

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

dr
Marcin Kiełbasa

cz. 2

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu

Równe traktowanie w zatrudnieniu

Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu ze 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 (bezpośredniego i pośredniego)

Równe traktowanie w zatrudnieniu cd.

- **Naruszenie zasady równego traktowania** - różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych wyżej, którego skutkiem jest w szczególności:
 - 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami
- **Kodeks przewiduje przy tym pewne wyjątki**

Równe traktowanie w zakresie wynagradzania



Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.



Wynagrodzenie, o którym mowa wyżej obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.



Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Skutki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

- Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma **prawo do odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Ochrona pracownika korzystającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Powyższą zasadę stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje **Państwowa Inspekcja Pracy**.

Spółeczna inspekcja pracy - społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy.

Nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje **Państwowa Inspekcja Sanitarna**.

**Nawiązywanie
i rozwiązywanie
stosunku pracy**

Stosunek pracy

- **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.**
- Zatrudnienie w warunkach określonych wyżej jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.
- Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w Kodeksie pracy.

Stosunek pracy

- **Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat.** Na warunkach określonych w dziale dziewiątym kodeksu pracy pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.
- **Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku.** Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać

Rodzaje umów o pracę

- **Umowę o pracę zawiera się na (art. 25 § 1 KP)**
 - **okres próbny (w celu m.in. sprawdzenia kwalifikacji pracownika)**
 - **czas nieokreślony**
 - **czas określony**

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Ograniczenia dot. umów o pracę na czas określony

Art. 25(1) § 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także **łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.**

Termin nawiązania stosunku pracy i forma umowy o pracę

- **Stosunek pracy nawiązuje się (art. 26 KP)**
 - w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy,
 - a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy.
- **Umowę o pracę zawiera się na piśmie (art. 29 par. 2 KP).**
- **Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do:**
 - stron umowy,
 - rodzaju umowy oraz
 - jej warunków.

Forma i treść umowy o pracę

Art. 29 §1 KP - Umowa o pracę określa:

- **strony umowy, rodzaj umowy,**
- **datę jej zawarcia oraz**
- **warunki pracy i płacy, w szczególności:**
 - rodzaj pracy,
 - miejsce wykonywania pracy,
 - wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
 - wymiar czasu pracy,
 - termin rozpoczęcia pracy.

Obowiązkowa informacja o porządku pracy

Art. 29 par. 3 KP - Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- 1) obowiązującej pracownika **dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,**
- 2) **częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,**
- 3) **wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,**
- 4) obowiązującej pracownika **długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,**

Obowiązkowa informacja o porządku pracy - cd.

5. **układzie zbiorowym** pracy, którym pracownik jest objęty,
6. a **jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy** - dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Rozwiązywanie umów o pracę

Rozwiązanie umowy o pracę zasady ogólne

Sposoby rozwiązania: Umowa o pracę rozwiązuje się:

1) na mocy porozumienia stron

2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę **za wypowiedzeniem)**

3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę **bez wypowiedzenia)**

4) z upływem czasu, na który była zawarta

5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta

Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

Rozwiązanie umowy o pracę

zasady ogólne

- Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.
- **Oświadczenie** każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić **na piśmie**.
- W oświadczeniu **pracodawcy** o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na **czas nie określony** lub o rozwiązaniu umowy o pracę **bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna** uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.
- W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte **pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy**.

Wypowiedzenie umowy

- **Każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na:**
 - 1. okres próbny,**
 - 2. czas nieokreślony.**
- **Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.**

Wypowiedzenie umowy na czas określony

Wypowiedzenia umowy na okres próbny wynosi:

1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,

2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,

3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Okres wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

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

Okres wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony

Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku gdy był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, a w pozostałych przypadkach 3 miesiące.

Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić **wcześniejszy termin rozwiązania umowy**; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.

Skrócenie okresu wypowiedzenia przy upadłości lub likwidacji

- Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, **pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca.**

W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

Zwolnienie na poszukiwanie pracy

- **W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.**
- Wymiar zwolnienia wynosi:
 - 1) 2 dni robocze - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia,
 - 2) 3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia przy upadłości lub likwidacji

Konsultacja wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową

- O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony **pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową**, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.
- Jeżeli **zakładowa organizacja związkowa** uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, **może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia**.
- Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Ochrona przedemerytalna i jej wyłączenie

- **Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.**
- **Zasady tej nie stosuje w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy**

Wypowiedzenie zmieniające

- **Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki**
- **W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia.**
- **Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki**

Wypowiedzenie zmieniające

Pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy **powinno zawierać pouczenie** w tej sprawie. W **razie braku** takiego pouczenia, **pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.**

Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy **nie jest wymagane** w razie powierzenia pracownikowi,

- **w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę**
- **na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym,**
- **jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika**

Wypowiedzenie zmieniające w okresie przedemerytalnym

- **Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:**
 - 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania** dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy,
 - 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy** albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Uprawnienia pracownika **w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę**

- **Odwołanie od wypowiedzenia** - Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy
- **Bezskuteczność wypowiedzenia; przywrócenie do pracy**
 - W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy
 - stosownie do żądania pracownika - orzeka o:
 - bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo
 - o odszkodowaniu.

Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę

- Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe;**
- W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.**

Wynagrodzenie po przywróceniu do pracy

- Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc.**

Wynagrodzenie po przywróceniu do pracy

- **Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z:**
 - **pracownikiem któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,**
 - **albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego,****wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy;**
- dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Niedozwolone skrócenie okresu wypowiedzenia

- W razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, **umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego**, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów terminowych

- **Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.**
- **Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.**

Odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów terminowych

- Jeżeli **wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.**
- Zasady te **nie mają zastosowania** w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, albo pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. W tym przypadku stosuje się odpowiednio przepisy o bezskuteczności wypowiedzenia i przywróceniu do pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia:

1. Przez pracodawcę może nastąpić:
 - bez winy pracownika
 - z winy pracownika
2. Przez pracownika

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika

- Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:
 - 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
 - 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
 - 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku

Ograniczenie możliwości rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika

- 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.
- Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy.
- W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia bez winy pracownika

- Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:
 - 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,
 - 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia bez winy pracownika

- Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.
- Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia **nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy** w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.
- Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika

- Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli:
 1. 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.
 2. 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.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika

- Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

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

- **Roszczenia pracownika** -. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie:
 1. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo
 2. o odszkodowanie.O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

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

- Wynagrodzenie po przywróceniu;
 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.
 2. pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego i pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego

Odszkodowanie

- W przypadku umowy na czas nieokreślony - przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.
- W przypadku umowy terminowej - odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące

Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia

- **Roszczenie pracodawcy o odszkodowanie** - W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia **pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie**. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.
- **Wysokość odszkodowania** - Odszkodowanie, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Wygaśnięcie umowy o pracę

- Umowa o pracę **wygasa** w przypadku:
 1. **Śmierci pracownika** - Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku.
 2. **Śmierci pracodawcy** - Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z powodu śmierci pracodawcy **przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia**, a w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Wygaśnięcie umowy o pracę

- **Tymczasowego aresztowania** - Umowa o pracę wygasa z **upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania**, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia

Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą regulują:

1. **Układy zbiorowe pracy** -Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy,
2. **Regulamin wynagradzania**

Regulamin wynagradzania

1. Regulamin wynagradzania:

a) Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

b) W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

c) Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym

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

Kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę

- **Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.**
- W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się:
 - wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także
 - innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy

Wynagrodzenie za pracę wykonaną

- Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.
- Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią

Gotowość do pracy

Gotowość do pracy - Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną

Przestój

- **Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju.**
- **Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.**
- **Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę**, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe od wynagrodzenia przysługującego pracownikowi
- **Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.**
- Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego **warunkami atmosferycznymi** przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią.

Wadliwe wykonanie pracy

- **Za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje.**
- Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.
- Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

Ochrona wynagrodzenia za pracę

- **Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia** - Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
- **Termin wypłaty wynagrodzenia**
 - Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.
 - Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Ochrona wynagrodzenia za pracę

- Termin wypłaty wynagrodzenia **cd.**
 - **Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.**
 - Składniki wynagrodzenia za **pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu** w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
 - Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

Forma i sposób wypłaty wynagrodzenia

- **Pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.**
- **Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.**
- **Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub pracownik uprzednio wyrazi na to zgodę na piśmie.**

Potrącenia z wynagrodzenia

- **Z wynagrodzenia za pracę** - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - **podlegają potrąceniu tylko następujące należności:**
 - 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
 - 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
 - 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
 - 4) kary pieniężne

Potrącenia z wynagrodzenia

- Potrąceń dokonuje się w kolejności podanej wyżej
- Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:
 - 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych - do wysokości **trzech piątych wynagrodzenia**,
 - 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych - **do wysokości połowy wynagrodzenia**.
- Potrącenia, na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne **oraz** zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, **nie mogą w sumie przekraczać połowy wynagrodzenia**, a łącznie z potrąceniami alimentacyjnymi - trzech piątych wynagrodzenia

Potrącenia z wynagrodzenia

- Niezależnie od ww. potrąceń **kary pieniężne potrąca się w granicach do jednej dziesiątej wynagrodzenia**
- **Nagroda** z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej **podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.**
- Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.
- Potrąceń należności z wynagrodzenia pracownika w miesiącu, w którym są wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, dokonuje się od łącznej kwoty wynagrodzenia uwzględniającej te składniki wynagrodzenia.

Kwoty wolne od potrąceń

- Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:
 - 1) **minimalnego wynagrodzenia za pracę**, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - **przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów** wykonawczych na pokrycie należności **innych niż świadczenia alimentacyjne**,
 - 2) 75% wynagrodzenia określonego w pkt 1 - przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
 - 3) 90% wynagrodzenia określonego w pkt 1 - przy potrącaniu kar pieniężnych .
- Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ww. kwoty ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy -Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną** - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży** - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
- 3) poddania się niezbędnym badaniom** lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

Zasitek chorobowy

- **Za czas niezdolności do pracy z powodu choroby** lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, **pracownikowi przysługuje zasitek chorobowy** na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Odprawa rentowa lub emerytalna

- Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje **odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia**.
- Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć uprawnienie do niej.

Odprawa pośmiertna

- **Przesłanki nabycia** -W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
- **Wysokość odprawy** - jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:
 - 1) **jednomiesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony **krócej niż 10 lat**,
 - 2) **trzymiesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony **co najmniej 10 lat**,
 - 3) **sześciomiesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony **co najmniej 15 lat**.