

mecenas Piotr Cichy, konspekt wykładu z dnia 06.10.2009

Prawo pracy w dobie kryzysu ekonomicznego z uwzględnieniem zmian tzw. Ustawy antykryzysowej- zagadnienia praktyczne dla przedsiębiorców.

(Ustawa z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców – Dz.U. z 2009 r, nr 125, poz 10350).

Wstęp

I. Nawiązanie stosunku pracy.

1.Umowa o pracę:

a/ na czas nieokreślony,

b/na czas określony, w tym umowa na czas określony na zastępstwo nieobecnego pracownika,

c/na czas wykonania określonej pracy.

d/na okres próbny.

2.Zasada trzeciej umowy na czas określony (art. 25 ' kp),

Art. 25'.

§ 1. Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy

o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

§ 3. Przepis § 1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych:

1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

3. Minimum treści umowy o pracę (art. 29 kp).

-rodzaj pracy

-miejsce wykonywania pracy

-termin rozpoczęcia pracy

-wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy wraz ze wskazaniem poszczególnych składników wynagrodzenia,

- wymiar czasu pracy.

II. Rozwiązanie stosunku pracy:

1. Rozwiązanie umowy o pracę

a/ Porozumienie stron.

b/ Oświadczenie jednej ze stron umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem).

1/ umowa na okres próbny :

-3 dni robocze, gdy okres próbny nie przekracza 2 tygodni,

-1 tydzień, gdy okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,

-2 tygodnie , gdy okres próbny wynosi 3 miesiące,

2/ umowa na czas określony i umowa „na zastępstwo,

- 2 tygodnie, pod warunkiem umieszczenia zapisu o możliwości wypowiedzenia umowy,

- 3 dni,

3/ umowa na czas nieokreślony,

-2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

- 1 miesiąc , jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy dłużej niż 6 miesięcy,

- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 3 lata,

2.Przyczyny wypowiedzenia

-konieczność podania przyczyn w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony i pouczenia o prawie odwołania do Sądu Pracy,

C. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika(zwolnienie dyscyplinarne).

D. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i bez winy pracownika.

-konieczność podania przyczyn w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i pouczenia o prawie odwołania do Sądu Pracy,

E. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy

-odmowa: upływ okresu dokonanego wypowiedzenia powoduje rozwiązanie umowy o pracę ,

-brak odmowy: domniemanie akceptacji nowych warunków, przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, przy pouczeniu przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym ,

-brak pouczenie :możliwość złożenia oświadczenia o odmowie do końca okresu wypowiedzenia.

F. Zmiany wprowadzone ustawą anty kryzysową.

1.Zakres czasowy i przedmiotowy obowiązywania ustawy

- przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095)

-obowiązuje od dnia 22.08.2009 roku do dnia 31.12.2011 roku.

2.Umowy na czas określony

Art. 13 . 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy.

3. Za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony.

Art.34 par 2 oraz 35 Ustawy - Zawieszenie obowiązywania art. 25 ' Kodeksu pracy.

Dotyczy :

- umów na czas określony, zawartych przed 22.08.2009 r i po tej dacie, kończących się do 31.12.2011.

Nie dotyczy umów:

- zawartych przed lub w trakcie ww. okresu, kończących się po ww. okresie obowiązywania ustawy.

CZAS PRACY w latach 2009 -2011

1.Definicja

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.(art.128 kp)

Od 1 stycznia 2004 roku obowiązuje zasada rozliczania czasu pracy w zakresie tzw. "doby pracowniczej" tj 24 h od harmonogramowego rozpoczęcia pracy przez pracownika .

Obowiązuje również tygodniowa norma ilości godzin wynosząca 40 h tygodniowo.

2.Zmiany wprowadzone ustawą anty kryzysową:

-odmienne zasady dt „doby pracowniczej”

Art. 9 ,10 ustawy

Indywidualny rozkład czasu pracy przewidujące różne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

- przyczyny obiektywne lub technologiczne,

- przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

W okresie stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy indywidualny rozkład czasu pracy pracownika może przewidywać zróżnicowanie liczby godzin do przepracowania w poszczególnych miesiącach. Okresy dłuższej pracy równoważy się okresami krótszej pracy lub okresami niewykonywania pracy w

ramach obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

W takim przypadku ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Jednakże nie może on naruszać prawa pracownika do dobowego i tygodniowego nieprzerwanego odpoczynku.(odpowiednio nieprzerwanie 11 godzin i 35 godzin odpoczynku tygodniowo, obejmujących co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego).

- W każdym miesiącu stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy:

1) wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów;

2) harmonogram czasu pracy określający indywidualny rozkład czasu pracy pracownika może być sporządzany na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 2 miesiące,

- okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy (normalnie 4 miesiące)

Tryb wprowadzenia :

Układ zbiorowy pracy lub porozumienie z zakładowymi organizacjami związkowymi lub porozumienie z przedstawicielami pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego przedsiębiorcy.

Przedsiębiorca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 3 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Art. 11

Przepis szczególny

1. Pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie 14 roku życia lub opiekujący się członkiem rodziny wymagającym jego osobistej opieki może złożyć przedsiębiorcy pisemny wniosek dotyczący ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy. Przepisy art. 10 ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

2. Przedsiębiorca uwzględnia wniosek pracownika, o którym mowa w ust. 1, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku przedsiębiorca informuje pracownika na piśmie.

Czas stosowania: jedynie na czas obowiązywania ustawy tj do 31.12.2011 roku.