

Nowy kodeks pracy od 2 czerwca 1996 r.

Umowa o pracę i wynagrodzenie

Nowy kodeks pracy (ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw – Dz.U. z 1 marca 1996 r. nr 24, poz. 110) z niewielkimi wyjątkami wszedł w życie 2 czerwca 1996 r. Nowelizacja uwzględniła doświadczenia związane z dotychczasowym funkcjonowaniem kodeksu i zwiększa zakres swobody stron stosunku pracy w kształtowaniu jego treści.

Jednocześnie zwiększa zakres odpowiedzialności każdej ze stron z tytułu naruszenia praw lub interesów drugiej strony. Pracownicy zyskują gwarancję swoich praw na poziomie ustalonym w ustawie, co oznacza, że normy te mają charakter bezwzględnie obowiązujący i wynikające z nich przepisy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy. Innymi słowy ani układ zbiorowy, ani indywidualna umowa o pracę nie mogą pogorszyć sytuacji pracownika w stosunku do określonej w k.p. Natomiast w układach zbiorowych pracy, negocjowanych przez związki zawodowe z pracodawcą, można ustalić korzystniejsze warunki, np. krótszy czas pracy i wszystkie soboty wolne, jeśli tylko zakład pracy na to stać.

Umowa o pracę

Umowę tę można, zgodnie z art. 25 § 1 i 2, zawierać na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Każda z tych umów może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy. Nowela uchyla dotychczasowy art. 27, zgodnie z którym w większości przypadków okres próbny nie mógł przekroczyć 2 tygodni.

Dla praktyki ważny jest nowy art. 25¹ „Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca”. Jasno widać, że skutki tej regulacji dotyczą następujących po sobie umów o pracę na czas określony (nie dotyczą zaś innych umów terminowych), przedzielonych okresami „bez pracy” nie przekraczającymi jednego miesiąca. Wystarczy więc, aby jedna z tych umów była np. umową na czas wykonywania określonej pracy lub by jedna z przerw była nieco dłuższa niż miesiąc i przesłanki zastosowania art. 25¹ należy ustalać na nowo. Dodatkową trudność stwarza odpowiedź na pytanie, czy „liczą się” umowy dotychczas łączące pracownika z pracodawcą czy tylko trwające w dniu wejścia w życie ustawy, a może tylko te, które zostaną zawarte po tym dniu. Minister pracy Andrzej Bączkowski twierdzi, że „liczone będą dopiero kolejne umowy, zawarte po wejściu w życie kodeksu, ponieważ prawo nie może działać wstecz”.

W świetle art. 22 i art. 29 umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie i powinna określać „rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia prac”, a także „wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy”. Nowością jest zatem zobowiązanie stron do określenia w umowie także miejsca wykonywania pracy. Zmieniony został nieskuteczny dotychczas art. 29 § 3, który obecnie stanowi: „Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od rozpoczęcia pracy, potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki”. Ustawodawca doprecyzował w nim, co rozumie przez termin „niezwłocznie”, bowiem wcześniej często bywało tak, że pracodawca opacznie interpretował ten termin i pracownik przez cały czas swego zatrudnienia pozbawiony był dokumentu określającego jego warunki. Pracodawcę, który w ciągu 7 dni nie potwierdzi umowy na piśmie, inspektor pracy będzie mógł ukarać grzywną zgodnie z nowym art. 281 pkt 2, a nawet skierować do sądu pracy sprawę o ustalenie stosunku pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę

Po nowelizacji kodeks reguluje formę i tryb podejmowania przez pracodawców indywidualnych decyzji o zwalnianiu pracowników, a także podejmowanie takich działań przez pracowników. Natomiast rozwiązywanie umów z przyczyn ekonomicznych (zarówno o charakterze grupowym, jak i indywidualnym) nadal reguluje ustawa z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. nr 4, poz. 19 z późn. zm.). Obecna nowela zmienia tę ustawę między innymi poprzez skreślenie art. 7 – dopuszczającego możliwość skrócenia przez pracodawcę okresu wypowiedzenia na zasadach określonych w art. 36¹ k.p. Obecnie możliwość taka wynika bezpośrednio z art. 36¹ k.p., do którego włączono jako przesłankę skrócenia wypowiedzenia „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy”.

Umowę o pracę rozwiązuje się na mocy porozumienia stron, za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia, z upływem czasu, na który została zawarta, lub z dniem skończenia pracy, dla wykonania której została zawarta.

Do podstawowych zmian w zakresie rozwiązywania umów zaliczyć wypada uzależnienie długości okresu wypowiedzenia od stażu pracy u danego pracodawcy. Wyjątkiem od tej reguły jest sytuacja, kiedy obecny pracodawca jest w stosunkach pracy następcą prawnym poprzedniego (w szczególności zgodnie z art. 23¹) – wtedy wlicza się również staż pracy u poprzedniego pracodawcy, a nawet poprzednika poprzedniego pracodawcy itd.). Art. 5 ust. 2 mówi, że ustalając długość okresu wypowiedzenia należy uwzględnić zmiany pracodawcy na zasadzie następstwa

prawnego także sprzed dnia wejścia w życie ustawy. Zatem zgodnie z art. 36 § 1 „Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie 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”.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 do umów wypowiedzianych przed dniem wejścia w życie ustawy długość okresu wypowiedzenia ustala się na podstawie dotychczasowych przepisów dotyczących stażu pracy.

Każde zwolnienie musi być konsultowane ze związkiem reprezentującym danego pracownika (pracownik wcale nie musi należeć do związku – wystarczy, że wskaże go pracodawcy). Konsultacja jest dwuszczeblowa, czyli obejmuje i zakładową, i ogólnokrajową organizację związkową, jeśli zakładowa organizacja ma w sprawie zwolnienia opinię negatywną i jeśli wchodzi w skład ogólnokrajowej. Wydaje się, że konieczność zasięgnięcia również opinii ogólnokrajowej organizacji jest procedurą niepotrzebnie wydłużającą rozwiązywanie stosunku pracy. Na domiar złego, nie nałożono na pracodawcę obowiązku powiadomienia samego pracownika o planowanym wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nie określony. Tak więc dowiaduje się on o tym później niż osoby trzecie, chyba że nie należy do żadnego związku zawodowego – wtedy pracodawca jest zobowiązany zwrócić się do niego o wskazanie takiego związku, co jest sygnałem zupełnie jednoznacznym!

W piśmie o wypowiedzeniu skierowanym do pracownika pracodawca obowiązany jest wykazać przyczynę wypowiedzenia, a także poinformować go o przysługującym mu prawie do odwołania się od tej decyzji do sądu.

Przynajmniej pracownikowi prawo do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę (a więc bez wypowiedzenia) w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków. Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nie określony przysługuje w tej sytuacji odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, zaś zatrudnionemu na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za dwa tygodnie. Tworzy się jednocześnie podstawę prawną dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania, jeżeli pracownik skorzysta z tego trybu bezzasadnie. Pracodawcy przysługuje wtedy odszkodowanie w wysokości wyrządzonej krzywdy, jednak nie może ono przekroczyć wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku umowy na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – wynagrodzenia za dwa tygodnie. Jeśli zatem pracodawca nie naruszył ciężko swoich obowiązków, pracownik, aby odejść, może:

- a) wypowiedzieć umowę o pracę i odejść po upływie okresu wypowiedzenia,
- b) wypowiedzieć umowę o pracę, a następnie prosić pracodawcę, by zgodził się na wcześniejszy termin rozwiązania umowy,
- c) prosić pracodawcę o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w terminie dla niego dogodnym.

Wygaśnięcie stosunku pracy

Rezygnuje się z pojęcia „porzucenia pracy” jako przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy (art. 64 i art. 65 skreślone). Zdarzenia obejmowane tym pojęciem będą stanowiły podstawę nałożenia na pracownika kary porządkowej bądź niezwłocznego rozwiązania umowy z winy pracownika. Przy ustalaniu uprawnień i świadczeń pracowniczych okresy zatrudnienia zakończone porzuceniem pracy (przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej) będą traktowane jako okresy zatrudnienia zakończone niezwłocznie rozwiązaniem stosunku pracy z winy pracownika (tzw. zwolnienie dyscyplinarne).

Wprowadza się do kodeksu pracy jako odrębne podstawy wygaśnięcia stosunku pracy: śmierć pracownika oraz śmierć pracodawcy, będącego osobą fizyczną. Przewiduje się wyraźnie, iż po śmierci pracownika prawa majątkowe ze stosunku pracy przejdą w równych częściach na małżonka oraz inne osoby uprawnione do otrzymania po nim odprawy pieniężnej, a dopiero w razie braku takich osób – wejdą do spadku.

Z dniem śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną umowy o pracę wygasną, a pracownicy otrzymają odszkodowania w wysokości wynagrodzenia, przysługującego im za okres wypowiedzenia, chyba że nastąpi przejście pracowników przez nowego pracodawcę na podstawie art. 23¹.

Wynagrodzenie za pracę

Znacznie ograniczono kompetencje ministra pracy i polityki społecznej w zakresie ustalania wynagrodzenia za pracę, pozostawiając mu jedynie prawo do:

- ustalania najniższego wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu;
 - ustalania zasady oraz wysokości świadczeń, przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej;
 - określania wysokości wynagrodzenia dla tych pracowników sfery budżetowej, którzy nie są objęci żadnym układem zbiorowym.
- Generalnie kodeks stanowi zasadę (art. 77¹), że warunki wynagrodzenia i przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą regulują układy zbiorowe pracy. Pracodawca nie należący do sfery budżetowej i zatrudniający co najmniej 5 pracowników, nie objętych żadnym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania w regulaminie wynagradzania (art. 77² § 1). Krajowa Izba Gospodarcza już zdążyła bardzo krytycznie wypowiedzieć się na temat tej regulacji. Zdaniem KIG przepis ten miałby sens, ale w odniesieniu do pracodawcy zatrudniającego 50, a nie 5 pracowników!

Regulamin wynagrodzenia powinien być wprowadzony w ciągu 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, zaś jego postanowienia nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy wyższego rzędu (np. przepisy określające minimalne wynagrodzenie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych czy w dni wolne od pracy). Regulamin wynagradzania ustalany przez pracodawcę w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników (art. 77² § 7). Jeżeli jednak w dniu wejścia w życie ustawy obowiązywał u pracodawcy regulamin wprowadzający zakładowy system wynagradzania bądź inny akt określający zasady wynagradzania, to z mocy prawa przekształcają się one w regulamin wynagradzania, w rozumieniu nowego art. 77². Regulamin obowiązuje do czasu objęcia pracowników układem zbiorowym pracy. Postanowienia układu pracy mogą być

Zmiany dotyczące czasu pracy oraz urlopu wypoczynkowego wejdą w życie dopiero 1 stycznia 1997 r. W tym roku mamy więc prawo do urlopu jeszcze zgodnie ze starym kodeksem pracy.

dla pracowników mniej korzystne niż postanowienia regulaminu. Zmodyfikowano reguły ustalania wynagrodzenia za pracę i obecnie zapis ten lepiej odpowiada warunkom gospodarki rynkowej: „Art. 78. § 1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy”.

Wzmocniono gwarancje wynagrodzenia pracownika w związku z przestojem (art. 81). Pozostawiono zasadę, że pracownikowi, który był gotów do wykonywania pracy i doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie, wynikające z jego osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Dopełniono jednak tę regulację w ten sposób, że gdy w zasadach wynagradzania składnik taki nie jest wyodrębniony, to pracownikowi wypłaca się 60% ogólnego wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie pracownika nie może być niższe niż najniższe wynagrodzenie. Z reguły chodzi o najniższe wynagrodzenie określone przez ministra pracy i polityki socjalnej, jeżeli jednak w układzie zbiorowym u danego pracodawcy najniższe wynagrodzenie ustalone zostało na wyższym poziomie, to właśnie ono powinno być w tym wypadku uwzględnione.

Bezpośrednio w kodeksie, a nie jak dotąd w akcie wykonawczym, uregulowano obowiązki pracodawców dotyczące wypłacania wynagrodzeń. I tak wynagrodzenie wypłaca się przynajmniej raz w miesiącu, w miejscu, terminie i czasie określonym w regulaminie, przy czym zgodnie z art. 85 § 2 wynagrodzenie za pracę płatne jest z dołu, najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej (np. wypłata wynagrodzenia z góry). Wynagrodzenie wypłacane jest w pieniądzu, a jedynie częściowo można je wypłacać w innej formie, jeżeli dopuszczają to odrębne przepisy. Wynagrodzenie wypłacane jest do rąk pra-

cownika, a w inny sposób jedynie za uprzednią pisemną zgodą pracownika. (Przelewanie pieniędzy na rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy pracownika!)

Pracodawca nie ma obecnie obowiązku potrącania z wynagrodzenia pracownika kwot na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych bez postępowania egzekucyjnego. Może, lecz nie musi dokonywać takich potrąceń.

Powszechny charakter nadano odprawie rentowej i emerytalnej oraz dodatkom za pracę nocną, regulowanym dotychczas w układach zbiorowych lub porozumieniach płacowych. Odprawa rentowa lub emerytalna musi wynosić co najmniej jednomiesięczne wynagrodzenie, a dodatek za pracę nocną – 20% wynagrodzenia. Pozostają w mocy przepisy branżowe lub zakładowe przewidujące korzystniejsze stawki tych świadczeń.

W istotny sposób zmieniono regulację odprawy pośmiertnej uzależniając ją od zakładowego stażu pracy. Wynosi ona obecnie:

- jednomiesięczne wynagrodzenie, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 10 lat;
- trzymiesięczne wynagrodzenie przy co najmniej dziesięcioletnim stażu zakładowym;
- sześciomiesięczne wynagrodzenie przy co najmniej piętnastoletnim stażu zakładowym. Odprawa pośmiertna nie przysługuje, jeśli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie i rodzina otrzymała z tego tytułu odszkodowanie w wysokości co najmniej równej tej odprawie. Istnieje pewna „drobna” rozbieżność w opiniach na temat zajścia okoliczności przeciwnej, tzn. odszkodowania niższego od odprawy. Jedni są zdania, że pracodawca obowiązany jest wypłacić różnicę tych kwot, podczas gdy inni uważają, że należy wypłacić całą odprawę.

Opracowanie redakcji

Za miesiąc między innymi o zakazie konkurencji

WinKalk 2.0 – Obliczenia geodezyjne w Windows

Program WinKalk zawiera funkcje obliczeniowe dla wszystkich typowych zadań geodezyjnych, a także pakiety funkcji do projektowania tras i do współpracy z rejestratorami polowymi.

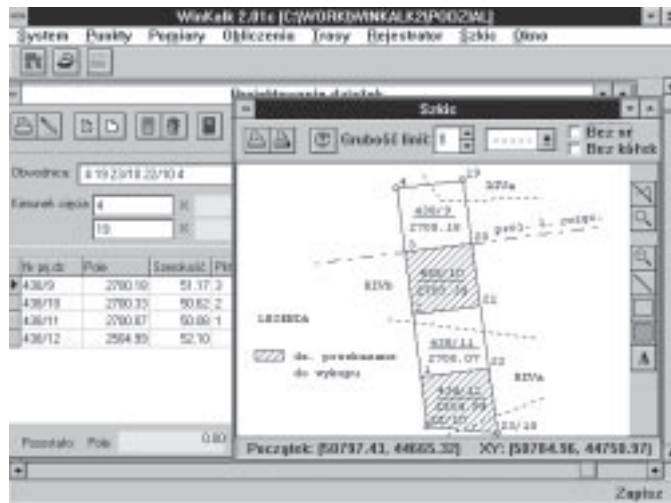
Posiada możliwości generowania raportów tabelarycznych i szkiców (z możliwością ich wydruku w skali).

Zawiera funkcje eksportu w formatach ASCII, DXF, EWMaPa, Geo-Info i innych.

Szczególnie polecamy ten program początkującym użytkownikom komputera, gdyż jest łatwy w użytkowaniu, dobrze udokumentowany i odporny na błędy. Gwarantujemy, że nawet przy bardzo szorstkim traktowaniu program się nie „zawiesi” ani nie utraci danych.

WinKalk jest skierowany do trzech grup odbiorców:

- **Geodeci indywidualni i małe firmy**, dla których program ten wystarczy za całe oprogramowanie konieczne do prowadzenia działalności
- **Użytkownicy oprogramowania graficznego**, typu GIS lub CAD. WinKalk może tu służyć jako moduł dostarczający współrzędne punktów pochodzących z obliczeń
- **Użytkownicy tachimetrów elektronicznych**. WinKalk umożliwi automatyczne obliczenie współrzędnych nawet z bardzo niekompletnych danych



Cena: od 250 do 350 zł (w zależności od wersji)

CODER – Firma Informatyczna
ul. Dybowskiego 1/17
02-776 Warszawa
tel./fax (0-22) 641-23-82