

PODSTAWOWE INFORMACJE Z ZAKRESU PRAWA PRACY

1. Ramy prawne

- Podstawowy akt prawny regulujący problematykę zatrudnienia w Polsce: ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy.
- Szereg innych ustaw oraz aktów wykonawczych bardziej szczegółowo reguluje różne kwestie odnoszące się do zatrudnienia. Szczegółowo uregulowana jest zwłaszcza problematyka bezpieczeństwa i higieny w pracy.
- Zasadniczo, praca jest wykonywana na podstawie umowy o pracę. Postanowienia umowy o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy powszechnie obowiązującego prawa oraz wewnętrznych regulacji pracodawcy, w szczególności regulaminów pracy, regulaminów wynagradzania i zbiorowych układów pracy.
- Pracodawca oraz związki zawodowe mogą zawrzeć zbiorowy układ pracy.
- Prawo polskie reguluje strukturę organizacyjną oraz prawa związków zawodowych. Związek zawodowy może być założony jedynie na podstawie uchwały pracowników o jego utworzeniu. Uprawnienia związków zawodowych mają głównie charakter konsultacyjny. W pewnej liczbie przypadków zgoda przedstawicieli pracowników może być wymagana w celu wprowadzenia rozwiązań odbiegających od standardów określonych w przepisach prawa pracy.
- Prawo polskie reguluje zasady tworzenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych oraz rad pracowniczych. Jeśli wskazane przepisami prawa kryteria zostaną spełnione, pracodawca jest obowiązany podjąć inicjatywę ich utworzenia. Obie organizacje pełnią rolę jedynie konsultacyjną. Odrębne konsultacje z przedstawicielami pracowników są wymagane w sprawach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawach socjalnych oraz sprawach dotyczących czasu pracy.
- Istnieją organy powołane do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy oraz warunków pracy - Państwowa Inspekcja Pracy oraz Państwowa Inspekcja Sanitarna.
- Polskie prawo reguluje zagadnienie pracy tymczasowej oraz zasady świadczenia usług przez agencje pracy tymczasowej.

2. Umowa o pracę

- Strony mogą zawrzeć umowę o pracę: na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy lub na okres próbny. Istnieje również szczególny rodzaj terminowej umowy o pracę, stosowany, gdy zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego nieobecności w pracy.
- Umowa o pracę powinna określać szczegółowe warunki pracy. Dotyczy to przede wszystkim: wysokości wynagrodzenia, rodzaju pracy, miejsca wykonywania pracy, wymiaru czasu pracy, terminu rozpoczęcia pracy.
- Wynagrodzenie określone w umowie o pracę nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie. Minimalne miesięczne wynagrodzenie za pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, wynosi od 1 stycznia 2011 r. 1.386 złotych brutto.
- Każda umowa o pracę może zostać rozwiązana za porozumieniem stron. Umowa zawarta na czas nieokreślony albo na okres próbny (w pewnych sytuacjach również umowa zawarta na czas określony) może być rozwiązana przez każdą ze stron za wypowiedzeniem, z upływem okresu wypowiedzenia. Pracodawca jest zobowiązany wskazać przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę zwartej na czas nieokreślony. Sąd pracy jest uprawniony do kontroli wskazanej przyczyny wypowiedzenia, jak również zgodności wypowiedzenia z obowiązującymi przepisami prawa, jeżeli pracownik odwoła się do sądu pracy. Kodeks pracy określa sytuacje, kiedy pracownik albo pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

- Zgodnie z Kodeksem pracy okres wypowiedzenia wynosi od trzech dni do trzech miesięcy, w zależności od rodzaju umowy o pracę i okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy.
- Jeżeli pracodawca wypowiada umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników (w szczególności z przyczyn ekonomicznych), może zostać zobowiązany do wypłaty odprawy pieniężnej oraz przeprowadzenia procedury zwolnień grupowych.
- Pracodawca nie może (z pewnymi wyjątkami) zmieniać warunków pracy pracownika (zwłaszcza warunków płacy) bez zastosowania procedury zbliżonej do procedury wypowiedzenia umowy o pracę.

3. Czas pracy

- Polskie prawo pracy nie określa liczby godzin, którą każdy pracownik winien przepracować w ciągu roku. Prawo stanowi, że każdy pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy powinien pracować – przeciętnie – 40 godzin w tygodniu i – przeciętnie – 5 dni w tygodniu. Powyższe limity rozliczane są w ramach przyjętego okresu rozliczeniowego (zazwyczaj wynosi on od 1 do 4 miesięcy, do 31 grudnia 2011 r. istnieje możliwość stosowania okresu rozliczeniowego wynoszącego do 12 miesięcy). Niedziele są standardowo wolne od pracy, jakkolwiek praca w niedziele jest dozwolona w pewnych sytuacjach. Każdy pracodawca ustalając harmonogram czasu pracy powinien brać pod rozwagę powyższe limity, jak również daty przypadających świąt (dni wolnych od pracy).
- Świadczenie pracy ponad 8 godzin dziennie stanowi, z pewnymi wyjątkami, pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca zobowiązany jest do zapłaty za taką pracę dodatkowego wynagrodzenia, przy czym liczba godzin nadliczbowych, które może przepracować pracownik jest ograniczona. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, jak również w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Powyższe okresy mogą zostać skrócone w szczególnych sytuacjach. Maksymalna liczba godzin nadliczbowych (do określenia w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub umowie o pracę) wynosi około 400 w danym roku.
- Polski kodeks pracy ogranicza pracę w porze nocnej oraz pracę w szkodliwych warunkach. Pracownicy wykonujący pracę w warunkach szkodliwych są uprawnieni do otrzymania dotatkowych świadczeń.
- Każdemu pracownikowi przysługuje prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego. Długość urlopu wynosi od 20 do 26 dni roboczych w ciągu roku kalendarzowego, w zależności od długości okresu zatrudnienia.
- Istnieje możliwość zatrudniania pracowników wyłącznie w systemie pracy weekendowej.

4. „Ustawa antykryzysowa”

- Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców wprowadza rozwiązania łagodzące skutki kryzysu, z których mogą korzystać przedsiębiorcy do dnia 31 grudnia 2011 r.
- Ustawa przewiduje dwa rodzaje rozwiązań: mające zastosowanie do wszystkich przedsiębiorców oraz mające zastosowanie jedynie do przedsiębiorców będących w przejściowych trudnościach finansowych.
- Wszyscy przedsiębiorcy mogą stosować przedłużony okres rozliczeniowy (do 12 miesięcy), indywidualny rozkład czasu pracy pracowników i są związani nowymi zasadami zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony.
- Przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych, mogą stosować obniżony wymiar czasu pracy pracowników oraz otrzymywać pomoc w postaci dofinansowania z Funduszu Pracy oraz świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

5. Zwolnienia lekarskie

- Każdy chory pracownik, gdy jego niezdolność do pracy jest potwierdzona właściwym dokumentem lekarskim, jest uprawniony do otrzymania wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy, w wysokości 80% otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia. Pracodawca jest zobowiązany do zapłaty tego wynagrodzenia, jeżeli pracownik jest niezdolny do pracy do 33 dni w roku kalendarzowym. Jeżeli niezdolność pracownika do pracy przekroczy powyższy limit, pracownik otrzymuje zasiłek (w takiej samej wysokości) z ubezpieczenia społecznego. W pewnych sytuacjach pracownik otrzymuje 100% wynagrodzenia lub zasiłku za czas niezdolności do pracy.

6. Ochrona poszczególnych grup pracowników

- Polskie prawo pracy chroni w szczególności pracownice w ciąży, pracowników opiekujących się dziećmi, pracowników młodocianych, pracowników znajdujących się w wieku przedemerytalnym, jak również reprezentantów pracowników.
- Ochrona obejmuje zakaz rozwiązywania stosunku pracy oraz zakaz zmiany warunków pracy dla wymienionych wyżej grup pracowników.

7. Urlopy pracownicze związane z rodzicielstwem

- Pracownicy przysługuje płatny urlop macierzyński w wymiarze od 20 do 37 tygodni w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie.
- Pracownica ma prawo do dodatkowego płatnego urlopu macierzyńskiego w wymiarze do 2 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, oraz do 3 tygodni w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie. W latach 2012 i 2013 wymiar dodatkowego płatnego urlopu macierzyńskiego będzie wynosił odpowiednio 4 tygodnie i 6 tygodni, a od 1 stycznia 2014 r. odpowiednio 6 tygodni i 8 tygodni.
- Pracownikowi ojcu przysługuje płatny urlop ojcowski, który w 2011 r. wynosi 1 tydzień, a od 1 stycznia 2012 r. będzie wynosił 2 tygodnie.
- Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do bezpłatnego urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia.

8. Wykonywanie pracy na innych podstawach niż umowa o pracę

- Osoby fizyczne mogą zawierać z przedsiębiorcami umowy regulowane przez prawo cywilne (w szczególności umowy zlecenia). W takiej sytuacji wymogi wynikające z prawa pracy nie obowiązują. Jednakże zawieranie takich umów jest niedozwolone, jeżeli praca ma być wykonywana w okolicznościach typowych dla stosunku pracy.
- Coraz bardziej popularne staje się ostatnio samozatrudnienie (prowadzenie własnej działalności gospodarczej). Jednakże i w tym przypadku zabronione jest zastępowanie umowy o pracę samozatrudnieniem, jeżeli praca ma być wykonywana w okolicznościach typowych dla stosunku pracy. Istnieją również pewne sytuacje, w których samozatrudnienie jest niekorzystne.
- Do zatrudniania członków zarządu spółek mogą być stosowane odrębne zasady.
- Od dnia 1 stycznia 2011 r. obowiązuje nowa ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, która wprowadza zasady równego traktowania (do tej pory obowiązujące wyłącznie pracowników) w odniesieniu do niepracowniczych form zatrudnienia i wprowadza mechanizmy ochrony prawnej.

9. Koszty pracy

- Minimalne wynagrodzenie miesięczne, jak wspomniano powyżej, wynosi w 2011 r. 1.386 złotych brutto.
- Składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracodawcę: od 14,93 % do 17,59 % wynagrodzenia brutto. Składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracownika: 13,71% wynagrodzenia brutto. Istnieje jednak określony próg wynagrodzenia pracowniczego, powyżej którego nie ma obowiązku płacenia niektórych składek.
- Składki na Fundusz Pracy oraz na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (rodzaj ubezpieczenia wynagrodzeń pracowników): odpowiednio 2,45% oraz 0,1% wynagrodzenia brutto pracownika, płacone przez pracodawcę;
- Niezależnie od powyższego, pracodawca obowiązany jest płacić składki na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Kwota składki zależy od sytuacji konkretnego pracodawcy i nie jest możliwe podanie jej stawki bez zbadania stanu faktycznego.

Dokument pobrany z serwisu www.wiewiorski.pl Prosimy odwiedzić naszą stronę internetową w celu zapoznania się ważną notą prawną.

Stan prawny aktualny na maj 2011.