



Uniwersytet
Wrocławski

POJĘCIE, PRZEDMIOT, FUNKCJE PRAWA PRACY

Małgorzata Grzešków



Pojęcie prawa pracy





- odrębna gałąź prawa, wyróżniania ze względu na kryterium:
- **przedmiotowe**
- **metody regulacji** (w tym zakresie prawo pracy stanowi **kompleksową** gałąź prawa, która stosuje wszystkie podstawowe metody regulacji, czyli metodę: cywilnoprawną, administracyjnoprawną i karnoprawną)

PRZEDMIOT PRAWA PRACY





- a) społeczne stosunki pracy związane z pełnieniem **pracy dobrowolnie podporządkowanej** (zarówno stosunki indywidualne, jak i zbiorowe) = GŁÓWNY PRZEDMIOT P. PRACY
- b) stosunki poprzedzające nawiązanie stosunku pracy (np. pośrednictwo pracy jako stosunek pomiędzy osobą poszukującą pracę a organami zatrudnienia, stosunki poradnictwa zawodowego)
- c) nadzór nad warunkami pracy
- d) stosunki związane z rozstrzygnięciem sporów ze stosunku pracy
- e) *stosunki ubezpieczenia społecznego (ze względu na rozwój tej materii coraz częściej uważa się je jednak za odrębną gałąź)*



INDYWIDUALNE A ZBIOROWE PRAWO PRACY

- dwa działy tej samej dziedziny prawa

indywidualne

stosunki indywidualne
pomiędzy pracownikiem
a pracodawcą
(np. kwota
wynagrodzenia,
ilość dni urlopu...)

zbiorowe

stosunki zbiorowe
pomiędzy pracownikami
jako całość a pracodawcą
(np. prawo do strajku)

ŹRÓDŁA PRAWA PRACY

A small green plant with several leaves and a dark, round fruit (possibly a plum or cherry) growing out of a clear glass bottle. The bottle is partially filled with water, and the plant's roots are visible in the water. The background is a plain, light color.

źródło prawa pracy – akt prawny o charakterze normatywnym, który swoim zakresem obejmuje przedmiot prawa pracy
(w prawie pracy wyróżnia się przede wszystkim źródła ustawowego i autonomicznego prawa pracy)



Autonomiczne prawo pracy – pojęcie.

- **specyficzne źródła prawa właściwe jedynie prawu pracy,**
- wyraz scedowania przez ustawodawcę części swoich kompetencji na przedstawicieli pracodawców i pracowników,
- spór co do tego, czy stanowią źródła powszechnego prawa pracy, bo nie są wymienione w art. 87 KRP (większość doktryny, w tym m.in. Stelina mówi, że autonomiczne prawo pracy **jest źródłem prawa powszechnie obowiązującego**)
- źródła autonomicznego prawa pracy są wymienione w art. **9 k.p.**, który jednocześnie wprowadza pewną hierarchię



Art. 9. § 1. *Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także **postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów** określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.*

A high-angle, black and white photograph of a massive crowd of people, seen from behind. The individuals are densely packed, filling the entire frame from the foreground to the background. The lighting is dramatic, with strong highlights and deep shadows, creating a sense of scale and anonymity. The text 'UKŁADY ZBIOROWE PRACY' is overlaid in the center of the image.

UKŁADY ZBIOROWE PRACY



ZAKRES PODMIOTOWY

Art. 239. § 1. Układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. **(CHARAKTER Powszechny)**

§ 2. Układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy; układem mogą być również objęci emeryci i renciści.

§ 3. Układu nie zawiera się dla:

- 1) członków korpusu służby cywilnej,
- 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania,
- 3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w:
 - a) urzędach marszałkowskich,
 - b) starostwach powiatowych,
 - c) urzędach gminy,
 - d) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego,
 - e) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego,
- 4) sędziów i prokuratorów.



ZAKRES PRZEDMIOTOWY

część normatywna

część obligacyjna

część trzecia



część normatywna- określa warunki pracy(np. tabele płac, zasady zaszeregowania)

część obligacyjna- określa wzajemne zobowiązania stron układu (np. sposób publikacji, tryb dokonywania ocen stosowania układu)

część trzecia- najczęściej dot. spraw socjalnych



STORNY UZP

strona UZP musi posiadać zdolność
układową

strona pracownicza—jedynie związek
zawodowy

pracodawca— pojedynczy pracodawca lub
organizacja pracodawców (układ
ponadzakładowy)



TRYB ZAWIERANIA UZP

ROKOWANIA

k.p. określa zasady prowadzenia rokowań



- **Art. 241². § 1.** Zawarcie układu następuje w drodze rokowań.
- **§ 2.** Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany powiadomić o tym każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe.
- **§ 3.** Strona uprawniona do zawarcia układu **nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:**
 - 1) w celu zawarcia układu dla pracowników nie objętych układem,
 - 2) w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników,
 - 3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.
- **Art. 241³. § 1.** Każda ze stron jest **obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznym interesów drugiej strony.** Oznacza to w szczególności:
 - 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców,
 - 2) powstrzymanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców,
 - 3) poszanowanie interesów pracowników nie objętych układem.
- **§ 2.** Strony układu mogą określić tryb rozstrzygnięcia kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią o ich stosowaniu w określonym zakresie.



- forma **pisemna**
- podlega wpisowi do **rejestr**
(ponadzakładowy- minister właściwy do
spraw pracy; zakładowy- właściwy
okręgowy inspektor pracy)
- rozwiązuje się: zgodne oświadczenia,
upływ czasu, wypowiedzenie - 3 msc,
chyba że strony postanowią inaczej



Regulamin pracy- ustala organizację i porządek pracy (art. 104 k.p.)

Art. 104. § 1. Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

§ 1¹. ⁽¹⁴⁾ Pracodawca zatrudniający **co najmniej 50 pracowników** wprowadza regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

§ 2. ⁽¹⁵⁾ Pracodawca zatrudniający **mniej niż 50 pracowników może** wprowadzić regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

§ 3. ⁽¹⁶⁾ 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.



Regulamin wynagradzania

Art. 77². § 1. ⁽⁴⁾ Pracodawca zatrudniający **co najmniej 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.

§ 1¹. ⁽⁵⁾ 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.

§ 1². ⁽⁶⁾ 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.

§ 2. ⁽⁷⁾ W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

§ 3. Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę.

§ 4. Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

§ 5. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²⁶ § 2.

§ 6. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

INNE POROZUMIENIA ZBIOROWE

zawierane między pracodawcą a przedstawicielami pracowników

- Art. 9 (1) k.p. (zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy- nie dot. k.p.- na max 3 lata)
- Art. 23 (1a) k.p. (porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę)
- Art.. 241 (25 a) k.p. (warunki telepracy)



POROZUMIENIA SOCJALNE

Porozumienia (pakiety) socjalne - umowy zawierane między pracodawcą lub przyszłym pracodawcą a przedstawicielami załogi (głównie związkami zawodowymi)

- regulują prawa i obowiązki pracowników i pracodawców
- dotyczą zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych uprawnień pracowniczych
- zawierają określone gwarancje dla pracowników oraz wprowadzają świadczenia na wypadek ich nieprzestrzegania
- sporny charakter (czy źródło prawa pracy?) = 1) nie jest źródłem pp, bo nie ma podstawy w ustawie, umowa na rzecz osób trzecich; 2) mają oparcie w art. 9 k.p. i są źródłem pp



MIĘDZYNARODOWE I EUROPEJSKIE PRAWO PRACY

Akty prawne organizacji działających w skali regionalnych jak **Rady Europy** i **Unii Europejskiej** zaliczamy do aktów prawnych europejskiego prawa pracy.

W znaczeniu węższym będą to akty prawne ustanowione przez Unię Europejską.

Do europejskiego prawa pracy zalicza się również umowy międzynarodowe oraz akty prawa wewnętrznego, dotyczące stosunków pracy z tzw. elementem obcym tj. realizowane na obcym terytorium lub też na obszarze własnego państwa ale z udziałem obywateli państw obcych; chodzi tu oczywiście o istnienie również elementu europejskiego.



Z punktu widzenia treściowej zawartości norm zawartych w wymienionych aktach można dokonać ich trójpodziału na:

1. normy określające **cele rozwojowe** prawa pracy (jego instytucji)
2. normy określające **standardy** w zakresie prawa pracy
3. **normy kolizyjne** wyznaczające prawo właściwe w zakresie stosunków pracy z elementem obcym; są one zawarte w przepisach prawa krajowego a ponadto w umowach międzynarodowych

CHARAKTER NORM USTAWOWEGO PRAWA PRACY



H T M L & C S S

design and build websites

JON DUCKETT

J A V A S C R I P T & J Q U E R Y



JON D



Charakterystyczne jest występowanie **norm jednostronnie bezwzględnie obowiązujących (zasada uprzywilejowania pracownika)**

- ustanawiają minimalny poziom uprawnień na rzecz pracownika + nie przewidują ich górnej granicy (strony same ustanawiają)

np. art. 18 k.p.



zasada automatyzmu- postanowienia, które są mniej korzystne dla pracownika niż te, które wynikają z przepisów prawa pracy są nieważne i **automatycznie zastępują je bardziej korzystne**



Poza tym występują również:

- **normy ściśle bezwzględnie obowiązujące**
- **normy dyspozytywne**



- normy ściśle bezwzględnie obowiązujące (np. przepisy dot. obowiązków pracowniczych, art. 178 k.p., zgodnie z którym pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej)
- normy dyspozytywne (mają zastosowanie tylko wtedy, gdy strony nie zawrą innych postanowień, nieliczne w prawie pracy)

KOSNTYTUCJA JAKO ŹRÓDŁO PRAWA PRACY

- wytycza kierunki regulacji
- określa zasady prawa pracy:
 - 1) dot. zbiorowego prawa pracy (prawo zrzeszania się, prawo do strajku i innych form protestu)
 - 2) dot. indywidualnego prawa pracy (wolności pracy, BHP, czasu wolnego)



FUNKCJE PRAWA PRACY

1. Ochronna
2. Organizacyjna
3. Wychowawcza



FUNKCJA OCHRONNA

- polega na prawnym uprzywilejowaniu
pracownika, jako słabszej strony stosunku
pracy



FUNKCJA WYCHOWAWCZA

-polega na zapewnieniu pozytywnych postaw pracowników w związku z wykonywaniem pracy, właściwego stosunku pracodawców do pracowników oraz wpływaniu na stosunek do pracy i do ludzi pracy reszty społeczeństwa



FUNKCJA ORGANIZACYJNA

-prawo pracy ma działać w kierunku
zapewnienia prawidłowego,
niezakłóconego przebiegu procesu pracy
oraz wysokiej efektywności pracy

ZASADY PRAWA PRACY

Zasady prawa pracy to główne idee o charakterze **normatywnym** w postaci norm prawnych.

Wyróżnia się zasady w znaczeniu:

1. normatywnym
2. postulatywnym
3. opisowym





ZASADY NORMATYWNE (DYREKTYWNE)

- ustalają konkretne prawa i obowiązki
 - mogą być stosowane bezpośrednio
 - najczęściej formułowane w KRP, kodeksie
 - wyrażone w 1 lub kilku przepisach
- (np. zasada wolności pracy, wolności zrzeszania związków zawodowych)



ZASADY POSTULATYWNE

- wyrażają jedynie pewne idee kierunkowe, cele legislacyjne
- nie są źródłem praw podmiotowych i nie mogą być źródłem roszczeń
(zasada skracania czasu pracy, powszechności ubezpieczenia)



ZASADY OPISOWE

- wypracowane przez doktrynę, orzecznictwo
- są oparte najczęściej na wielu regulacjach, z których wyprowadza się wnioski co do cech charakterystycznych instytucji

(np. zasada ochrony trwałości stosunku pracy, ryzyka pracodawcy)



POJĘCIE STOSUNKU PRACY

Wśród stosunków prawnych składających się na przedmiot prawa pracy, centralne miejsce zajmuje **stosunek pracy**

(rozdział III Kodeksu pracy)

Stosunek pracy - stosunkiem prawnym, którego podmiotami są pracownik (art. 2 k.p.) i pracodawca (art. 3 k.p.), na treść takiego stosunku składają się zobowiązania stron tego stosunku, ich wzajemne prawa i obowiązki.



DEFINICJA PRACOWNIKA



Art. 2. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie:

- umowy o pracę,
- powołania,
- wyboru,
- mianowania lub
- spółdzielczej umowy o pracę.

- **zdolność pracownicza** – zdolność do bycia pracownikiem (co do zasady od 16. roku życia + wyjątki po spełnieniu warunków)
- **zdolność do czynności pracowniczych** – zdolność do samodzielnego zawierania umowy o pracę (**1.** od 13. roku życia może sam zawrzeć umowę bez konieczności uzyskania zgody!, ale opiekun może zwrócić się do sądu o rozwiązanie umowy, **2.** poniżej 13. roku życia umowę zawiera opiekun po uzyskaniu **zgody dziecka**)



DEFINICJA PRACODAWCY

DEFINICJA PRACODAWCY

- **Art. 3.** Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.
- **Art. 3¹. § 1.** Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.
- **§ 2.** Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.



Brzmienie przedmiotowego przepisu jest konsekwencją przyjęcia przez polskiego ustawodawcę, w ramach rodzimego prawa pracy, konstrukcji prawnej pracodawcy opartej na tzw. **modelu zarządczym**.

- o statusie pracodawcy decyduje **kryterium posiadania uprawnień do zarządzania** daną jednostką organizacyjną w sferze przedmiotowo-podmiotowej,
- nie jest przy tym istotne, czy tak pojmowany pracodawca posiada osobowość prawną,
- dlatego też pracodawcą może być np. oddział spółki kapitałowej

ZAKŁAD PRACY

- pojęcie



ZAKŁAD PRACY

to zorganizowany kompleks składników materialnych (np. nieruchomości) i niematerialnych (np. licencje), przeznaczony do realizacji celów pracodawcy, stanowiący placówkę zatrudnienia pracowników

RELACJA PRACODAWCA ZAKŁAD PRACY

Pracodawca zarządza zakładem pracy, który ma służyć realizacji jego celów



Skutki prawne przejścia zakładu pracy (jego części) na innego pracodawcę



Przejęcie zakładu pracy należy rozumieć jako **faktyczne objęcie zakładu pracy lub jego części na podstawie określonego zdarzenia prawnego przez inny podmiot zatrudniający**. Zakład pracy lub jego część oddawany jest do dyspozycji innego pracodawcy, który uzyskuje realną możliwość zarządzania tym zakładem. Dopiero od tego momentu można mówić o przejściu zakładu pracy w rozumieniu k.p. i nie musi on być zbieżny z datą zaistnienia zdarzenia stanowiącego podstawę przejścia.



Zdarzeniami prawnymi stanowiącymi podstawę przejścia są:

- czynności prawne
- orzeczenia sądowe
- akty administracyjne
- śmierć pracodawcy
- działanie przepisów prawa



- w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy
- nowy pracodawca i dotychczasowy **odpowiadają solidarnie** za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę
- w okresie **jednego roku od dnia przejścia** zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę do pracowników **stosuje się postanowienia układu zbiorowego pracy**, którym byli objęci przed przejściem



- przejście zakładu pracy **nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy**
- w terminie **2 miesięcy od przejścia zakładu** pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, **za 7-miodniowym uprzedzeniem** rozwiązać stosunek pracy
- obowiązek **poinformowania** pracowników o zamierzonym przejściu. Jeżeli u pracodawców nie działają z.o.z., pracodawcy informują pracowników o przewidzianym terminie przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekon. oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia, w szczególności warunków zatrudnienia, pracy, płacy i przekwalifikowania; powinno to nastąpić co najmniej **na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia**

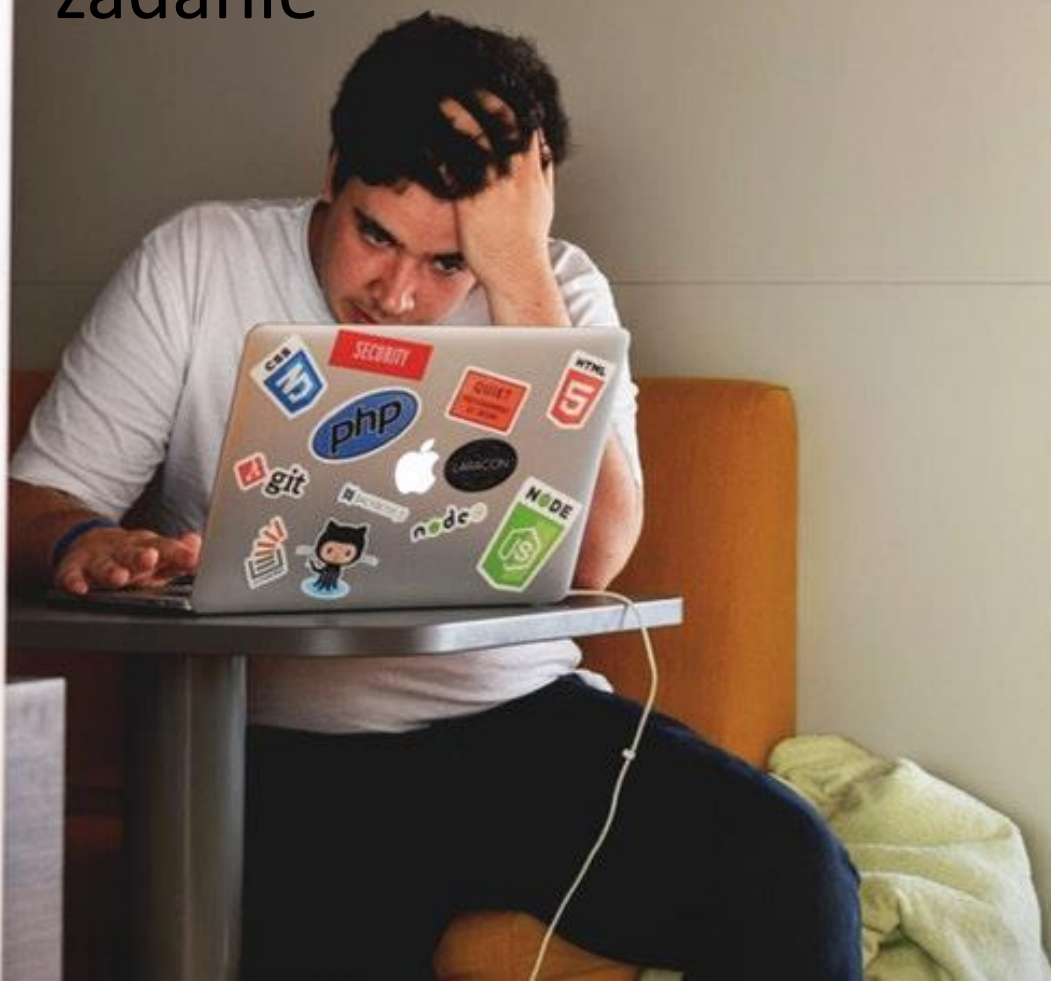


CECHY ODRÓŻNIAJĄCE STOSUNEK PRACY OD UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

Art. 22. § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

(definicja zakresowo pełna – gdy dany stosunek prawny posiada elementy wskazane w w/w definicji, to jest to wystarczające, a zarazem konieczne do uznania danego stosunku za stosunek pracy)

zadanie





Na podstawie w/w def. Należy wskazać na następujące cechy:

- char. **ciągły** („wykonywanie”) – pozwala odróżnić od umowy o dzieło
- **na rzecz** pracodawcy – pozwala odróżnić od prowadzenia działalności gospodarczej (tzw. „samozatrudnienia”)
- **pod kierownictwem** pracodawcy – dot. podporządkowania pracownika, zwłaszcza obowiązek wykonywania wiążących poleceń, czyli wyznaczania odpowiedniego zachowania (art. 100 k.p.), odróżnia od umowy zlecenia
- **za wynagrodzeniem** – ta cecha odróżnia od wolontariatu



Poza cechy, które ułatwiają odróżnienie stosunku pracy od innych stosunków:

- praca wykonywana **osobiście** – stosunek pracy ma ściśle osobisty charakter
- praca na **ryzyko pracodawcy** – pracodawca ponosi ryzyko produkcyjne (np. ryzyko niezawinionych przez pracownika zakłóceń w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa), socjalne (np. obowiązek wypłaty wynagrodzenia także w czasie urlopu wypoczynkowego), gospodarcze (wynik gospodarczy)



SZCZEGÓLNE STOSUNKI PRACY

- brak definicji ustawowej
- pojęcie stosowane ze względu na przepisy szczególne regulujące te stosunki (np. pragmatyki służbowe, pragmatyki pracownicze)
- pierwszeństwo regulacji szczególnych wobec przepisów k.p. (art. 5 k.p.)



NIETYPOWE (ATYPOWE) STOSUNKI PRACY

WSZELKIE INNE STOSUNKI PRACY NIŻ STOSUNEK PRACY NA CZAS NIEOKREŚLONY
OBEJMUJACY 1 RODZAJ PRACY W PEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY

np. telepraca, praca tymczasowa...

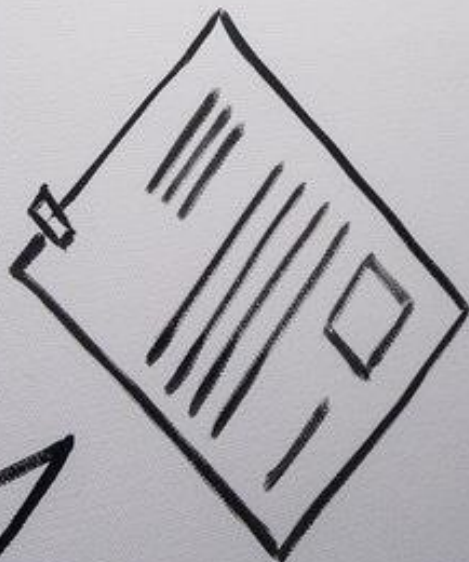


ZASADA WOLNOŚCI NAWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

Art. 11. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga **zgodnego oświadczenia woli** pracodawcy i pracownika.

UMOWA O PRACĘ - RODZAJE

PRODUCTIVITY



24





- **umowa na czas nieokreślony** – umowa **typowa**, zawiera największe gwarancje dla pracownika, nie wskazuje terminu końcowego
- **umowa na czas określony** – zawarta na okres wskazany kalendarzowo/do momentu określonego zdarzenia, które ma nastąpić w przyszłości; co do zasady przepisy nie wskazują na jaki max okres może zostać zawarta, ale zbyt długi okres może zostać uznany za **nadużycie prawa** oraz art. 25¹ k.p. (trzecia umowa zawarta na czas określony, gdy przerwa między poprzednimi nie przekracza 1 miesiąca jest uważana za umowę na **czas nieokreślony**)



- **umowa na okres próbny** – fakultatywna, może poprzedzać w/w umowy, max na 3 miesiące, może zostać zawarta u tego samego pracodawcy tylko 1 raz



NOWELIZACJA KODEKSU PRACY
22.02.2016

Dookreślenie specyfiki umowy o pracę na okres próbny

Wyraźne określenie w przepisach Kodeksu pracy celu zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na okres próbny (zmiana art. 25 § 2 oraz dodanie § 3 w tym artykule).

W poprzednim stanie prawnym o celu tego rodzaju umowy można wnioskować tylko z jej nazwy.

Przewiduje się, że umowa o pracę na okres próbny będzie mogła być zawarta **w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju**. Co do zasady pracodawca będzie mógł **zatrudnić pracownika na okres próbny tylko raz**.

Jednakże jest uzasadnione, by w pewnych przypadkach tego rodzaju umowa mogła być ponownie zawarta z pracownikiem. Ponowne zawarcie takiej umowy z tym samym pracownikiem jest zatem możliwe jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania **innego rodzaju pracy**.

Skoro bowiem celem tej umowy jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju, to zasadne jest ponowne wypróbowanie pracownika, jeżeli ubiega się on o zatrudnienie do innej pracy.

Zmiana zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony

Zmiana art. **25¹** Kodeksu pracy jest wprowadzana w celu skuteczniejszego mechanizmu przeciwdziałania nadużywaniu zawierania terminowych umów o pracę.

W nowym art. 25¹ przewiduje się:

- 1) określenie dopuszczalnego **okresu zatrudnienia** na podstawie umowy (umów) o pracę na czas określony (max 33 miesiące)
- 2) określenie liczby tych umów, które mogą być zawarte w ramach tego limitu (łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać **trzech**)

SKUTKI PRZEKROCZENIA TYCH LIMITÓW

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę na czas określony przekraczałaby 33 miesiące lub liczba takich umów przekroczyłaby trzy, to **od następnego dnia po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub od dnia zawarcia czwartej umowy pracownik byłby traktowany, jak zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.**

Powyższe limity ograniczające zatrudnienie na podstawie umowy lub umów o pracę na czas określony nie będą dotyczyły umowy zawartej w celu:

- zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- wykonywania pracy przez okres kadencji,

a także: (nowe)

- gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy.

W takich przypadkach konieczne będzie określenie w umowie o pracę tego celu lub okoliczności, tj. zamieszczenie informacji obiektywnie uzasadniających zawarcie takiej umowy (dodawany § 1¹ w art. 29 Kodeksu pracy).

Ponadto, w przypadku zawarcia umowy o pracę na okres dłuższy niż 33 miesiące z powodu obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracodawca będzie miał obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy, wskazując jednocześnie przyczynę jej zawarcia, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia (dodawany § 4 w art. 25¹ Kodeksu pracy).



Uzależnienie długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

Zarówno umowa o pracę na czas określony, jak i umowa o pracę na czas nieokreślony **będzie mogła być wypowiedziana przez pracodawcę z zachowaniem ustawowo określonego okresu wypowiedzenia**, którego długość w obu przypadkach będzie taka sama i będzie zależała od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (zmiana art. 36 § 1 Kodeksu pracy).

Obowiązują następujące okresy wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i na czas nieokreślony:

- a) 2 tygodnie - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy,
- b) 1 miesiąc - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy,
- c) 3 miesiące - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 3 lat.



Powyższe okresy wypowiedzenia obowiązują także w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (uchylenie art. 33¹ Kodeksu pracy).



Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

Przyznanie pracodawcy możliwości **jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, niezależnie od jej rodzaju** (nowy art. 36(2) Kodeksu pracy).

Będzie to więc możliwe zarówno w okresie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i umowy o pracę na czas określony oraz umowy o pracę na okres próbny.

Jeżeli pracodawca zwolni pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, to z mocy przepisów Kodeksu pracy **będzie obowiązany wypłacić pracownikowi wynagrodzenie jakie by otrzymał, gdyby pracował.**

FORMA





zgodnie z k.p. powinna być zawarta **na piśmie**, brak tej formy nie powoduje jednak nieważności umowy, ale rodzi po stronie pracodawcy obowiązek najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy **potwierdzenia rodzaju i warunków pracy** (dodatkowo można wskazać, że brak potwierdzenia na piśmie umowy o pracę stanowi wykroczenie pracodawcy)

TREŚĆ





- **elementy przedmiotowo istotne** – bez nich umowa jest niezawarta (tylko **rodzaj pracy**, **nie rodzaj umowy**)
- **obligatoryjne** – rodzaj, miejsce wykonywania, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia, wynagrodzenie
- **klauzule autonomiczne**



OCHRONA PRACOWNICZYCH DANYCH OSOBOWYCH



ART. 22 (1)

- **§ 1 DANE OSOBOWE KANDYDATA DO PRACY**
- **§ 2 DANE OSOBOWE PRACOWNIKA**



§ 1. Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:



- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) imiona rodziców;
- 3) datę urodzenia;
- 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji);
- 5) wykształcenie;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.



§ 2. Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w § 1, także:

- 1) innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- 2) numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL).



- DANE O KARALNOŚCI

Ustawa z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym

Art. 6. 1. Prawo do uzyskania informacji o osobach, których dane osobowe zgromadzone zostały w Rejestrze, przysługuje (...)

- 10) pracodawcom, w zakresie niezbędnym dla zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej;



Co obejmuje zakaz żądania wszelkich innych danych o kandydacie do pracy niż wymienione w art. 22[1] § 1 k.p]?

POZAUMOWNE STOSUNKI PRACY

WHEN PARKED HERE



26



CONTRACT
ONLY

NO PARKING



- **powołanie** - stosunek pracy nawiązywany jest na podstawie powołania, w przypadkach określonych w odrębnych przepisach, np.: przepisy ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, o samorządach: gminnych, powiatowych, wojewódzkich),
- **wybór** - wybór stanowi podstawę nawiązania stosunku pracy, jeżeli z powierzenia stanowiska w drodze podjętego aktu wyboru, wynika również obowiązek świadczenia pracy, w charakterze pracownika, stosunek pracy, nawiązywany jest w celu **wykonywania mandatu** i trwa, przez okres jego trwania)



mianowanie – nominacja, nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania, jest domeną prawa administracyjnego, wynika z koncepcji służby państwowej, polegającej na zatrudnieniu danej osoby w aparacie państwowym, w celu wykonywania za wynagrodzeniem, w sposób stały i ciągły czynności związanych bezpośrednio z realizacją funkcji państwowych



Do w/w stosunków pracy k.p. stosuje się wg następującej zasady:

art. 5. Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie **nieuregulowanym tymi przepisami**