

Bądź bezpieczna w pracy i bez pracy



Bezpłatna broszura informacyjna dla kobiet

Lubuskie Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet
„BABA”

organizacja pożytku publicznego, KRS 0000060904

nr konta: BPH SA 18106000760000320001041094

NIP: 973-06-83-878, REGON: 971293579,

65-001 Zielona Góra, Plac Matejki 3A

telefon: 068 4549232,0 602558017

www.baba.org.pl, e-mail: baba@baba.org.pl

dyżur w każdy czwartek w godzinach 17-19

© Lubuskie Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet „BABA”

Podstawowym aktem prawnym regulującym Twoje prawa jako pracownika jest obecnie ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.: Kodeks pracy – ze zmianami. Zmiany Kodeksu Pracy są ostatnio częste, nie opieraj się zatem na starszych egzemplarzach kodeksu – koniecznie zdobądź aktualny tekst ustawy.

W kodeksie pracy znajdziesz wszystkie Twoje prawa i potrzebne Ci informacje dotyczące problemu, z jakimi możesz się zatknąć podczas pracy zawodowej. Warto, byś zapoznała się przynajmniej pobieżnie z jego tekstem, bowiem w każdej chwili może Ci się to przydać. W naszej broszurce przedstawimy Ci podstawowe Twoje prawa jako pracownika i wyjaśnimy wiele innych spraw, które mogą się przydać. Nie tylko zawarte w kodeksie pracy, ale i w innych ustawach.

SPIS TREŚCI:

Stosunek pracy.....	5
Nawiązanie stosunku pracy.....	8
Ustanie stosunku pracy.....	15
Kogo nie można zwolnić z pracy?.....	30
Wolne dni na poszukiwanie pracy.....	31
Świadectwo pracy.....	32
Odpowiedzialność porządkowa pracowników.....	35
Czas pracy i wynagrodzenie za pracę.....	38
Urlopy.....	46
Zakaz dyskryminacji.....	51
W sądzie pracy.....	55
Państwowa inspekcja pracy.....	58
Fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych.....	59
Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	60
Gdy masz zostać mamą.....	62
Pomoc społeczna.....	74
Wzory pism.....	77
Notatki.....	90

STOSUNEK PRACY

Co to jest stosunek pracy?

Jest to stosunek prawny łączący pracodawcę i pracownika, z której wynikają wzajemne prawa i obowiązki. Powstaje w wyniku zawarcia umowy o pracę. Zawarcie umowy o pracę polega na zgodnym oświadczeniu woli pracodawcy i pracownika o nawiązaniu tego stosunku. Prościej mówiąc: Ty oświadczasz, że chętnie podejmiesz pracę, zaś pracodawca, że również chętnie Cię zatrudnia. Stosunek pracy można ująć w takiej definicji:

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 (art. 22 Kodeksu Pracy).

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie podano, nawiązuje się w dniu zawarcia umowy (art. 26 Kodeksu Pracy). Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie. Jeżeli jednak strony porozumiały się ustnie – często tak bywa – pracodawca ma obowiązek potwierdzić ją na piśmie najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika. To jest obowiązek pracodawcy – wręczyć pracownikowi na piśmie warunki, na jakich nastąpiło zatrudnienie. Naruszenie tego obowiązku

stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i pracodawca może zostać ukarany karą grzywny (art. 281 Kodeksu Pracy) W przypadku gdy pracujesz, a umowy pisemnej nie otrzymałaś, nie oznacza to wcale, że pracujesz na tzw. czarno. Kiedy pracodawca dopuszcza pracownicę do wykonywania powierzonych obowiązków, a ona zaczyna je wykonywać świadcząc pracę, to właśnie od tego momentu staje się pracownikiem. Powstaje stosunek pracy, nawet jeśli do sporządzenia umowy na piśmie nie doszło.

Co się dzieje jeżeli pracujesz na czarno

Na pewno zetknęłaś się z pojęciem pracy na czarno. Pragniemy Ci wyjaśnić, że takiego rodzaju pracy żadne przepisy prawa nie przewidują, ona po prostu **nie istnieje !!!** Może zdarzyć się, że Twój pracodawca nie wydał Ci egzemplarza umowy o pracę. Może też się zdarzyć, że każe Ci zwrócić Twój egzemplarz umowy, by wydać Ci inny z inną datą zawarcia umowy. Może też kazać Ci zwrócić umowę i ją zniszczyć. Nie oznacza to wcale, że pracujesz czy pracowałaś na czarno. To oznacza jedynie, że Twój pracodawca jest nieuczciwy i usiłuje naruszyć Twoje prawa jako pracownika i uchylić się od należnych Ci świadczeń pracowniczych. Może próbować wprowadzać Cię w błąd, nawet straszyć jakimiś konsekwencjami prawnymi itp. i próbować na Ciebie przerzucić odpowiedzialność za pracę na czarno, wzbudzić jakieś poczucie winy. Często pracownicy czyją się właśnie współwinni takiego stanu rzeczy, oświadczają że wiedzieli o tym, że będzie to praca na czarno. Boją się jakiejś odpowiedzialności. Nie bój się. Nic Ci się nie

stanie, nie ponosisz żadnej odpowiedzialności (wyjątkiem od tej reguły pobieranie zasiłku dla bezrobotnych w czasie wykonywania pracy).

Ty nie miałeś możliwości wyboru. To pracodawca zdecydował o sposobie zatrudnienia Ciebie. Pozaprawnym. W chwili, kiedy zaczęłaś wykonywać powierzone Ci obowiązki pracownicze nawiązał się **stosunek pracy** i masz prawo dochodzić ustalenia tego stosunku przez Sąd. Wzór pozwu znajdziesz na końcu tej broszurki. To pracodawca ma obowiązek dopełnić wszystkich formalności, by zawarty pomiędzy Wami stosunek pracy był zgodny z przepisami prawa. To on ma obowiązek wydać Ci pisemną umowę o pracę i zgłosić Cię do ubezpieczenia społecznego! Nawet Twoja zgoda na pracę na czarno nie zwalnia go z tego obowiązku. Ty nie ponosisz żadnej odpowiedzialności, jeżeli pracodawca nie zgłosił Cię do ubezpieczenia społecznego. To jego obowiązek określony ustawą i Ty nie masz tu nic do powiedzenia. Jeżeli zatem podejmiesz pracę i zauważysz, że pracodawca coś kombinuje – pracuj spokojnie. Jeżeli boisz się, że upominając się o sporządzenie umowy o pracę możesz ją stracić – daj spokój. Staraj się jednak gromadzić wszelkie dowody mówiące o Twoim zatrudnieniu. Po ustaniu zatrudnienia zażądaj świadectwa pracy oraz wszystkich należnych Ci jako pracownicy świadczeń (np. ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy).

W przypadku, gdyby pracodawca odmówił – zwróć się o pomoc do Sądu Pracy. Tryb dochodzenia tych roszczeń będzie jeszcze omawiany niżej.

NAWIĄZANIE STOSUNKU PRACY

Umowa o pracę

Umowa o pracę powinna zostać zawarta na piśmie. **Pracodawca jest zobowiązany wręczyć Ci umowę o pracę**. Jeżeli jednak umowy nie otrzymałaś, nie martw się Kodeks Pracy nie wprowadza w tym zakresie rygoru nieważności. Umowa może być zawarta także ustnie bądź w sposób dorozumiany. Również nie musi to być to umowa sporządzona na druku, lecz powinna zawierać następujące elementy:

- określenie stron umowy – zwróć uwagę, by pracodawca dokładnie podał swoje dane – imię, nazwisko, adres oraz nazwę przedsiębiorstwa, jeżeli jest to osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, lub pełną nazwę spółki, jej siedzibę oraz imię i nazwisko osoby reprezentującej spółkę ,
- rodzaj umowy – rodzaje umów o pracę i ich charakterystyka jest podana niżej
- rodzaj pracy – tu może być określone stanowisko pracy np. szwaczka, bądź rodzaj czynności, jakie będzie wykonywał pracownik
- miejsce wykonywania pracy – w zasadzie winno tu być podane miejsce, gdzie praca będzie faktycznie wykonywana, np. w sklepie spożywczym przy ul. ... w miejscowości Może to być również określenie w rodzaju „teren kraju” czy „teren województwa lubuskiego”

- wynagrodzenie za pracę – podaje się wynagrodzenie brutto zasadnicze oraz wszystkie inne składniki wynagrodzenia (prowizje, premie)
- wymiar czasu pracy, np. cały etat, pół etatu
- termin rozpoczęcia pracy
- datę zawarcia umowy
- ewentualni i inne warunki pracy

W ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę pracodawca zobowiązany jest przedstawić Ci na piśmie informacje o obowiązującej w zakładzie pracy dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia, urlopie wypoczynkowym, oraz długości okresu wypowiedzenia umowy. Jeżeli pracodawca nie wprowadził w zakładzie regulaminu pracy, powinien dodatkowo poinformować Cię o porze nocnej, miejscu i terminie wypłaty wynagrodzenia oraz o sposobie, w jaki masz potwierdzać swoją obecność w pracy i ewentualnie usprawiedliwiać nieobecności.

Rodzaje umów o pracę

1. umowa o pracę na czas nieokreślony – jest to umowa najlepiej chroniąca interesy pracownika. Zawiera się ją bezterminowo. Rozwiązanie czy zmiana takiej umowy jest trudniejsze niż innych umów: wymaga merytorycznego uzasadnienia wypowiedzenia. Umowy stałe winny być regułą. Każdy pracownik ma prawo do stałego etatu, co zapewnia mu komfort psychiczny oraz poczucie stabilizacji.

Oprócz umowy na czas nieokreślony istnieją jeszcze umowy terminowe – zakładają istnienie stosunku pracy jedynie przez

określony okres czasu. Przy zawarciu umowy określony zostaje termin końcowy umowy:

2. umowa o pracę na czas określony – zawarcie takiej umowy powoduje powstanie więzi prawnej między pracownikiem a pracodawcą przez jakiś czas – w umowie wyrażenie określony. Gwarantuje obu stronom stabilizację stosunku pracy. Rozwiązuje się z momentem nadejścia terminu, do którego miała trwać.
3. umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy – jest zawierana, gdy nie wiadomo, jak długo będą trwały prace przy których pracownik będzie pracował.
4. umowa o pracę na zastępstwo – jest to rodzaj umowy na czas określony, z tym, że okres jej trwania jest uzależniony od okresu nieobecności pracownika zastępowanego.
5. umowa o pracę na okres próbny – może poprzedzać umowy wyżej wymienione. Zawiera się ją tylko raz. Okres próbny może wynosić najwyżej 3 miesiące.

Uwaga!

Trzecia umowa o pracę zawarta na czas określony **staje się automatycznie** umową na czas nieokreślony jeżeli poprzednie **dwie umowy** strony zawierały na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę **nie przekroczyła 1 miesiąca**. Tak przewidują obecnie przepisy kodeksu pracy (art. 25¹ KP). Za okres miesiąca przyjmuje się 30 dni. Przerwa 31 -dniowa jest przerwą przekraczającą jeden miesiąc. Zdarza się, że pracodawca próbuje obejść tę regulację, stosując przedłużanie umowy o pracę aneksami, zamiast zawierać kolejną umowę na czas

określony. Każdy aneks przedłużający umowę liczy się jako kolejna umowa na czas określony. Przy drugim aneksie zawierasz umowę o pracę na czas nieokreślony. Powyższa korzystna dla pracowników regulacja dotyczy jedynie umów zawieranych na czas określony. Nie dotyczy zatem umowy na okres próbny, na czas wykonywania określonej pracy, na zastępstwo.

Zmiana umowy o pracę

Zmiana umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Dokonujemy jej po prostu w formie aneksu do umowy. Pracodawca może również jednostronnie zmienić warunki zatrudnienia dzięki instytucji wypowiedzenia zmieniającego. Zmiana tych warunków może być dla pracownika korzystna, np. podwyżka wynagrodzenia, może również prowadzić do pogorszenia warunków zatrudnienia. W wypowiedzeniu tym pracodawca powinien:

zapropnować nowe warunki pracy i płacy,
zawrzeć pouczenie, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia pracownik nie odrzuci nowych warunków, uważać się je będzie za przyjęte.

Jeżeli wypowiedzenie zmieniające pogarsza Twoje warunki pracy, musisz się zastanowić. Gdy złożysz oświadczenie o przyjęciu proponowanych warunków, po upływie całego okresu wypowiedzenia będą obowiązywać jego nowe warunki. Możesz też złożyć oświadczenie o nieprzyjęciu proponowanych warunków – po upływie okresu wypowiedzenia umowa o pracę się rozwiąże. Stracisz tę pracę. Gdy nie złożysz żadnego oświadczenia – będzie to równoznaczne z przyjęciem warunków. Jeżeli

więc okres wypowiedzenia będzie wynosił 3 miesiące, będziesz miała półtora miesiąca czasu do namysłu.

Pracodawca ma również możliwość powierzenia pracownikowi innej pracy niż ta określona w umowie. Może przenieść pracownika czasowo na inne stanowisko pod kilkoma warunkami:

- muszą istnieć uzasadnione potrzeby pracodawcy – musi więc istnieć obiektywna potrzeba zasilenia danego stanowiska pracownikiem
- łączny okres pracy na innych stanowiskach nie może przekroczyć 3 miesięcy w roku kalendarzowym
- stanowisko zastępcze musi odpowiadać kwalifikacjom pracownika
- w związku z czasowym przeniesieniem nie wolno pracownikowi obniżyć wynagrodzenia

Obecnie pracodawcy szeroko określają obowiązki pracownika, dopisując w umowach o pracę: wykonywanie innych poleceń pracodawcy, mogą więc w zasadzie powierzyć im każdą pracę.

Umowy prawa cywilnego

Wszelkie umowy zlecenia, agencji, o dzieło, o świadczenie usług itp. nie są umowami o pracę, dlatego przepisów Kodeksu Pracy nie stosuje się. Obecnie nawiązywanie tego rodzaju umów zamiast umów o pracę stało się plagą. Trudności w znalezieniu jakiegokolwiek pracy spowodowały, że pracodawcy nadużywają umów prawa cywilnego. Pracownicy godzą się, bo co mogą zrobić? Jest to dla pracodawców wygodne. Wszelkie uprawnienia pracownicze gwarantowane kodeksem pracy nie obowiązują przy tego rodzaju umowach. Mogą naruszać prawa

pracowników nawet rażąco i wydaje im się, że nikt im w tym nie przeszkodzi. I do czasu mają racje. Zdarza się nawet, że na takie umowy pracują kobiety w ciąży. Nie stosuje się wobec nich przepisów ochronnych. Niedawno pomocy szukała kobieta – samotna matka w 7 miesiącu ciąży pracująca na którejś tam umowie zleceniu przy pracach zabronionych kobietom w ciąży. Praca była ciężka przy taśmie, w oparach. Zdawała sobie sprawę, że, nie mając umowy o pracę, nie ma żadnych praw pracowniczych, a na życie zarobić jakoś musiała. Problem nastąpił, gdy lekarz nakazał jej przerwanie pracy i wystawił zwolnienie lekarskie. Pracodawca odmówił przyjęcia zwolnienia i zwolnił ją z pracy pewny, że wszystko jest zgodne z prawem. Niestety pomylił się. Sąd ustalił stosunek pracy i nakazał przenieść kobietę do lżejszej pracy.

Przepis art. 22 § 1¹ Kodeksu Pracy stanowi, że zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy jest każde zatrudnienie bez względu na nazwę zawartej umowy, gdy pracownik pracuje na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (tzn. również pod kierownictwem zatrudnionych przez niego innych pracowników) oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Jeżeli zatem świadczysz pracę na podstawie umowy zlecenia czy umowy o dzieło a pracodawca wyznacza Ci godziny pracy, wskazuje Ci miejsce, gdzie tę pracę masz świadczyć, pracujesz pod kierownictwem – co do sposobu wykonywania pracy jest to stosunek pracy a zawarta umowa jest nieprawidłowa i masz prawo żądać od sądu ustalenia istnienia stosunku pracy.

Przepis art. 22 § 1² zabrania zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną. Przez kilka ostatnich lat istniało wiele

nieścistości i sprzeczności w orzecznictwie sądowym, jeżeli chodzi o zawieranie umów o pracę. Część sędziów zwolenników swobody kontraktowej uważało, że o wyborze i rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydować mają zainteresowane strony (na przykład Wyrok SN 13 kwietnia 2000 I PKN 594/99). Uważamy, że taka wolność w zawieraniu umów istniejąca w prawie cywilnym nie nadaje się do przeniesienia na grunt prawa pracy. Przy tak wysokim bezrobociu taka „wolna wola stron” faktycznie wygląda tak, że pracownik może sobie wybrać: woli pracować na umowę zlecenie czy woli chodzić głodny? Zaś pracodawca wybiera sobie: woli respektować prawa pracownicze, udzielać urlopu, płacić wynagrodzenie za czas choroby, chronić kobiety w ciąży, czy woli uwolnić się od tego obowiązku, stosując umowy prawa cywilnego? Obecnie orzecznictwo sądów nie jest już tak liberalne i zasada swobody umów jest respektowana w zasadzie jedynie co do swobody w wyborze rodzaju zawieranej umowy, ale w ramach umów o pracę. Niezgodna z Konstytucją i poczuciem sprawiedliwości społecznej byłaby bowiem sytuacja, gdy istniałaby prawna możliwość „wyboru” przez pracodawcę czy będzie respektował przepisy prawa pracy, czy też nie ma takiej ochoty (KONSTYTUCJA RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ z dnia 2 kwietnia 1997 r. art. 24 Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.)

USTANIE STOSUNKU PRACY

Rozwiązanie umowy o pracę

Umowa o pracę może zostać rozwiązana (art. 30 Kodeksu Pracy):

- **na mocy porozumienia stron** – porozumienie stron może zostać zastosowane do każdego rodzaju umowy o pracę. Porozumienie stron następuje wówczas, gdy rozwiązanie umowy nie koliduje z interesem żadnej ze stron (ani pracodawcy ani pracownika). Polega na złożeniu przez stronę propozycji rozwiązania umowy o pracę. Jeżeli druga strona się zgadza, umowa zostaje rozwiązana. Oświadczenia stron winny być złożone na piśmie. W żadnym razie pracodawca nie może żądać od Ciebie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jeżeli nie masz zamiaru zwalniać się z pracy, nie wyrażaj zgody.
- **przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia** – jest to tzw. rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. Polega na złożeniu pisemnego wypowiedzenia. Każda ze stron umowy może rozwiązać ją poprzez złożenie oświadczenia o woli rozwiązania stosunku pracy. Umowa tak ulega rozwiązaniu po okresie wypowiedzenia. Okresy wypowiedzenia regulują przepisy prawa pracy. Poprzez wypowiedzenie można rozwiązać umowę o pracę na czas nieokreślony i na okres próbny. Umowa na czas określony może zostać rozwiązana w ten sposób tylko wówczas, gdy strony przewidzą to w umowie

i gdy została zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy. Oświadczenie woli o wypowiedzeniu powinno być dokonane **na piśmie**. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia **powinno zawierać przyczyny rozwiązania stosunku pracy**. Pracodawca winien precyzyjnie przedstawić argumenty wskazujące na konieczność rozwiązania stosunku pracy. Wymóg uzasadniania wypowiedzenia **dotyczy wyłącznie oświadczenia składanego przez pracodawcę**, co oznacza, że pracownik, wypowiadając umowę, takiego obowiązku nie ma. Wypowiedzenie bez podanych przyczyn jest wadliwe i pracownik ma prawo odwołać się do sądu pracy.

- **przez oświadczenie jednej ze stron bez okresu wypowiedzenia** – umowa rozwiązuje się z momentem złożenia stosownego oświadczenia. Oświadczenie taki może złożyć zarówno pracodawca jak i pracownik. W taki sposób można rozwiązać **wszystkie umowy**. Aby nastąpiło takie rozwiązanie stosunku pracy muszą zaistnieć podstawy, które możemy podzielić na **przyczyny przez pracownika zawinione** – pracownik na wypowiedzenie zasłużył sobie swoim zachowaniem tzw. „dyscyplinarka” oraz **przyczyny przez pracownika niezawinione** – pracownika nie można obarczać winą za zaistnienie przyczyn zwolnienia, jednak z uwagi na dobro i uzasadniony interes pracodawcy powinien on mieć możliwość takiego rozwiązania umowy. W tym wypadku nie powinno raczej używać się określenia

„zwolnienia dyscyplinarnego”, gdyż do naruszenia dyscypliny pracy nie doszło

- **z upływem czasu, na który była zawarta** – umowy terminowe np. umowa na czas określony
- **z dniem ukończenia pracy, dla wykonania której została zawarta**, np. wybudowanie domu

Forma wypowiedzenia

Wypowiedzenie należy sporządzić w formie pisemnej. W przypadku, gdy wypowiedzenie składa pracownik, nie musi ono spełniać żadnych szczególnych wymagań, ale, by wypowiedzenie odniosło skutek, winno zawierać: oznaczenie pracownika, oznaczenie pracodawcy, data sporządzenia, określenie umowy o pracę, treść oświadczenia, np. wypowiadam umowę o pracę zawartą w dniu ... Pracodawca oprócz informacji powyższych powinien zawsze umieścić w jego treści informację o prawie i terminie odwołania się do sądu.

Ponadto, jeżeli pracodawca wypowiada umowę zawartą na czas nieokreślony, powinien **wskazać przyczynę wypowiedzenia**. Podana przyczyna musi być konkretnie sprecyzowana i prawdziwa.

Okresy wypowiedzenia umów o pracę:

Dla umów zawartych na okres próbny

- 3 dni robocze, jeżeli okres wypowiedzenia nie przekracza 2 tygodni
- 1 tydzień, jeżeli okres wypowiedzenia przekracza 2 tygodnie
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące

Dla umów zawartych na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata

W przypadku, gdy dany pracodawca jest następcą prawnym poprzedniego pracodawcy, okresy zatrudnienia ulegają zsumowaniu.

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę

Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Pracy. Jeżeli uznasz, że zwolniono Cię niesłusznie, odwołuj się!

Podczas postępowania sądowego Sąd ustala, czy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione. Wypowiadając umowę na czas nieokreślony, pracodawca powinien podać przyczynę wypowiedzenia. Odwołując się od wypowiedzenia musimy podważyć zasadność wypowiedzenia umowy o pracę. W jaki sposób? Są dwie podstawy odwołania się pracownika od wypowiedzenia:

- Wypowiedzenie jest niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony Np. możemy wskazywać, że przyczyna podana przez pracodawcę jest nieprawdziwa, gdyż wcale nie zlikwidował tego stanowiska pracy, na którym pracowałaś,

że takiego rodzaju przyczyna nie powinna być podstawą rozwiązania, że podana przyczyna: „niespełnienie oczekiwań pracodawcy” jest zbyt ogólna i niekonkretna.

- wypowiedzenie jest formalnie niezgodne z prawem, np. wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę: nie będzie podana przyczyna, brak informacji o możliwości odwołania się do sądu, wypowiedzenie złożono pracownikowi w okresie ochronnym np. pracownicy w ciąży, wypowiedzenie umowy, której nie można wypowiedzieć.

Odwołanie musisz złożyć w terminie **7 dni** od dnia, w którym pracodawca wręczył Ci wypowiedzenie umowy. Jeżeli sąd uzna, iż Twoje odwołanie jest zasadne może orzec o:

- bezskuteczności wypowiedzenia – jeżeli okres wypowiedzenia w dniu orzekania jeszcze nie upłynął
- przywróceniu pracownika do pracy
- odszkodowaniu

Masz prawo wyboru roszczenia. Określ to w odwołaniu. Możesz żądać przywrócenia do pracy lub żądać odszkodowania. Czasami jednak Sąd orzeknie inaczej niż chciałaś. Stanie tak się w wypadku, gdy sąd uzna, iż wykonywanie przez pracownika pracy w dotychczasowym zakładzie jest niemożliwe, np. pracodawca zlikwidował zakład pracy, bądź niecelowe np. konflikt pomiędzy stronami jest zbyt duży. Orzekając o przywróceniu do pracy, sąd przyznaje pracownikowi odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy. Wysokość odszkodowania powinna równać się wysokości wynagrodzenia za ten okres, nie powinna

jednak przekraczać wynagrodzenia za 2 miesiące, w przypadku zaś, gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, za 1 miesiąc. Pracownicy w ciąży lub podczas urlopu macierzyńskiego wynagrodzenie będzie przysługiwało za cały okres pozostawania bez pracy. Jeżeli zostałeś przywrócona pamiętaj, aby w ciągu 7 dni zgłosić pracodawcy swą gotowość do pracy. W przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny, na czas określony, czas wykonywania określonej pracy, umowy o zastępstwo – możesz żądać jedynie odszkodowania. Odszkodowanie to powinno równać się wynagrodzeniu za czas, do którego umowa miała trwać, nie powinno jednak przekraczać wynagrodzenia za okres 3 miesięcy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy

Taką możliwość przewiduje Kodeks Pracy w art. 55 § 1¹

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się **ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika**. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ciężkie naruszenie obowiązków względem pracownika nie musi się łączyć z elementem winy po stronie pracodawcy. Może być niezawinione.

Nie każde naruszenie obowiązku podstawowego jest naruszeniem ciężkim. Przepis nie precyzuje, co należy rozumieć pod pojęciem „ciężkie naruszenie obowiązku”. Jest już wiele orzeczeń Sądu Najwyższego, które mogą być wskazówkami w tym zakresie.

Do takich ciężkich naruszeń obowiązków pracodawcy zaliczyć możemy:

- niewypłacanie w terminie wynagrodzenia za pracę, jeżeli uchybienie to nie ma charakteru jednorazowego lub przypadkowego choćby pracodawca z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia,
- naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, stwarzające dla pracownika zagrożenie dla życia lub zdrowia,
- powtarzalne naruszanie przepisów o czasie pracy lub urlopach wypoczynkowych,
- naruszanie godności i dobrego imienia pracownika (mobbing),
- powtarzalne, nierówne traktowanie w zatrudnieniu

Każdy przypadek winien być jednak indywidualnie rozpatrzony. Przed złożeniem tego rodzaju oświadczenia pracodawcy radzimy, byś zasięgnęła porady specjalisty – najlepiej inspektora pracy. Zachowaj ostrożność. Zgodnie z art. 611 KP w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, tenże może dochodzić od pracownika odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Pracownik może jeszcze rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika (tzw. „dyscyplinarka”)

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia gdy (art. 52 KP):

- pracownik **ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze**,
- pracownik w czasie trwania umowy o pracę **popelnił przestępstwo**, które uniemożliwia jego dalsze zatrudnienie, przestępstwo powinno być popełnione w trakcie trwania umowy o pracę zaś popełnienie przestępstwa uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku a przestępstwo zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, lub jest ono oczywiste. Nie wystarczy więc, że przeciwko pracownikowi toczy się postępowanie karne. Postępowanie to musi się zakończyć prawomocnym wyrokiem skazującym.
- pracownik ze swej winy **utracił uprawnienia** do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Pracownika można zwolnić jeżeli ze swojej winy utracił uprawnienia wymagane do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Utrata ta może wynikać z orzeczenia Sądu lub

decyzji kompetentnego organu. Np. kierowca utracił prawo do prowadzenia pojazdów, lekarz prawo do wykonywania zawodu.

Co to znaczy „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” ?

Aby pracodawca mógł Ci wręczyć swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z Twojej winy musi udowodnić, że **ciężko** naruszyłaś **podstawowe** obowiązki pracownicze.

Podstawowe obowiązki pracownicze - w każdym zakładzie i na każdym stanowisku mogą być inne. Należą do nich niewątpliwie te wymienione w art. 100 Kodeksu Pracy.:

Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,

- przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli pracownika reprezentuje organizacja związkowa, pracodawca powinien poinformować ją o planowanym zwolnieniu pracownika oraz o przyczynie zwolnienia.

Pamiętaj!!!

Nie każde naruszenia obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 (tzw. „dyscyplinarka”) musi to **być ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych!** O tym czy przedstawione przez pracodawcę naruszenia są „ciężkimi naruszeniami ” zadecyduje Sąd! **Odwołuj się jeżeli uważasz, że zostałeś skrzywdzony!**

Orzeczenia Sądu Najwyższego do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych zaliczają m.in. stawienie się w pracy w stanie nietrzeźwym, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy, korzystanie z telefonu służbowego do udziału w grach towarzyskich, bezprawne i świadome odmawianie wykonania polecenia zagrażające istotnym interesom pracodawcy (więc nie każda odmowa), „pożyczanie” sobie pieniędzy z kasy sklepu bez zgody pracodawcy.

Na pewno ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych nie jest, gdy spóźniłaś się raz, czy dwa do pracy, przeterminowałaś się jogurt na półce sklepowej, czy że jesteś w ciąży bez uprzedzenia. Obecnie pracodawcy nadużywają tego sposobu rozwiązywania stosunku pracy. Jest on dla nich bardzo wygodny. Zdarza się, że czują się nieomylni, choć nie znają przepisów prawa pracy. W większych zakładach pracy, gdzie ten tryb rozwiązywania stosunków pracy jest konsultowany z radcą prawnym czy choćby dobrą kadrową, nie dochodzi tak często do tego rodzaju nadużyć.

Prawo pracodawcy do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 (dyscyplinarka) bywa nadużywane i często stanowi „argument” zmuszający pracownika (zwłaszcza młodego) do wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, czy też wymuszenia złożenia podania o wypowiedzenie. **Nie daj się zastraszyć!**

Nie bój się straszenia „dyscyplinarką”. Niech sobie straszą. Świadczy to o ich poziomie. To naprawdę szczególny tryb rozwiązywania stosunku pracy i w praktyce bardzo rzadko występujący. Pracodawca musi Ci udowodnić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i to z Twojej złej woli. Nie może ona wynikać z niewiedzy czy przeoczenia. Gwarantujemy Ci, że przed Sądem udowodnienie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest łatwe.

Dwa razy pomyśl zanim złożysz oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Wystrzegaj się pochopnego składania oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy, w takim przypadku działania pod wpływem emocji nie będzie można wycofać bez zgody

pracodawcy (wyjątek: gdy pracownica złożyła wypowiedzenie będąc w ciąży i nie wiedząc o swoim stanie). Nie pomogą tu tłumaczenia, że byłaś zdenerwowana czy wystraszona.

Jak wyjaśnił SN w wyroku z 5.12.2002 r. I PKN 582/01: „ze zdenerwowania pracownicy w chwili składania przez nią oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie można wywodzić braku możliwości świadomego i swobodnego podjęcia takiej decyzji”.

Często tego rodzaju szantaż stosują pracodawcy w stosunku do młodych pracownic. Starsi pracownicy mają więcej doświadczenia, nie dają się tak łatwo oszukać. Pod wpływem takich nacisków możesz podjąć pochopną decyzję. Odwołanie się do Sądu niewiele może Ci później pomóc.

Sąd przy ocenie gróźb, jakimi posługuje się pracodawca względem pracownika będzie oceniał, czy groźba jest bezprawna i pozostaje w zgodzie, czy też jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Trudno Ci będzie udowodnić przed Sądem działanie pracodawcy. On na pewno nie przyzna się. Możesz nie udowodnić jego gróźb. Zatem nigdy nie działaj pod naciskiem. Spokojnie, poczekaj. Odpowiedz pracodawcy, że jutro czy za kilka dni poinformujesz go o swojej decyzji. Masz prawo się zastanowić. Skonsultuj swoją decyzję o złożeniu wypowiedzenia z prawnikiem. Zadzwoń z pytaniem do Państwowej Inspekcji Pracy. Tam nawet telefonicznie udzielają porad z zakresu prawa pracy. Opowiedz wszystko zgodnie z prawdą, jakie to pracodawca wymyślił „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych” mające stanowić podstawę do zwolnienia Cię z pracy. Posłuchaj wyjaśnień udzielanych Ci przez fachowców.

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych

Czasami istnieją sytuacje, kiedy interes pracodawcy wymaga, aby miał on możliwość rozwiązania stosunku pracy. Sytuacje te zostały wymienione w art. 53 Kodeksu Pracy. Jest to wyliczenie zamknięte, tzn. pracodawca nie może zwolnić pracownika bez wypowiedzenia z innych niezawinionych powodów. Wspólną cechą wszystkich wymienionych przyczyn jest przedłużająca się nieobecność pracownika w pracy.

Pracodawca może również rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy:

1. niezdolność pracownika do pracy w skutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy
2. dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.
3. w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione wyżej trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Jak policzyć okres wypowiedzenia?

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca (art. 30 § 2¹ KP). Przykład: Jeżeli okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące, chcąc rozwiązać stosunek pracy, pracodawca musi wręczyć Ci wypowiedzenie najpóźniej ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego okres 3-miesięcznego wypowiedzenia. Np. 30 września wręczono Ci wypowiedzenie okres wypowiedzenia biegnie od 1 października do 31 grudnia (3 m-ce). W przypadku, gdyby pracodawca wręczył Ci wypowiedzenie 1 października okres wypowiedzenia kończyłby się 31 stycznia. Okres wypowiedzenia rozpocząłby bowiem bieg dopiero 1 listopada.

Przejęcie zakładu pracy w posiadanie innego pracodawcy

Zakład pracy może przejść w posiadanie innego pracodawcy. W takim przypadku nowy pracodawca zobowiązany jest poinformować pracowników o zaistniałej sytuacji. Jeżeli nie pasuje Ci zatrudnienie u nowego pracodawcy możesz rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z **7-dniowym uprzedzeniem**.

Oświadczenie o rozwiązaniu należy złożyć w **terminie miesiąca** od otrzymania powiadomienia o **zmianie pracodawcy**.

Wygaśnięcie umowy o pracę

Od rozwiązania umowy o pracę należy odróżnić jej wygaśnięcie. O tym, że umowa o pracę zostanie rozwiązana decyduje wola stron. Czasami jednak zdarzają się przyczyny obiektywne

niezależne od woli stron, w przypadku których umowa sama wygasa. Te przyczyny mogą zaistnieć tylko i wyłącznie w przypadkach określonych w przepisach prawa. Poza wyjątkami przewidzianymi w ustawach a dotyczącymi szczególnych zawodów, wygaśnięcie umowy o pracę przewidziane jest przepisami Kodeksu Pracy i są trzy takie przyczyny:

- śmierć pracownika,
- śmierć pracodawcy – dotyczy tylko sytuacji, gdy pracodawcą jest osoba fizyczna – osobom zatrudnionym w spółkach, spółdzielniach, sferze budżetowej, raczej więc to nie grozi,
- nieobecność pracownika w pracy przez okres dłuższy niż 3 miesiące z powodu tymczasowego aresztowania.

Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

KOGO NIE MOŻNA ZWOLNIĆ Z PRACY?

Pracodawca nie może zwolnić pracownika, jeżeli spełnione będą dwie poniższe przesłanki:

- pracownikowi brakuje do osiągnięcia wieku emerytalnego nie więcej niż 4 lata,
- wraz z osiągnięciem tego wieku uzyska prawo do emerytury.

Pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę w okresie:

- urlopu, zarówno wypoczynkowego, jak i bezpłatnego,
- innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy np. zwolnienie lekarskie – chyba że upłynął okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Pracownik chroniony jest jedynie przed wypowiedzeniem umowy – pracodawca może więc rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, jeżeli zaistnieją przesłanki takiego sposobu rozwiązania. Nadto istnieje jeszcze ochrona stosunku pracy związana z rodzicielstwem, ale o tym niżej.

WOLNE DNI NA POSZUKIWANIE PRACY

W okresie wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy. Zachowuje on wówczas prawo do wynagrodzenia.

Wymiar zwolnienia wynosi:

- 2 dni robocze – w okresie wypowiedzenia wynoszącego od 2 tygodni do 1 miesiąca,
- 3 dni robocze w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia

Dni wolne nie przysługują przy innych sposobach rozwiązania umowy. Jeżeli wypowiedzenia dokonał pracownik również dni wolne na poszukiwanie pracy nie przysługują.

ŚWIADECTWO PRACY

Świadectwo pracy to dokument, który otrzymuje pracownik w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Pracodawca obowiązany jest wydać je do Twoich rąk lub przesłać Ci do miejsca zamieszkania. Powinno nastąpić w ostatnim dniu stosunku pracy lub niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy.

Wydanie świadectwa pracy nie może zostać uzależnione od wcześniejszego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

Świadectwo pracy jest bardzo ważnym dokumentem i musisz je zachować. Będzie ono podstawą uzyskania przez Ciebie świadczeń emerytalnych czy rentowych. Za kilkadziesiąt lat może już nie być pracodawcy i mogą być trudności z potwierdzeniem Twojego zatrudnienia.

W świadectwie pracy zawarte są informacje potwierdzające fakt Twojego zatrudnienia u konkretnego pracodawcy. Powinno ono zawierać następujące elementy:

- okres wykonywanej pracy,
- rodzaj wykonywanej pracy,
- zajmowane stanowiska,
- tryb rozwiązania umowy o pracę lub sytuacje, które spowodowały jej wygaśnięcie,
- zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym,

- inne informacje, które są niezbędne do ustalenia uprawnień pracownika w zakresie prawa pracy lub ubezpieczenia społecznego, np. wymiar czasu pracy, wykorzystanie urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego (wypoczynkowego, bezpłatnego), wynagrodzenie za czas choroby, skrócenie okresu wypowiedzenia,
- dodatkowo na wniosek pracownika w świadectwie pracy umieszcza się dodatkowo wysokość i składniki wynagrodzenia za pracę, uzyskane kwalifikacje.

Koniecznie uważnie przeczytaj świadectwo pracy. Sprawdź czy podane w nim informacje są prawdziwe ze stanem faktycznym, czy Twoje dane osobowe podane są prawidłowo.

W przypadku, gdy zauważysz błędy lub okaże się, że świadectwo stwierdza nieprawdę, powinnaś wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w terminie **7 dni** od dnia jego otrzymania.

Wniosek taki może być złożony w dowolnej formie, ale lepiej zrobić to na piśmie i zażądać potwierdzenia otrzymanego pisma przez pracodawcę lub wysłać listem poleconym. Sprostowanie może polegać na zmianie lub uzupełnieniu treści wadliwego świadectwa pracy. Gdy wniosek zostanie przez pracodawcę uwzględniony, wystawi Ci nowe, prawidłowe świadectwo pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku przez pracodawcę, masz prawo w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy wystąpić do sądu pracy o jego sprostowanie. Jeżeli sąd uzna Twoje roszczenia, pracodawca jest zobowiązany wydać Ci nowe świadectwo pracy uwzględniające orzeczenie prostujące poprzednie świa-

dectwo niezwłocznie, ale nie później niż w ciągu 3 dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Nawet niewielkie błędy literowe mogą w przyszłości przeszkodzić w zaliczeniu danego okresu pracy do Twojego stażu pracy, np. przez ZUS przy ustalaniu prawa do emerytury czy renty.

Jeżeli w wyniku zaniedbania swoich obowiązków przez pracodawcę i niewydania Ci świadectwa pracy w terminie czy wydania niewłaściwego świadectwa, pozostawałaś bez pracy, możesz zażądać, by sąd zasądził Ci odszkodowanie od pracodawcy. Odszkodowanie takie należy się w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW

Pracodawcy mogą wymierzać swoim pracownikom kary porządkowe za przewinienia określone w kodeksie pracy. Zastosowanie kar porządkowych ma na celu zapewnienie właściwej dyscypliny pracy. Przewidziane w kodeksie pracy kary porządkowe to:

- upomnienie,
- nagana,
- kara pieniężna.

Zastosowanie kary upomnienia i nagany jest możliwe w przypadku:

- nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku,
- nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprzestrzegania przepisów przeciwpożarowych,
- nieprzestrzegania przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy,
- nieprzestrzegania przyjętego sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Jest to katalog zamknięty i nie może być rozszerzany przez pracodawców. Najsurowszą sankcją jest kara pieniężna, która może być zastosowana tylko w przypadkach:

- nieprzestrzegania przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych,
- opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia,
- stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwym,
- spożywania alkoholu w czasie pracy.

Przed zastosowaniem kary pracodawca musi wysłuchać pracownika. Od tego obowiązku pracodawca w żadnym wypadku nie może odstąpić. Jeżeli pracownik nie może być wysłuchany z powodu nieobecności w pracy, dwutygodniowy termin nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy. Zawiadomienie pracownika o ukaraniu go karą porządkową następuje na piśmie. Pracownik ma prawo do wniesienia sprzeciwu, jeżeli jego zdaniem zastosowanie kary było niesłuszne. Sprzeciw ten wnosi się do pracodawcy. Pracodawca może uwzględnić lub odrzucić. Uwzględnienie sprzeciwu może nastąpić także w sposób dorozumiany poprzez nieodrzućcenie sprzeciwu w terminie 14 dni od dnia jego wniesienia.

Uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę oznacza, że karę uważa się za niebyłą oraz usuwa się z akt osobowych pracownika odpis zawiadomienia o ukaraniu. Jeżeli sprzeciw pracownika zostanie odrzucony przez pracodawcę, może on zwrócić się do sądu pracy o uchylenie zastosowanej kary. Ma na to tylko 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu.

Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

Kara pieniężna za jedno przekroczenie jak i za jeden dzień nieusprawiedliwionej nieobecności nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia. Łącznie jednak kary te nie mogą przewyższać **dziesiątej części wynagrodzenia** danego pracownika. Kary pieniężne mogą być potrącane przez pracodawcę z wynagrodzenia pracownika bez jego zgody.

CZAS PRACY

i

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

Wymiar czasu pracy i odpoczynek dobowy

Czasem pracy jest czas, w którym pozostajesz do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Jest to przede wszystkim czas, w którym wykonujesz swoją pracę.

Do czasu pracy wlicza się również:

- czas, gdy byłeś gotowa do pracy, ale nie mogłaś pracować, gdyż istniały przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy lub przestoju,
- przerwy na posiłek (15 minut),
- przerwy z tytułu pracy w warunkach szczególnie szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia,
- przerwy na odpoczynek przysługujące pracownikowi niepełnosprawnemu,
- przerwy na karmienie dziecka,
- przerwa na czas nauki młodocianego,
- przerwa na czas szkolenia w zakresie bhp,
- przerwa na czas okresowych badań lekarskich.

Normy czasu pracy

Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Normy czasu pracy określają górną granicę czasu pracy. Wymiar czasu pracownika może być więc krótszy od normy czasu pracy, nie może jednak być dłuższy.

Przyjęło się uznawanie podstawowej normy czasu pracy za „cały etat”. Jeżeli pracownik zgodnie z umową o pracę powinien pracować w wymiarze wynoszącym połowę normy czasu pracy uważa się, iż pracuje on na „pół etatu”.

Przestój

Z przestojem mamy do czynienia w przypadku, gdy pracownik, mimo że jest gotowy do wykonywania pracy, nie wykonuje jej wskutek zaistniałych przeszkód. Jeżeli powstał on z przyczyn dotyczących pracodawcy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli zaś przestój powstał z winy pracownika – wynagrodzenie nie przysługuje.

Normy odpoczynku

Pracownicy mają prawo domagać się, aby kolejne dniówki oddzielone były okresami wypoczynku o odpowiedniej długości. Wprowadzona została dobową (11 godzin nieprzerwanego odpoczynku) oraz tygodniowa norma wypoczynku (35 godzin nieprzerwanego odpoczynku). Przez dobę należy rozumieć w tym wypadku kolejne 24 godziny od momentu rozpoczęcia pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy. Tygodniem jest 7 dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego. Dobowa i tygodniowa norma wypoczynku nie będzie dotyczyła pracowników którzy:

- zarządzają w imieniu pracodawcy zakładem pracy,

- przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

Równoważny czas pracy

Dzięki równoważnemu czasowi pracy można w niektórych dniach czas pracy wydłużyć, w innych zaś skrócić. Ważne jest, aby w okresie rozliczeniowym **średnia** nie przekroczyła **8 godzin**. Wymiar pracy w jednym dniu pracy nie może przekroczyć **12 godzin**. Równoważny system czasu pracy można wprowadzić jedynie wówczas, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. Nie można go więc wprowadzać w sposób dowolny. Są to prace wykonywane np. w zakładach świadczących usługi dla ludności, w hotelach, zakładach gastronomicznych, w komunikacji.

Okres rozliczeniowy nie może być dłuższy od 1 miesiąca, a w przypadkach szczególnie uzasadnionych, okres rozliczeniowy może być przedłużony do 3 miesięcy. Natomiast w przypadku prac uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy może być przedłużony nawet do 6 miesięcy.

Praca w ruchu ciągłym

System pracy w ruchu ciągłym może być stosowany w przypadku prac, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane.

Praca w ruchu ciągłym może być stosowana ponadto w przypadku, gdy nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności (np. elektrownie).

System pracy w ruchu ciągłym jest ściśle związany z pracą zmianową. Nie każda praca zmianowa uzasadnia jednak wprowadzenie systemu pracy w ruchu ciągłym – musi to być praca, która ze względu na technologię produkcji nie może być wstrzymana.

Przerywany czas pracy

Przerywany czas pracy może być wprowadzony, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. Pracownik w trakcie jednego dnia pracuje kilka godzin, następnie ma przerwę, po czym znowu pracuje. Przerwa może być **tylko jedna**. Nie może ona przekraczać **5 godzin**. Przerwy tej nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas jej trwania przysługuje pracownikowi wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas postoju.

Skrócony tydzień pracy

Na wniosek pracownika pracodawca może skrócić jego tydzień pracy do mniej niż 5 dni w tygodniu. Skrócenie to będzie efektem przedłużenia dziennego wymiaru czasu pracy. Maksymalny dobowy wymiar czasu pracy to 12 godzin, w okresie rozliczeniowym 1 miesiąca. Wówczas może pracownik wykonywać pracę np. przez 4 dni w tygodniu po 10 godzin.

System weekendowy

System weekendowy polega na tym, iż pracownik wykonuje pracę jedynie w piątki, soboty, niedziele i święta. Również w tym systemie można przedłużyć dobowy wymiar czasu pracy do

12 godzin przy okresie rozliczeniowym 1 miesiąca. Praca w systemie weekendowym jest możliwa jedynie na wniosek pracownika.

Zadaniowy czas pracy

Zadaniowy system czasu pracy polega na tym, iż pracownikowi nie ustala się rozkładu czasu pracy, wskazuje się jedynie, jakie zadania powinien wykonać w ustalonym wymiarze czasu pracy. Zadania tych pracowników powinny być tak ustalone, aby pracownicy mogli je wykonać w ramach obowiązujących norm czasu pracy. W ten sposób zatrudniani są często np. sprzątaczkami, inkasenciami, listonoszami.

Pracownik będzie miał więc pełną swobodę w ustaleniu, w jakich godzinach będzie pracował, pracodawcę zaś interesuje tylko to, by zadania zostały wykonane. Jeżeli jednak pracodawca ustalił zadania, które masz wykonać w wysokości niemożliwej do wykonania w normalnym czasie pracy, należy Ci się wynagrodzenie za nadgodziny. Tak samo, gdy wykonujesz dodatkowe obowiązki wykraczające poza wyznaczone zadania.

Praca w godzinach nadliczbowych

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad ustalone zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy normy czasu pracy. Liczba godzin nadliczbowych nie może przekraczać 150 godzin w roku kalendarzowym, chyba, że w danym zakładzie przyjęto wyższy limit.

Jeżeli jednak zostałeś zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracą w godzinach nadliczbowych nie będzie praca przekraczająca Twój wymiar czasu pracy, lecz przekraczająca obowiązujący wymiar czasu pracy uregulowany w kodeksie pracy.

Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia, zaś za pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta dodatek wynosi 100%. Za pracę w nocy (Kodeks posługuje się pojęciem pora nocna, czyli 8 godzin, wybranych przez pracodawcę w przedziale od godziny 21 do 7), przysługuje Ci do wynagrodzenia dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z wysokości minimalnego wynagrodzenia. Jeżeli pracujesz w zakładzie pracy, w którym zdarza się, że wykonujesz swoją pracę w niedzielę czy w święto, pracodawca jest obowiązany udzielić Ci dnia wolnego w tygodniu.

Wynagrodzenia za pracę

W zakładzie pracy zatrudniającym ponad 20 pracowników powinien być „regulamin wynagradzania”. W regulaminie ustalone są warunki wynagradzania za pracę obowiązujące w zakładzie pracy (termin i miejsce wypłaty wynagrodzenia). Mogą również istnieć układy zbiorowe pracy. Pracodawca winien Cię zapoznać z warunkami wynagradzania w momencie, kiedy podejmujesz pracę.

Nie możesz zrzec się wynagrodzenia za pracę, ani przenieść tego prawa na inną osobę. Możliwe jest jednak zobowiązanie pracodawcy przez Sąd Rodzinny do wypłacania wynagrodzenia

za pracę do rąk współmałżonka. Następuje to wówczas, gdy pracownik nie łoży na utrzymanie rodziny, zaś otrzymanie wynagrodzenie przeznaczają na przykład na alkohol czy hazard. Pracodawca musi wykonywać postanowienie Sądu, nie może odmówić. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani zaległego, ani należnego w przyszłości. Zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia jest bezwzględny.

Pracodawca jest zobowiązany wypłacać wynagrodzenie przynajmniej raz w miesiącu i w ustalonym terminie. Wynagrodzenie wypłaca się z dołu po przepracowanym miesiącu. Pracodawca jest obowiązany wypłacić wynagrodzenie niezwłocznie po zakończonym miesiącu. Termin ten może być przesunięty, jeżeli wynagrodzenie wymaga obliczenia w zależności od wydajności (wynagrodzenie akordowe).

Z wynagrodzenia za pracę mogą być potrącanie:

- alimenty (do wysokości 3/5 wynagrodzenia),
- inne sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych (do wysokości połowy wynagrodzenia),
- zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi,
- kary pieniężne przewidziane w Kodeksie Pracy.

Kwota najniższego wynagrodzenia za cały etat wolna jest od potrąceń z wyjątkiem potrącanych alimentów. Jeżeli pracownik zatrudniony jest w niepełnym wymiarze czasu pracy, to kwota wolna od zajęcia ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Na chorobowym

Za czas niezdolności do pracy, w skutek choroby czy odosobnienia w związku z chorobą zakaźną pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości 80% wynagrodzenia przez 33 dni w każdym roku kalendarzowym (od 1 stycznia do 31 grudnia).

Gdy niezdolność do pracy spowodowana jest wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy, to od pierwszego dnia niezdolności do pracy przysługuje zasiłek chorobowy. W okresie ciąży wynagrodzenie przysługuje w wysokości 100% i przysługuje za cały okres. Po okresie 33 dni w ciągu roku kalendarzowego chorzy pracownicy otrzymują świadczenie z ubezpieczenia społecznego – zasiłek chorobowy.

W czasie, gdy jesteś niezdolna do pracy z powodu choroby nie możesz świadczyć pracy u żadnego innego pracodawcy (swojemu też nie). Nie możesz też podejmować żadnych czynności przy prowadzonej działalności gospodarczej.

URLOPY

Urlopy wypoczynkowe

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego. Prawa do urlopu nie można się zrzec. Za czas urlopu przysługuje Ci wynagrodzenie takie same, jakie byś otrzymała, gdybyś pracowała. Zasada, że pracownik nabywał prawo do połowy wymiaru urlopu po 6 miesiącach pracy, gdy podejmował pierwszą w życiu pracę, już nie obowiązuje. W tej chwili pracownik, który w danym roku kalendarzowym podejmuje pierwszą w życiu pracę, nabywa prawo do urlopu w wymiarze 1/12 z 20 dni urlopu już z upływem każdego miesiąca pracy tym roku i tak będzie aż do końca roku kalendarzowego, w którym podjął pierwszą pracę. Prawo do kolejnego urlopu nabywa 1-go stycznia następnego roku kalendarzowego.

Wymiar urlopu wynosi;

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony poniżej 10 lat,
- 26 dni – po 10 latach pracy.

Jeden dzień urlopu to 8 godzin pracy. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika **dniami pracy** zgodnie z obowiązującym go **rozkładem czasu pracy**, urlopu udziela się w **wymiarze godzinowym**. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar urlopu należy ustalić proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Oznacza to, że pracownik pracujący na 1/2 etatu, ma urlop w wymiarze 10 lub 13 dni. Niepełne dni zaokrągla się w górę.

Pamiętać należy ponadto o zasadzie, iż pracownikowi nie wolno udzielać urlopu na część jego dniówki. Wyjątkiem jest sytuacja,

gdy pracownikowi po wykorzystaniu całego wymiaru urlopu pozostaje końcówka, która nie jest w stanie pokryć całego dnia. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu oraz jego wymiar, wlicza się wszystkie okresy poprzedniego zatrudnienia oraz okres nauki, **gdy ukończyliśmy** szkoły:

- zasadniczą – czas trwania nauki przewidziany programem, nie więcej niż 3 lata,
- średniej szkoły zawodowej, przewidziany programem czas trwania nauki – nie więcej niż 5 lat,
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych – 5 lat,
- średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,
- szkoły policealnej – 6 lat,
- szkoły wyższej – 8 lat (w tym również studia licencjackie).

Okresy nauki nie podlegają zsumowaniu. Uwzględnia się tylko jeden – korzystniejszy okres.

Gdy zmieniasz pracodawcę w ciągu roku, urlop będzie Ci przysługiwał u dotychczasowego pracodawcy proporcjonalnie do przepracowanego u tego pracodawcy, chyba, że wykorzystyłaś już urlop w przysługującym lub wyższym wymiarze, zaś u nowego pracodawcy w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostałego.

Gdy wykorzystyłaś już urlop wypoczynkowy w danym roku, a w tym samym roku uzyskałaś prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje Ci urlop uzupełniający. Urlop powinnaś otrzymać w całości, lecz możesz go wykorzystać również w częściach.

Pracodawca niegdyś musiał sporządzać plan urlopów, dziś już nie, chyba że w zakładzie są związki zawodowe i one nie zgodziły się na odstąpienie od planów urlopów. Podczas ustalania planu powinien uwzględnić w miarę możliwości Twój wniosek o udzielenie urlopu w dogodnym dla Ciebie okresie. Pracodawca musi bowiem zapewnić normalny tok pracy zakładu pracy, jak i uwzględnić wnioski innych pracowników. Urlop może być przesunięty w wyjątkowych wypadkach na Twój wniosek lub przez pracodawcę w wypadku wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy (np. usunięcie awarii, niespodziewane spiętrzenie prac). Tak samo odwołanie z urlopu pracownika jest możliwe w wyjątkowych przypadkach, kiedy pracodawca nie mógł przewidzieć takich okoliczności w chwili rozpoczynania urlopu. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty, jakie poniosłaś w związku z odwołaniem Cię z urlopu.

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca ma prawo udzielić Ci urlopu. Za niewykorzystany urlop wypoczynkowy po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wypłacić Ci ekwiwalent pieniężny.

Urlop na żądanie

Pracodawca jest zobowiązany udzielić Ci urlopu na żądanie i w terminie przez Ciebie wskazanym w wymiarze nie większym niż 4 dni w każdym roku kalendarzowym.

Żądanie urlopu musisz zgłosić najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Obowiązek udzielenie urlopu przez pracodawcę na żądanie ma na celu uwzględnienia nadzwyczajnych sytuacji, które powodują, że pracownik w danym terminie nie może

świadczyć pracy. Takie żądanie może zakłócić rytm pracy, dlatego warto, byś, o ile to będzie możliwe, jak najwcześniej powiadomiła pracodawcę, że będziesz korzystać z urlopu „na żądanie”, by mógł się na to przygotować. Przepisy prawa jednak nie nakazują, by pracownik uzasadniał swoje żądanie. Pracodawca nie może odmówić. Dni urlopu „na żądanie” wchodzi w skład urlopu wypoczynkowego.

Urlop bezpłatny

Pracodawcy często, mając przestoje w produkcji, usiłują „udzielić” pracownikowi urlopu bezpłatnego. Jest to niedopuszczalne!

Urlopu bezpłatnego może udzielić pracodawca tylko na pisemny wniosek pracownika. To pracownik jego potrzeby i sytuacja życiowa decyduje, czy złoży taki wniosek pracodawcy, a nie potrzeby pracodawcy.

Pracodawca może taki wniosek uwzględnić i urlopu udzielić, lecz nie ma takiego obowiązku, może odmówić, gdy wymagają tego potrzeby prawidłowej organizacji pracy. Jeżeli się zgodzi, to po urlopie bezpłatnym ma obowiązek zatrudnić pracownika na takich samych warunkach jak przed urlopem. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do stażu pracy.

Inne nieobecności w pracy

Pracodawca musi pogodzić się z niektórymi nieobecnościami pracownika nawet, gdy dezorganizuje to pracę w firmie.

Powodem do konieczności udzielenia pracownikowi wolnego mogą być:

- ważne wydarzenia rodzinne pracownika: ślub pracownika – 2 dni, urodzenie się dziecka pracownika – 2 dni, zgon i pogrzeb małżonka lub jego dziecka, matki, ojca, macochy i ojczyma pracownika – 2 dni, ślub dziecka pracownika, zgon i pogrzeb brata lub siostry pracownika, teściowej, teścia, babki dziadka – 1 dzień. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia,
- wezwanie pracownika przez instytucje lub organ: wezwanie do stawienia się przed organem administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, do stawienia się przed sądem, w prokuraturze policji – pracodawca za okres zwolnienia nie musi płacić wynagrodzenia,
- zwolnienie związane z dodatkową działalnością pracownika, gdy pracownik jest członkiem rady pracowników działających u danego pracodawcy, gdy jest działaczem związku zawodowego, ławnikiem sądowym, radnym – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia,
- zwolnienie na oddanie krwi przez pracowników krwiodawców – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

ZAKAZ DYSKRYMINACJI

Dyskryminacja kobiet w pracy

Polska Konstytucja zakazuje dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny, wprowadza także zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn. Zasady te znajdują uszczegółowienie w Kodeksie Pracy, który stoi na stanowisku równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Istotnym aspektem równego traktowania kobiet i mężczyzn w prawodawstwie europejskim jest prawo do równego wynagradzania. Pracownicy powinni także być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zakaz dyskryminacji dotyczy również momentu przyjmowania do pracy, czyli sytuacji, gdy dana osoba nie jest jeszcze pracownikiem. Przykładami na dyskryminację kobiet ze względu na płeć może być:

- pytanie kobiet przyjmowanych do pracy o stan rodzinny, plany związane z macierzyństwem,
- żądanie podpisywania oświadczeń, że nie są w ciąży, lub że nie zajdą w ciążę w okresie zatrudnienia,

- odmowa przyjęcia do pracy kobiety, mimo iż posiada równorzędne lub wyższe kwalifikacje w stosunku do innych kandydatów.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn ma **prawo do odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, lecz nie wyższe niż 6-krotność tego wynagrodzenia. Pozew składa się do sądu pracy (sąd rejonowy lub okręgowy, w zależności od wartości przedmiotu sporu), miejsca siedziby pracodawcy bez konieczności opłacenia kosztów sądowych, można także starać się o ustanowienie nieodpłatnie przez sąd adwokata, który będzie nas reprezentował w sprawie. Przez molestowanie należy rozumieć niepożądane zachowanie dotyczące płci osoby, którego celem lub skutkiem byłoby naruszenie godności osoby i stwarzanie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy.

Specyficzną formą dyskryminacji ze względu na płeć jest **molestowanie seksualne**, np. kierowanie do kobiety żartów, zaczepki słownych, czy uwag o tematyce seksualnej, gdy kobieta sobie tego wyraźnie nie życzy, również składanie propozycji seksualnych, poklepywanie, obejmowanie i inne nieaprobowane przez kobietę gesty. Za molestowanie odpowiada pracodawca, niezależnie, czy zachowania takiego dopuszcza się w stosunku do pracownicy przełożony czy współpracownik. Jeżeli jednak Twój pracodawca czy przełożony wymusza na Tobie współżycie płciowe, wykorzystując stosunek zależności

czy grożąc Ci np. zwolnieniem z pracy czy ujawnieniem jakiś informacji o Tobie prawdziwych czy nieprawdziwych albo w podobny sposób doprowadza Cię do poddania się lub wykonania innych czynności seksualnych – jest to **przestępstwo** ścigane przez prokuratora (z urzędu). Natychmiast złóż doniesienie w najbliższej jednostce policji lub prokuraturze. Nie będziesz ponosić żadnych kosztów postępowania. Przestępstwo takie również może popełnić osoba tej samej płci, co Ty.

Mobbing

Przepisy Kodeksu Pracy dotyczące mobbingu weszły w życie 1 stycznia 2004 r. Mobbing oznacza podejmowanie działania skierowanego przeciwko pracownikowi bądź zachowania dotyczące pracownika **polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika**, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, dyskredytowanie pracownika wśród zatrudnionych. Mobbing nie jest zdarzeniem jednorazowym, lecz jest **procesem rozgrywającym się w czasie co najmniej kilku miesięcy**. Są to działania powodujące poczucie bezsilności, upokorzenia i krzywdy godzące w prawem chronione dobra pracownika. W wyniku mobbingu może dojść do rozstroju zdrowia pracownika np. nerwicy, depresji. Ma on wówczas prawo do **zadośćuczynienia krzywdzie**, zarówno, gdy sam pracodawca jest „mobberem”, jak i gdy pracodawca toleruje u innych współpracowników bądź innych osób zachowania noszące znamiona mobbin-

gu. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. **Uwaga: W czasie sporu sądowego to Ty będziesz musiała udowodnić, że byłaś ofiarą mobbingu. Zabezpiecz się w konieczne dowody.**

W SĄDZIE PRACY

Pracodawca i pracownik mają kilka sposobów, aby rozwiązać spór między sobą. Mogą zawrzeć ugodę, porozumieć się przy pomocy mediatora, szukać sprawiedliwości w sądzie pracy czy skorzystać z sądownictwa polubownego. Jeżeli u pracodawcy funkcjonuje komisja pojednawcza możesz do niej zwrócić się z wnioskiem o rozstrzygnięcie sporu przed skierowaniem sprawy na drogę sądową. Postępowanie przed komisją pojednawczą ma na celu doprowadzenie do zawarcia ugody. Ugoda jest umową, w której strony czynią sobie wzajemnie ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego, by uchylić spór istniejący między nimi. Ugoda zawarta przed zakładową komisją pojednawczą po nadaniu klauzuli wykonalności przez Sąd, tak jak wyrok sądu, może być egzekwowana w postępowaniu egzekucyjnym przez komornika sądowego. W przypadku zawarcia porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem komisja pojednawcza sporządza protokół, jeżeli nie doszło do zawarcia ugody komisja na Twój wniosek ma obowiązek przekazać sprawę do postępowania sądowego. Na zgłoszenie wniosku masz 14 dni. Możesz też w ciągu 14 dni złożyć do sądu pozew. Komisje pojednawcze działają jedynie w dużych zakładach pracy. Gdy Twój pracodawca jest mały lub nie utworzył komisji, pozostaje Ci swoich roszczeń dochodzić w sądzie pracy.

Postępowanie przed sądem pracy do kwoty 50.000 zł jest **zwolnione z opłaty sądowej**. Od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia pracownik ponosi opłatę i wynosi ona 30 PLN.

Aby uruchomić postępowanie sądowe, trzeba wnieść sprawę w odpowiednim terminie. Terminy te są często bardzo krótkie. Po ich przekroczeniu z winy pracownika nie będzie on mógł dochodzić swoich praw przed sądem. Jeżeli przekroczenie terminu odbyło się bez winy pracownika, może on żądać od sądu, aby termin ten został mu przywrócony (np. pobyt w szpitalu). **Wniosek o przywrócenie terminu** wnosi się do sądu w **ciągu 7 dni** od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku trzeba podać przyczynę uchybienia terminu.

Terminy te wynoszą:

- 7 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia, by odwołać się od wypowiedzenia od umowy o pracę,
- 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy,
- 14 dni od dnia złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- 14 dni od zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu przeciwko ukaraniu,
- 14 dni na żądanie nawiązania stosunku pracy od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Musisz pamiętać, że Twoje roszczenia w stosunku do pracodawcy mogą się przedawnić. Nie zwlekaj zatem z dochodzeniem roszczeń np. za niewypłacone wynagrodzenia, niewykorzystane urlopy wypoczynkowe, czy za nadgodziny.

Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z **upływem 3 lat** od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (powinny być wypłacone).

Jeżeli nie radzisz sobie w sądzie, a nie stać Cię na profesjonalnego pełnomocnika (adwokata czy radcę prawnego) zażądaj, by Sąd ustanowił Ci go z urzędu. Jeżeli sprawa będzie wymagała dokonania wyliczeń przez biegłych księgowych – nie musisz płacić zaliczek za sporządzenie opinii.

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem nadzorującym przestrzeganie praw pracowniczych przez pracodawców. Ma prawo kontrolować zakłady pracy i po stwierdzeniu nieprawidłowości w postępowaniu pracodawcy, reprezentować dobra pracownika np. przed sądem pracy. PIP ma obowiązek rozpatrywać skargi pracowników, także na doznawaną dyskryminację. Zobowiązana jest podejmować odpowiednie kroki prawne, przy zachowaniu anonimowości pracownika skarżącego. Przeprowadza kontrole zakładów pracy bez uprzedzenia, o każdej porze. Udziela bezpłatnych porad prawnych dla pracowników z zakresu prawa pracy. Możesz się zwrócić do PIP o pomoc nawet telefonicznie.

FUNDUSZ GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH

Pracownicy zatrudnieni u pracodawców, którzy z powodu niewypłacalności nie są w stanie wypłacać należnych świadczeń, mogą zwrócić się do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z wnioskiem o ich wypłatę. Ze środków Funduszu wypłacane są obecnie:

- wynagrodzenia za pracę,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy,
- za czas urlopu wypoczynkowego,
- odprawa w przypadku zwolnienia z pracy i składki na ubezpieczenie społeczne,
- ekwiwalent za urlop wypoczynkowy należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy,
- odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia.

Wniosek składa się na urzędowym druku i nie jest on trudny do wypełnienia. Druki są dostępne w każdym Urzędzie Pracy.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Pracodawca jest odpowiedzialny za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp, wówczas pracownik ma prawo **odstąpić od wykonywania pracy**. Możliwość odstąpienia pracownika od wykonywania pracy (również oddalenie się z miejsca zagrożonego) uzależniona jest od dwóch przypadków, a mianowicie:

- gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom,
- gdy od pracownika wymagana jest szczególna sprawność psychofizyczna, a jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób (np. kierowcy, piloci, kaskaderzy).

Cechą wspólną tych dwóch przypadków jest obowiązek pracownika do **niezwłocznego zawiadomienia przełożonego** o zaistniałych okolicznościach i pozostania do jego dyspozycji. Za ten czas pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Pracownicy również są zobowiązani przestrzegać bezpieczeństwa i higieny pracy oraz szkolić się w tym zakresie.

Pracodawca jest zobowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą i stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym.

Pracownik jest zobowiązany poddać się **wstępnym** badaniom lekarskim przy przyjęciu do pracy, następnie **okresowym** badaniom lekarskim. W przypadku choroby trwającej dłużej niż 30 dni pracownik podlega **kontrolnym** badaniom lekarskim w celu ustalenie zdolności do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w godzinach pracy i za czas tych badań przysługuje pracownikowi wynagrodzenie. Pracę należy wykonywać zgodnie z zasadami i przepisami bhp, dbać o należyty stan maszyn, urządzeń i narzędzi, stosować środki ochrony indywidualnej i zbiorowej. O zauważonym wypadku przy pracy masz obowiązek natychmiast powiadomić pracodawcę. Pracodawca jest zobowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegawcze.

Z wypadku przy pracy winien być sporządzony **protokół** ustalający okoliczności i przyczyny. Żądaj jego sporządzenia – będzie podstawą do wypłacenia Ci odszkodowania.

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić w miejscu pracy takie warunki by były zgodne z przepisami bhp.

GDY MASZ ZOSTAĆ MAMĄ

Kodeks pracy przewiduje szczególną ochronę dla kobiet w ciąży, matek karmiących i na urloпах macierzyńskich. Ochroną objęte jest zdrowie kobiet, jej prawo do wypoczynku, ale też trwałość stosunku pracy. Pełną ochroną cieszą się jednak wyłącznie kobiety zatrudnione na czas nieokreślony. Niemniej i w innych przypadkach prawo chroni trwałość zatrudnienia kobiet, no może trochę skromniej...

Istnieje bezwzględny zakaz wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę pracownicy:

- w ciąży,
- przebywającej na urlopie macierzyńskim (również ojcu dziecka przebywającemu na urlopie rodzicielskim, odpowiedniku macierzyńskiego dla mężczyzn).

Jak z powyższego wynika, pracownica chroniona jest zarówno przed wypowiedzeniem, jak i rozwiązaniem umowy o pracę.

Początkiem okresu ochronnego przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę jest obiektywny stan ciąży, nie ma tu znaczenia okoliczność czy pracownica zadawała sobie sprawę z tego, że jest w ciąży oraz czy powiadomiła pracodawcę. Stan ciąży winien być potwierdzony **zaświadczeniem lekarskim**. Pracodawca, zatrudniając Cię, nie **ma prawa** żądać od ciebie zaświadczenia, że nie jesteś w ciąży. Tak samo wszel-

kie żądania pracodawcy, byś w czasie zatrudnienia nie zachodziła w ciążę są bezprawne. Nie ma prawa wtrącać się do Twojego życia rodzinnego i osobistego. Wszelkie Twoje wymuszone przez pracodawcę oświadczenia, że nie planujesz mieć dzieci, są nieważne. Jeżeli jesteś w ciąży, a ubiegasz się o przyjęcie do pracy, nie masz obowiązku powiadamiać tym potencjalnego pracodawcy. Nie istnieje żadna „odpowiedzialność” pracownicy za „wprowadzenie w błąd” pracodawcy.

Uwaga: Przy umowie na okres próbny nieprzekraczający 1 miesiąca nie obowiązuje zakaz wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania umowy wcześniej wypowiedzianej, ani też przedłużenia do dnia porodu umowy próbnej, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3-go miesiąca ciąży.

Bezwzględny zakaz rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego oznacza, że nieważne jest także rozwiązanie umowy o pracę, które nastąpiło przed zajściem w ciążę, jeśli tylko ciąża zostanie stwierdzona w okresie wypowiedzenia lub w okresie, gdy zainteresowana była już w ciąży, chociaż o swoim stanie jeszcze nie wiedziała. Wypowiedzenie **staje się bezskutecznie** już w momencie zajścia kobiety w ciążę.

Zakaz rozwiązywania umów o pracę obowiązuje również w sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia a po okresie wypowiedzenia ciążę tę utraciła.

Jeżeli to Ty wypowiedziałaś stosunek pracy, a następnie okazało się, że jesteś w ciąży, masz prawo **cofnąć swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy**. Pracodawca jest zobowiązany takie cofnięcie uwzględnić.

Początkiem okresu ochronnego przed wypowiedzeniem jest obiektywny stan ciąży, nie ma tu znaczenia, czy pracownica zadawała sobie sprawę ze swego stanu oraz czy powiadomiła o tym pracodawcę.

Jesteś w ciąży a terminowa umowa o pracę kończy się...

Nie martw się. Pracodawca będzie musiał przedłużyć umowę o pracę, jeśli w normalnym trybie uległaby ona rozwiązaniu **po upływie 3-go miesiąca ciąży**.

Umowy o pracę zawarte:

- na czas określony,
- na czas wykonania określonej pracy,
- na okres próbny dłuższy niż 1 miesiąc,

zostają **przedłużone do dnia porodu**. W momencie porodu umowy te wygasają. Wprawdzie po takim wygaśnięciu stosunku pracy kobieta nie może już korzystać z urlopu macierzyńskiego i co za tym idzie – urlopu wychowawczego, to jednak przez okres równy urlopowi macierzyńskiemu będzie otrzymywać zasiłek macierzyński.

Niestety, **ochrona ta nie obejmuje kobiet zatrudnionych na podstawie umów na zastępstwo oraz kobiet zatrudnionych na okres próbny nieprzekraczający 1-go miesiąca.**

Jeżeli umowa terminowa upływa już po porodzie, a więc w okresie urlopu macierzyńskiego następuje jej rozwiązanie, zasiłek macierzyński będzie nadal przysługiwał. Z urlopu wychowawczego nie będziesz miała prawa skorzystać.

Jesteś w ciąży, a zakład pracy jest likwidowany...

W przypadku upadłości bądź likwidacji zakładu pracy ochrona przed wypowiedzeniem ulega znacznemu osłabieniu. Pracodawca może rozwiązać umowę z pracownicą w ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego w razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do stażu pracowniczego.

Kiedy można zwolnić z pracy kobietę w ciąży?

Pracownicę można zwolnić, jeżeli:

- istnieją przesłanki rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownicy (tzw. „dyscyplinarka”),
- na rozwiązanie musi wyrazić zgodę reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa.

Obydwa warunki muszą zostać spełnione łącznie. W takim wypadku stosunek pracy rozwiązany będzie bez wypowiedzenia. Przypominam, że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie wymaga udowodnienia przez pracodawcę, że ciężko naruszyłaś obowiązki pracownicze. A to nie jest łatwe... Jeżeli powiedziałaś pracodawcy, że jesteś w ciąży a on z tego powodu zwalnia Cię z pracy „dyscyplinarnie”, koniecznie odwołuj się do sądu.

Ochrona zdrowia kobiet w ciąży

Powinnaś przedstawić pracodawcy zaświadczenia stwierdzające stan ciąży. Od tego momentu pracodawca jest zobowiązany stosować przepisy o ochronie kobiet w ciąży.

Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie

przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli te badania nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu należy Ci się wynagrodzenie tak, jakbyś była na urlopie.

Kobiet w ciąży nie wolno zatrudniać przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Wykaz tych prac został ustalony w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet. Są to prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała. Nadto prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych.

W wykazie prac zabronionych dla kobiet w ciąży znajduje się m.in. praca przy taśmie lub pod ziemią i na wysokościach. Jeśli przyszła mama pracuje na stanowisku, które bezwzględnie jest dla niej zabronione np. przy groźnych substancjach czy promieniowaniu, pracodawca musi przenieść pracownicę do innej pracy. Praca ta, do której pracodawca musi przenieść pracownicę, powinna odpowiadać rodzajowi pracy, jaką wykonywałaś i poziomowi Twoich kwalifikacji. Pracownica nie może jednak ucierpieć finansowo na tej zmianie. W razie, gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, przysługuje jej dodatek wyrównawczy. Może jednak zaistnieć sytuacja, w której przeniesienie pracownicy na inne stanowisko nie jest możliwe, wtedy pracodawca jest zmuszony zwolnić pracownicę na niezbędny czas z

obowiązku świadczenia pracy. Pracownica zachowuje jednak wtedy prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Kobiet w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Zakazy te mają **bezwzględny** charakter. **Nie uchyla ich nawet zgoda pracownicy**. Zapewniają kobiecie prawo do maksymalnego wypoczynku oraz niezakłócania jej rytmu biologicznego. Zakazy obowiązują od chwili przedstawienia pracodawcy przez pracownicę zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego stan ciąży.

Kobiety w ciąży nie można bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.

Podobnie nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz delegować poza stałe miejsce pracy kobiety opiekującej się dzieckiem do lat 4 – kobieta może jednak wyrazić zgodę na takie zatrudnienie i wtedy będzie to zgodne z prawem.

Na urlopie macierzyńskim

Urlop macierzyński przysługuje w wymiarze:

- 16 tygodni przy pierwszym porodzie,
- 18 tygodni przy każdym następnym porodzie,
- 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Być może wymiar urlopu macierzyńskiego wkrótce się zmieni. W latach 1999-2001 wymiar urlopu macierzyńskiego był znacznie dłuższy, lecz, powołując się na dobro kobiet, skrócono go, by „nie zniechęcać pracodawców do zatrudniania kobiet w wieku prokreacyjnym”.

Urlop macierzyński przysługuje również, jeżeli wychowujesz dziecko przysposobione i to w wysokości 18 tygodni.

Dobrze jest, by co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego przypadły przed przewidywaną datą porodu. Dlatego przepisy Kodeksu Pracy pozwalają na to, byś mogła skorzystać z urlopu jeszcze przed porodem. Jest to Twoje prawo, nie obowiązek. Po porodzie jednak będzie Ci przysługiwał pozostały urlop macierzyński aż do wyczerpania przysługującego okresu. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub zrezygnowania z jego części na rzecz ojca dziecka, możesz złożyć u pracodawcy wniosek o **urlop wypoczynkowy**. Pracodawca musi Ci go udzielić, oczywiście w takim wymiarze, jak to wynika z Twoich uprawnień do tego urlopu.

Urlop macierzyński służy do regeneracji sił przez kobietę oraz do opieki nad noworodkiem w pierwszych tygodniach jego życia. Po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego masz prawo zrezygnować z pozostałej jego części, w zamian za to ojciec Twojego dziecka będzie wykorzystywał pozostałą część urlopu.

Aby zrezygnować z pozostałej części urlopu macierzyńskiego składasz pracodawcy pisemny wniosek o rezygnacji z urlopu macierzyńskiego najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Do wniosku musisz dołączyć zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego ojca Twojego dziecka potwierdzające udzielenie mu urlopu macierzyńskiego. Jeżeli Twój partner nie chce skorzystać z urlopu macierzyńskiego, będziesz musiała wykorzystać go w całości.

Przesłanką nabycia prawa do urlopu macierzyńskiego jest odpowiedni stan zaawansowania ciąży. Porodem jest zakończenie ciąży trwającej ukończone 22 tygodnie. Rozwiązanie ciąży we wcześniejszym okresie jest poronieniem i traktowane jest jako choroba. Przysługuje wówczas zasiłek chorobowy.

W przypadku urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica może po upływie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego przerwać go i pozostałą część wykorzystać w terminie późniejszym po wyjściu dziecka ze szpitala. Przerwanie urlopu następuje na wniosek pracownicy udokumentowanym zaświadczeniem lekarskim stwierdzającym pobyt dziecka w szpitalu. Pracodawca musi zgodzić się z takim wnioskiem. Niezwłocznie po odebraniu dziecka ze szpitala należy wznowić urlop macierzyński.

Adopcja dziecka

W przypadku, jeżeli pracownica przyjęła dziecko na wychowanie i wystąpiła do Sądu opiekuńczego o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do 16 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia. Urlop ten nie może być krótszy niż 8 tygodni.

Zasiłek macierzyński

Za czas urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński. Zasady i warunki jego przyznawania reguluje ustawa „o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa” z dnia 25 czerwca 1999 r. Dz.U. nr 60 poz. 636 ze zm.

Generalnie zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego lub w okresie urlopu wychowawczego urodziła dziecko, ubezpieczonej lub ubezpieczonemu w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka w wieku do 1 roku z jednoczesnym wystąpieniem do Sądu Opiekuńczego o jego przysposobienie oraz przyjęcia dziecka do 1 roku w ramach rodziny zastępczej. Przysługuje też ojcu dziecka, który nabył uprawnienia do urlopu macierzyńskiego.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego wynosi 100% wynagrodzenia, podstawą do naliczania jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie otrzymywane przez pracownice w okresie 6 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym nastąpił poród.

Zasiłek macierzyński przysługuje również za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego przypadającego po porodzie, również w przypadku urodzenia dziecka po rozwiązaniu stosunku pracy:

- w skutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonych prawomocnym orzeczeniem Sądu.

Urlop wychowawczy

Prawo do urlopu wychowawczego ma jedynie osoba będąca pracownikiem (zatrudniona na podstawie umowy o pracę). Nadto musi spełnić jeszcze inne warunki, mianowicie:

- uprawniona legitymuje się co najmniej 6-miesięcznym stażem pracy, przy czym chodzi tu o tzw. ogólny staż pracy, do którego wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia w ramach stosunku pracy,
- sprawuje opiekę nad dzieckiem do lat 4 lub 18, gdy jest to dziecko specjalnej troski,
- złożyła wniosek o udzielenie urlopu.

Z urlopu wychowawczego może skorzystać też Twój mąż. Rodzice razem mogą korzystać z urlopu wychowawczego przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać 3 lat (+3 lata dodatkowo na dziecko specjalnej troski). Urlop wychowawczy udzielany jest na pisemny wniosek uprawnionego pracownika. We wniosku należy wskazać termin rozpoczęcia urlopu i czas jego trwania, oraz okres dotychczas wykorzystanego urlopu na dane dziecko. Pracodawca jest związany wnioskiem i musi udzielić urlopu osobie uprawnionej w terminie przez nią wskazanym. Wniosek należy złożyć na co najmniej dwa tygodnie przed terminem urlopu. Urlop może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach., W przypadku umów terminowych urlop wychowawczy może być udzielony tylko do terminu, na jaki ten stosunek pracy został zawarty.

W okresie pomiędzy dniem złożenia wniosku o urlop wychowawczy do dnia jego zakończenia pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowę o pracę. Wyjątkiem jest likwi-

dacja pracodawcy. Podczas urlopu wychowawczego stosunek pracy trwa nadal.

Inne uprawnienia pracujących matek

Masz prawo do 2 dni zwolnienia od świadczenia pracy na dziecko do lat 14.

Zgodnie z art. 188 Kodeksu Pracy pracownicy wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Aby skorzystać z zwolnienia z tytułu wychowywania dziecka do lat 14 musisz złożyć pracodawcy stosowny wniosek z zaznaczeniem, którego dnia będziesz korzystała ze zwolnienia. Masz również prawo do wykorzystania 2 dni razem. Niewykorzystane dni nie przechodzą na następny rok. Pamiętaj, by z nich skorzystać przed upływem roku. W przypadku, gdy wróciłaś do pracy, a jeszcze karmisz dziecko piersią masz prawo do 2 półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Gdy karmisz więcej niż 1 dziecko masz prawo do 2 przerw po 45 minut każda. Na Twój wniosek przerwy te będą udzielane łącznie. Gdy pracujesz w niepełnym wymiarze, przerwy te przysługują dopiero, gdy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 4 godziny dziennie – jedna przerwa, a powyżej 6 godzin – 2 przerwy.

Jeżeli Twoje dziecko zachoruje, masz prawo do zwolnienia z pracy na czas konieczny do opieki nad dzieckiem. Otrzymujesz wówczas zasiłek opiekuńczy, nie dłużej jednak niż przez 60 dni w roku. Z tego prawa, zamiast Ciebie, może również skorzystać Twój mąż.

Gdy opiekujesz się dzieckiem do lat 4 nie wolno Cię zatrudniać ponad 8 godzin dziennie, w porze nocnej oraz delegować poza stałe miejsce pracy – bez Twojej zgody.

Gminy wypłacają świadczenia rodzinne i jeżeli spełniasz kryteria dochodowe, będziesz otrzymywać na dzieci zasiłek rodzinny oraz jednorazowo dodatek z tytułu urodzenia dziecka. Do zasiłku rodzinnego przysługują dodatki m.in. w czasie korzystania z urlopu wychowawczego – dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem. Bez względu na wysokość dochodu gmina wypłaci ci „becikowe”. W tym celu powinnaś złożyć w gminie wniosek o wypłatę w terminie 3 miesięcy od urodzenia dziecka.

POMOC SPOŁECZNA

W przypadku, gdy znajdujesz się w trudnej sytuacji życiowej i nie masz wystarczających dochodów na pokrycie podstawowych potrzeb Twojej rodziny, masz prawo zwrócić się do Ośrodka Pomocy Społecznej z **wnioskiem** o udzielenie Ci pomocy. Wniosek ten najlepiej, abyś złożyła na piśmie w 2 egzemplarzach i **zażądała potwierdzenia** na 1 z nich, że ośrodek wniosek otrzymał. We wniosku opisz swoją sytuację i określ, jakiego rodzaju pomoc jest Ci potrzebna. Możesz się spotkać z sytuacją, że pracownik socjalny z Twojego rejonu będzie próbował nie przyjąć od Ciebie wniosku, czy wręcz usiłował Cię odwieźć od zamiaru złożenia wniosku o pomoc. Wniosek masz prawo złożyć w sekretariacie ośrodka na tzw. „dziennik”. Na Twój wniosek będzie musiało być wszczęte postępowanie administracyjne, które **musi** zakończyć się wydaniem przez kierownika Ośrodka Pomocy Społecznej **decyzji**. Decyzja powinna być Ci doręczona najdalej w ciągu 30 dni od złożenia wniosku. Decyzja powinna posiadać pouczenie o przysługujących Ci środkach zaskarżenia.

Decyzja może być dla Ciebie pozytywna i przyznawać Ci pomoc, może też tej pomocy odmawiać. Masz prawo wówczas złożyć odwołanie do Samorządowego Kolegium Odwoławczego w ciągu 14 dni, a następnie do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego. Postępowanie odwoławcze w sprawach tych jest bezpłatne. Masz prawo również wnosić, by Sąd Administracyjny przyznał Ci bezpłatnie adwokata, który będzie reprezentował

Cię przed Sądem. Będiesz wówczas miała możliwość do złożenia skargi kasacyjnej do Naczelnego Sądu Administracyjnego w przypadku, gdyby Wojewódzki Sąd Administracyjny Twoich roszczeń nie uznał.

Ustawa „o pomocy społecznej” z dnia 12 marca 2004 r. przewiduje, jakie kryteria musisz spełnić, by otrzymać pomoc społeczną. Między innymi są to kryteria dochodowe. Przy przekroczeniu owych **kryteriów dochodowych** pomoc Ci już nie będzie przysługiwała. Przy ich obliczaniu pracownik socjalny uwzględnia wszystkie dochody i świadczenia, jakie otrzymujesz (wynagrodzenia, świadczenia rodzinne, alimenty, dodatek mieszkaniowy). Podzieli to na ilość osób w rodzinie i wówczas wyliczy, czy zgodnie z ustawą należy Ci się pomoc. Nie odejmie jednak kosztów, które comiesięcznie ponosisz na utrzymanie mieszkania, czy wydatki na leczenie, rehabilitację nawet, gdyby pochłaniały większość Twoich dochodów i na jedzenie nie zostawało Ci już nic. W taki oto sposób ustali Twoje warunki życiowe i zdecyduje, czy pomoc Ci się należy.

Zsumowaniu podlegają dochody **Twojej rodziny** (Ty, Twój mąż + dzieci, a jeżeli nie masz męża, to tylko Ty z dziećmi) i tylko one winny być brane pod uwagę. Niedopuszczalne jest sumowanie wszystkich osób czy krewnych bliższych czy dalszych a wspólnie zamieszkujących jeden dom czy mieszkanie. To, że nie masz swojego mieszkania i ktoś z rodziny umożliwia Ci korzystanie ze swojego mieszkania nie zobowiązuje go do dzielenia się z Tobą swoimi dochodami i nie może pozbawiać Cię prawa do pomocy społecznej. I te okoliczności organa opieki społecznej winny uwzględniać. Często jednak zdarza się,

że pracownik opieki społecznej przychodzi na tzw. wywiad środowiskowy do mieszkania, w którym mieszkasz, spisuje wszystkie osoby, które w nim mieszkają i sumuje ich dochody przy obliczaniu kryterium dochodowego. Wynikiem tego jest następnie odmowa udzielenia Ci pomocy. Ty masz prawo prowadzić odrębne gospodarstwo domowe. Złóż takie oświadczenie pracownikowi opieki społecznej najlepiej na piśmie. Nikt nie może Ciebie ani domowników zmuszać do tego, abyście dzielili się pieniędzmi czy jedzeniem. Ustawa w art. 6 pkt 14 określa, co należy rozumieć pod pojęciem „rodzina” – „osoby spokrewnione lub niespokrewnione pozostające w faktycznym związku, wspólnie zamieszkujące i gospodarujące”. Zatem samo wspólne zamieszkiwanie nie jest wystarczające – musi wystąpić nadto przesłanka „pozostawania w faktycznym związku” oraz przesłanka „wspólnie gospodarują”. Możesz wnioskować o przyznanie Ci pomocy w formie zasiłku celowego (np. na zakup odzieży zimowej) oraz zasiłków okresowych (na określony w decyzji okres czasu). Jeżeli jesteś całkowicie niezdolna do pracy, masz prawo ubiegać się o zasiłek stały. Wysokość tego zasiłku stanowi różnicę między dochodem, jaki przypada w rodzinie na 1 osobę a kwotą zasiłku w pełnej wysokości (obecnie: 418 PLN). Twój zasiłek zatem może być pomniejszony o alimenty jakie otrzymują Twoje dzieci! Tego rodzaju dyskryminacja niezdolnych do pracy samotnych matek istnieje od wielu lat i nikogo nie interesuje. Widać ustawodawca w tym przypadku doszedł do wniosku, że posiadanie dzieci to czysty zysk.

WZORY PISM

Wzór wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika za wypowiedzeniem.

Zielona Góra, 22 VIII 2006 r.

Jan Nowak
Mechanik samochodowy
Zam. Zielona Góra
Ul. Jedności 35

Zakłady Naprawcze Pojazdów
Samochodowych sp. z o.o.
Zielona Góra, ul. Mostowa

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Rozwiązuję umowę o pracę zawartą w dniu 15 marca 1999 r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia od 1 września 2006 r. do 30 listopada 2006 r.

Podpis pracownika

Wzór porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy

Porozumienie stron
o rozwiązaniu stosunku pracy
zawarte w dniu 18 sierpnia 2006 r. w Sopocie

pomiędzy:

pracodawcą Marianem Kowalskim, Sklep Spożywczy
„Muszelka” w Sopocie, ul. Nadbrzeżna 6

a

pracownikiem Marzeną Maliniak, zatrudnioną na sta-
nowisku kasjer-sprzedawca, zamieszkałą w Sopocie ul.
Portowa 7

o treści:

Strony postanawiają rozwiązać z dniem dzisiejszym
umowę o pracę zawartą pomiędzy stronami w dniu 1
kwietnia 2000 r.

Podpis pracodawcy

Podpis pracownika

Wniosek pracownicy o skrócenie urlopu macierzyńskiego

Zielona Góra, dnia 1 marca 2006 r.

Anna Bojarska
zam. Zielona Góra
Ul. Majowa 3

**Zakład Gospodarki
Wodnej sp. z o. o
Zielona Góra
ul. Wiejska 7**

Zawiadamiam, że rezygnuję z części przysługującego mi urlopu macierzyńskiego i wracam do pracy od dnia 8 marca 2006 r. Pozostałą część urlopu wykorzysta ojciec dziecka.

Podpis

Załączniki:

Zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego ojca dziecka o udzieleniu urlopu macierzyńskiego od 8 marca 2006 r.

Wniosek ojca dziecka o urlop macierzyński

Zielona Góra, 1 marca 2006 r.

Witold Bojarski
Elektryk
Zam. Zielona Góra
Ul. Majowa 3

Zakład Ogólnobudowlany
„Prosto i równo budujemy”
Wanda Niedzielska
Zielona Góra
ul. Makowa 68

Informuje, że moja żona Anna Bojarska po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu macierzyńskiego ma zamiar wrócić do pracy w dniu 8 marca 2006 r. Wymiar przysługującego jej urlopu zgodnie z art. 180 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy wynosi 18 tygodni. Proszę o udzielenie mi pozostałej części urlopu macierzyńskiego w wymiarze 4 tygodni bezpośrednio po zakończeniu urlopu przez matkę, tj. od dnia 8 marca 2006 r.

Witold Bojarski

Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy.

Zielona Góra, 2 lutego 2006 r.

Janina Nowak
Ul. Ludowa 3
Zielona Góra

„DOMEX” sp. z o.o.
Ul. Podgórna 54
Zielona Góra

W N I O S E K

Wnoszę o sprostowanie wydanego mi w dniu 1 lutego 2006 r. świadectwa pracy poprzez zmianę w ust. 4 świadectwa pracy treści wzmianki o korzystaniu przez mnie z urlopu bezpłatnego „w okresie od 1 marca 2004 do 31 grudnia 2004 r.” na wzmiankę „ w okresie od 1 marca 2004 do 30 listopada 2004 r.”.

Faktycznie przebywałam na urlopie bezpłatnym od 1 marca 2004 do 30 listopada 2004 r..

W dniu 1 grudnia 2004 wróciłam do pracy, skracając udzielony mi urlop bezpłatny za zgodą pracodawcy.

Wniosek jest więc uzasadniony.

Janina Nowak

Sprzeciw od ukarania karą porządkową

Żary, 28 sierpnia 2006 r.

Julia Turek
zam. ul. Krótka 4
Żary

„BUD-MAP” sp. z o. o
Ul. Budowlana 23
Żary

SPRZECIW
od ukarania karą porządkową

Wnoszę o uchylenie nałożonej na mnie w dniu 26 sierpnia 2006 r. kary porządkowej nagany.

Nałożona na mnie kara jest niewspółmierna do naruszonych przeze mnie obowiązków pracowniczych. Pracuję nienagannie od 9 lat. Nigdy nie naruszałam swoich obowiązków.

W dniu 15 sierpnia 2006 r. spóźniłam się do pracy tylko dlatego, że poprzedniego dnia w późnych godzinach nocnych wróciłam z delegacji, gdyż w wyniku opóźnienia pociągu nie zdążyłam na kolejne połączenie. Rano zatem byłam zbyt zmęczona, by usłyszeć budzik. W świetle przedstawionych okoliczności uważam, że mój wniosek jest uzasadniony.

Julia Turek

Pozew pracownika o ustalenie istnienia stosunku pracy

Żary, 1 lipca 2006 r.

Sąd Rejonowy
Sąd Pracy
Ul. Dworcowa 3
Żary

Powód: Marcin Kubiak, elektryk, zam. Żary, ul. Pocztowa 3
Pozwana: „MONT-BUD” sp. z o.o. Żary, ul. Kwiatowa 33

POZEW

O ustalenie istnienia stosunku pracy

Wnoszę:

1. o ustalenie, że między powodem Marcinem Kubiak jako pracownikiem z pozwaną spółką jako pracodawcą od dnia 1 marca 2006 do dnia 30 czerwca 2006 r. istniał stosunek pracy, wbrew zawartej pomiędzy stronami umowy o dzieło,
2. o zasądzenie od pozwanej spółki ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy
3. o wezwanie na rozprawę w charakterze świadka pracownika pozwanej Kazimierza Lisiaka zamieszkałego w Mirostowicach Dolnych, ul. Kolejowa 3.

Uzasadnienie:

Powód w lutym 2006 złożył w siedzibie pozwanej spółki podanie o przyjęcie do pracy w charakterze elektryka. Po kilku

dniach pozwana zaproponowała powodowi pracę pomocnika elektryka. Po kilku dniach od podjęcia przez powoda wykonywania swoich obowiązków pracowniczych kadrowa pozwanej spółki sporządziła „umowę o dzieło” twierdząc, że taka jest procedura w ich zakładzie pracy, że „wypróbowuje” się każdego pracownika podczas takiej umowy. Umowa została zawarta na czas określony od dnia 1 marca 2006 do dnia 30 czerwca 2006 r. Powodowi bardzo zależało na podjęciu pracy, od wielu miesięcy był bezrobotny. Podpisał więc umowę.

Przydzielono powodowi do zespołu monterów, z którymi wykonywał prace polegające na montowaniu w nowo budowanych przez spółkę mieszkaniach domofonów. Wyznaczono powodowi godziny pracy od 8 do 16. Wydano odzież roboczą oraz narzędzia. Powód swoje obowiązki wykonywał pod kierownictwem majstra Kazimierza Lisiaka. Codziennie majster wyznaczał zespołowi monterów zakres robót, decydował o rodzaju zastosowanych materiałów i urządzeń oraz kierował pracami.

W związku z tym, że zawarta pomiędzy stronami umowa posiada wszelkie cechy stosunku pracy żądanie pozwu są uzasadnione.

Marcin Kubiak

Odwołanie pracownicy w ciąży od wypowiedzenia umowy o pracę

Żary, dnia 5 lipca 2006 r.

Sąd Rejonowy,
Sąd Pracy
w Żarach

Powódka: Anna Murzyńska, zam. Żary ul. Katowicka 4
Pozwany: Waldemar Lis, Sklep Spoż., Żary, ul. Szkolna 98

POZEW

O uznanie za bezskuteczne rozwiązanie umowy o pracę za
wypowiedzeniem

Wnoszę:

O uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia przez pozwanego powódce umowy o pracę dokonanego w dniu 30 czerwca 2006 r., ewentualnie, gdyby upłynął okres wypowiedzenia, wnoszę o przywrócenie do pracy.

Uzasadnienie:

W dniu 1 marca 2003 r. powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę w charakterze sprzedawczyni na czas nieokreślony.

Dowód: umowa o pracę

W kwietniu 2006 r. powódka zaszła w ciążę.

Dowód: zaświadczenie lekarskie

W okresie od 1 czerwca do 26 czerwca 2006 powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym, z którego wynikało, że przypada ono na okres ciąży. Po powrocie do pracy pozwany wrę-

czył powódce wypowiedzenie umowy o pracę, uzasadniając to „utratą zaufania do pracownika”, gdyż powódka nie powiadomiła pozwanego o ciąży.

Dowód: wypowiedzenie.

Ochrona kobiet w ciąży przed wypowiedzeniem umowy o pracę nie jest uzależniona od powiadomienia o tym fakcie pracodawcy.

Pozew jest więc uzasadniony.

Anna Burzyńska

Załącznik.

1. umowa o pracę
2. zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży
3. wypowiedzenie umowy o pracę

Pozew o przywrócenie do pracy

Zielona Góra, dnia 14 kwietnia 2006 r.

Sąd Rejonowy
Sąd Pracy
W Zielonej Górze

Powódka: Zofia Kowalska zam. Zielona Góra, ul. Kupiecka 65
Pozwana: „GLOBEX” sp. z o.o. Żagań, ul. Browarniana 56

POZEW
o przywrócenie do pracy

Wnoszę:

O przywrócenie mnie do pracy w pozwanej spółce w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 10 kwietnia 2006 r.

Uzasadnienie

W pozwanej spółce pracowałam od dnia 1 lipca 1998 r. na stanowisku kontrolera jakości. Byłam nagradzana i wyróżniana za wzorową pracę. Od stycznia 2006 r. kierownikiem działu kontroli została Kazimiera Mucha. Od tej pory kilkakrotnie wynikały nieporozumienia, kierowniczką obwiniała mnie o wszelkie reklamacje, jakie składali odbiorcy. Moje tłumaczenie, że kontrola jakości nawet najbardziej wnikliwa nie jest w stanie wychwycić produktów mających wady ukryte, nazywała „pyskowaniem” i żądała bardziej wnikliwej kontroli. Kilkakrotnie ukarała mnie obniżeniem premii oraz 1 raz całkowicie pozbawiła premii. W dniu 4 kwietnia kierowniczką zażądała, abym złożyła wniosek o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, gdyż w innym przypadku będzie musiała zwolnić

mnie dyscyplinarnie. Odmówiłam. W dniu 10 kwietnia 2006 r. nie zostałam dopuszczona do pracy i wręczono mi pismo rozwiązujące stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu „wielokrotnego odmawiania wykonania poleceń przełożonych”. Nigdy nie odmówiłam wykonania polecenia przełożonych. Rozwiązanie stosunku pracy było niesłuszne.

Zofia Kowalska

Załącznik.

1. umowa o pracę
2. pismo rozwiązujące stosunek pracy

Pozew o zapłatę wynagrodzenia

Zielona Góra, 4 listopada 2005 r.

Sąd Rejonowy

Wydział Pracy
w Zielonej Górze

Powód: Jan Nowak zam. Zielona Góra, ul. Kolorowa 4
Pozwany: „BUDEX” Józef Paź, Poznań ul. Garbary 6

POZEW O ZAPŁATĘ

Wnoszę:

o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 2700 PLN wraz z odsetkami ustawowymi tytułu nie wypłaconego przez 3 miesiące wynagrodzenia za pracę.

Uzasadnienie: Pozwany zatrudnił mnie jako spawacza na czas określony od 1 marca 2005 do 30 września 2005 r.

Dowód: umowa o pracę.

Nie otrzymałem wynagrodzenia za 3 miesiące : lipiec, sierpień i wrzesień 2005 r. Pozwany początkowo przeproszał i obiecywał wypłacić wynagrodzenie po 20 października 2005 r. kiedy to inwestor miał mu zapłacić za wykonane roboty budowlane. Kilka dni temu powód dowiadywał się w siedzibie pozwanego o zaległe wynagrodzenia, gdzie poinformowano go, że wypłaty nie będzie. Pozew jest więc uzasadniony.

Jan Nowak

NOTATKI