darmo** nasz nr KRS

NIEODPŁATNA POMOC PRAWNA

§

Możesz liczyć na

informację o stanie prawnym lub obowiązkach i uprawnieniach

•

wskazanie sposobów rozwiązania problemu prawnego

•

sporządzenie projektu pisma (z wyłączeniem spraw w toczących się już postępowaniach), w tym o zwolnienie z kosztów sądowych lub o ustanowienie pełnomocnika

•

poinformowanie o kosztach i ryzyku finansowym skierowania sprawy do sądu

•

nieodpłatną mediację

•

informację o możliwościach innej, darmowej pomocy

NIEODPŁATNE PORADNICTWO OBYWATELSKIE

§

Możesz liczyć na

rozpoznanie problemu i udzielenie porady dostosowanej do indywidualnej sytuacji, zwłaszcza w sprawach zadłużenia, mieszkaniowych oraz zabezpieczenia społecznego

•

poinformowanie o przysługujących uprawnieniach lub ciążących obowiązkach

•

wsparcie w samodzielnym rozwiązywaniu problemu, np.poprzez sporządzenie planu wyjścia z trudnej sytuacji oraz udzielenie pomocy w jego realizacji, a także skierowanie do odpowiednich instytucji lub placówek nieodpłatnej pomocy

•

skorzystanie z nieodpłatnej mediacji

NIEODPŁATNA MEDIACJA

§

Możesz liczyć na

poinformowanie o możliwościach i korzyściach polubownych metod rozwiązywania sporów

•

przygotowanie projektu umowy o mediację lub wniosku o przeprowadzenie mediacji

•

przygotowanie projektu wniosku o przeprowadzenie mediacji w sprawie karnej

•

przeprowadzenie mediacji

•

udzielenie pomocy w sporządzeniu do sądu wniosku o zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem

MEDIACJA
jest dobrowolna, nieformalna i poufna, a mediator jest osobą bezstronną

WARUNKI SKORZYSTANIA Z NIEODPŁATNEJ POMOCY

Z nieodpłatnej pomocy skorzystać może:

- **OSOBA FIZYCZNA - po złożeniu oświadczenia**, że nie jest w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej,
- **PRZEDSIĘBIORCA PROWADZĄCY JEDNOOSOBOWĄ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ** - po złożeniu dodatkowego oświadczenia o niezatrudnianiu innych osób w ciągu ostatniego roku oraz zaświadczeń dotyczących pomocy de minimis. **Obowiązuje rejestracja na wizyty.**

UDZIELANIE PORAD I MEDIACJI OSOBOM ZE SZCZEGÓLNYMI POTRZEBAMI

Pomoc jest udzielana co do zasady podczas osobistej wizyty w punkcie. **Osoby ze znaczną niepełnosprawnością lub mające trudności w komunikowaniu się** mogą liczyć na pomoc poza punktem, albo za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość (telefonu, poczty elektronicznej, komunikatorów internetowych). Poradę można uzyskać również przy udziale tłumacza migowego.

Publikacja bezpłatna, nieprzeznaczona do sprzedaży. Zawiera stan prawny na sierpień 2021r.