

Podstawy prawa pracy 14.06.2020

52. Urlopy pracownicze. Zadania praktyczne.

Długość urlopu wypoczynkowego zależy od stażu pracy i zasadniczo może wynosić 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, bądź 26 dni - jeżeli pracuje on od co najmniej 10 lat. Kodeks pracy przewiduje również, że przy obliczaniu wymiaru urlopu uwzględnia się okresy pobieranej nauki.

Dłuższy urlop wypoczynkowy - kto ma do niego prawo?

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- 2) średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
- 4) średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
- 5) szkoły policealnej - 6 lat,
- 6) szkoły wyższej - 8 lat.

Powyższe okresy nie podlegają sumowaniu.

Pani Kowalskiej przysługuje obecnie 20 dni urlopu. W firmie ABC pracowała od 1 lipca do 31 sierpnia. Zatrudniona była na całym etacie, a stosunek pracy łączący ją z pracodawcą był kolejnym zatrudnieniem, przysługują jej więc 4 dni urlopu. Ustalając proporcjonalny wymiar urlopu, należy pomnożyć $\frac{2}{12}$ przez 20 dni urlopu. W efekcie otrzymamy 3,33 dni urlopu wypoczynkowego, które po zaokrągleniu do pełnego dnia dadzą nam 4 dni urlopu. Zgodnie z Kodeksem pracy niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się bowiem w górę do pełnego miesiąca.

Zadania:

Omów, w jaki sposób wymiar urlopu uzależniony jest od stażu pracy i wykształcenia?

Czytaj więcej:

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-urlup-proporcjonalny>

53. Zwolnienia

Pracodawca może rozwiązać zawartą z pracownikiem umowę o pracę albo w drodze jej wypowiedzenia na zasadzie art. 32 i nast. Kodeksu pracy albo bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 Kodeksu pracy (zwolnienie dyscyplinarne) lub na zasadzie art. 53 Kodeksu pracy (długotrwała choroba pracownika albo innej dłuższa niż 1 miesiąc nieobecności w pracy).

Należy zaznaczyć, że tryby zwolnienia pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę regulują odrębne przepisy.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest najczęściej stosowanym przez pracodawcę trybem rozwiązania umowy o pracę. Uprawnienia pracownika zależą od tego, czy umowa o pracę była zawarta na czas nieokreślony czy określony.

Wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony

Okres wypowiedzenia

Ustawowy okres wypowiedzenia umowy wynosi odpowiednio 2 tygodnie, 1 miesiąc lub 3 miesiące, w zależności od tego czy zatrudnienie było krótsze niż 6 miesięcy, wynosiło co najmniej 6 miesięcy lub wynosiło co najmniej 3 lata.

W umowie pracodawca i pracownik mogą jednak umówić się na dłuższy niż ustawowy okres wypowiedzenia.

W przypadku likwidacji albo ogłoszenia upadłości zakładu pracy pracodawca może skrócić przysługujący pracownikowi trzymiesięczny okres wypowiedzenia do jednego miesiąca, jednakże w takim wypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia, a ponadto pełny okres wypowiedzenia zostaje wliczony do okresu zatrudnienia pracownika.

Prawa i obowiązki pracownika w okresie wypowiedzenia

W okresie wypowiedzenia pracownik jest obowiązany wykonywać pracę i za ten okres przysługuje mu wynagrodzenie, nawet jeżeli pracodawca zwolni go z obowiązku świadczenia pracy.

W okresie wypowiedzenia pracownikowi przysługuje płatne przez pracodawcę zwolnienie na poszukiwanie pracy w wymiarze 2 dni roboczych - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia oraz 3 dni roboczych - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia lub skrócenia okresu wypowiedzenia.

Nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenia umowy

W wypowiedzeniu pracodawca jest zobowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie.

W przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy przez pracodawcę pracownikowi przysługuje prawo żądania w terminie siedmiu dni licząc od daty doręczenia mu wypowiedzenia, aby sąd uznał wypowiedzenie za bezskuteczne albo, w przypadku gdy umowa o pracę uległa już rozwiązaniu, aby przywrócił go do pracy.

W przypadku gdy sąd zdecyduje, że uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, zasądzi na rzecz pracownika odszkodowanie. Odszkodowanie jest równe wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Od wyroku sądu pracownikowi przysługuje apelacja.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przez sąd przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące, nie więcej niż za 1 miesiąc. Przywróconym do pracy osobom w wieku przedemerytalnym, pracownikom w ciąży oraz pracownikom na urlopie macierzyńskim przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony

Umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązuje się wraz z upływem czasu, na który została zawarta. Jednak w umowie zawartej na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy strony mogą wprowadzić dwutygodniowy okres wypowiedzenia. W przypadku wypowiedzenia takiej umowy pracodawca nie musi wskazywać przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Jeżeli umowa o pracę na czas określony nie przewiduje okresu wypowiedzenia nie może być przez pracodawcę wypowiedziana.

W przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy zawartej na czas określony pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego miała trwać umowa, nie więcej jednak niż za trzy miesiące. Należy zaznaczyć, że w sposób odmienny uregulowania jest kwestia niezgodnego z prawem rozwiązania umowy z podlegającym szczególnej ochronie pracownicy w ciąży lub pracownikowi przebywającemu na urlopie macierzyńskim.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Pracodawca może rozwiązać umowy o pracę, zarówno zawartą na czas nieokreślony jak i na czas określony, bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 Kodeksu pracy, tzw. zwolnienie dyscyplinarne, albo na zasadzie art. 53 Kodeksu pracy, czyli w przypadku długotrwałej choroby pracownika albo innej dłuższej niż 1 miesiąc jego nieobecności w pracy.

Jeżeli takie zwolnienie było wadliwe, to znaczy naruszone zostały przepisy dotyczące tego trybu zwolnienia, to zarówno w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony jak i na czas określony pracownik może wystąpić do sądu z żądaniem przywrócenia go do pracy albo zapłaty przez pracodawcę odszkodowania, przy czym jeśli sąd uzna, że przywrócenie do pracy byłoby niewskazane, pracownik nie może zostać przywrócony do pracy i przysługuje mu wyłącznie odszkodowanie.

Jeżeli w przypadku umowy zawartej na czas określony upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, albo do końca tego terminu pozostało krótki, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

W przypadku przywrócenia do pracy, pracownikowi, który podjął pracę, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Przywróconym do pracy osobom w wieku przedemerytalnym, pracownicom w ciąży oraz pracownikom na urlopie macierzyńskim przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Wysokość przysługującego pracownikowi odszkodowania jest równa wysokości wynagrodzenia za okres przysługującego pracownikowi wypowiedzenia, a w przypadku umów na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy jest równe wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Zadania:

Omów rodzaje zwolnień z pracy.

Czytaj więcej:

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-zwolnienie-z-pracy-w-dokumentacji-kadrowej>

54. Umowa na okres próbny

Umowa o pracę na okres próbny jest przydatna, gdy pracodawca chce się przekonać, czy wybrany przez niego pracownik sprawdzi się na danym stanowisku. Jest to także dobra okazja dla przyszłego pracownika, który będzie miał szansę zapoznać się ze strukturą firmy oraz swoimi zadaniami i określić, czy dany zakres obowiązków i atmosfera w firmie będą mu odpowiadać.

Zawarcie umowy na okres próbny

Umowa o pracę na okres próbny może poprzedzać umowę na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy lub na zastępstwo. Czas trwania umowy nie może przekroczyć 3 miesięcy, jednak może zostać skrócony, jeśli pracodawca tak zdecyduje. Okres próbny może zostać ponownie przyznany pracownikowi, jeśli dotyczy zatrudnienia na innym stanowisku lub przy innych czynnościach, które wymagają oceny kwalifikacji kandydata.

Umowa o pracę na okres próbny powinna zostać sporządzona na piśmie, określać strony umowy, jej rodzaj, datę zawarcia oraz warunki pracy i wynagrodzenia. Ponadto należy zwrócić szczególną uwagę na to, czy zawierana umowa jest umową na czas próbny, czy na czas określony, ponieważ wiąże się to z ograniczeniami wypowiedzenia umowy.

Pracodawca nie może zawrzeć takiej umowy z pracownikiem, z którym wcześniej nawiązał stosunek pracy.

Umowy o pracę na okres próbny nie można zawrzeć z pracownikami młodocianymi w celu przygotowania zawodowego. Nie nawiązuje się jej również w spółdzielczym stosunku pracy czy przed nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania, mianowania i wyboru.

Wypowiedzenie umowy na okres próbny

Czas wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny zależy od czasu, na jaki została zawarta i wynosi:

3 dni robocze, jeśli umowa nie przekracza 2 tygodni,

1 tydzień, jeśli umowa jest dłuższa niż 2 tygodnie,

2 tygodnie, jeśli umowa wynosi 3 miesiące.

Umowę o pracę na okres próbny może wypowiedzieć zarówno pracodawca i pracownik. Wypowiedzenie należy złożyć w formie pisemnej. W momencie, gdy pracodawca składa wypowiedzenie, powinien zawrzeć w nim pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy oraz o terminie takiego odwołania, a także adres sądu, do którego należy je złożyć. Ponadto wypowiedzenie powinno zawierać informację o jego obowiązującym okresie oraz o dacie rozwiązania stosunku pracy.

Umowa o pracę na okres próbny a szczególna ochrona pracowników

Pracownica będąca w ciąży

Umowę o pracę na okres próbny zawartą na co najmniej 1 miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesięcy ciąży, pracodawca ma obowiązek przedłużyć do dnia porodu. Jest to związane ze szczególną ochroną pracujących kobiet w ciąży.

Pracownik powołany do czynnej służby wojskowej

Umowa o pracę nie może zostać wypowiedziana w czasie między dniem dostarczenia pracownikowi karty powołania do czynnej służby wojskowej a dniem jej odbycia. Jeśli wypowiedzenie zostaje doręczone po otrzymaniu karty powołania, staje się bezskuteczne. W razie upływu okresu próbnego po powołaniu pracownika do czynnej służby wojskowej umowę o pracę uważa się za zawartą na czas nieokreślony.

Zadania:

Scharakteryzuj umowę o pracę na okres próbny.

Czytaj więcej:

<https://strefabiznesu.pl/umowa-na-okres-probny-kiedy-szef-moze-zaproponowac-umowe-na-probe-ile-wynosi-okres-wypowiedzenia-takiej-umowy-31012020-r/ar/c10-14750122>

55.Egzamin