

Założona w 2004 roku Kancelaria Prawna Wiewiórski jest jedną z największych kancelarii prawnych działających we Wrocławiu. Specjalizujemy się w obsłudze prawnej przedsiębiorców, szczególnie dużych firm z kapitałem zagranicznym. Do grona naszych Klientów należą najwięksi inwestorzy zagraniczni mający siedziby na terenie Aglomeracji Wrocławskiej i duże przedsiębiorstwa z kapitałem polskim.

KANCELARIA PRAWNA WIEWIÓRSKI



PODSTAWOWE INFORMACJE Z ZAKRESU PRAWA PRACY

A. 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 lub przy ustalaniu warunków wynagradzania pracowników.
- 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 zatrudnienia.

B. 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 1.600 zł a od 1 stycznia 2014 r. wyniesie 1.680 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.

C. 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. Okres rozliczeniowy zazwyczaj wynosi od 1 do 4 miesięcy, jakkolwiek w drodze porozumienia z przedstawicielami załogi dopuszczalne jest przedłużenie okresu rozliczeniowego maksymalnie do 12 miesięcy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Niedziele i święta są standardowo wolne od pracy, jakkolwiek praca w niedziele i święta jest dozwolona w pewnych sytuacjach. Każdy pracodawca ustalając harmonogram czasu pracy powinien brać pod rozwagę powyższe limity, jak również dni ustawowo wolne od pracy.
- Organizacja czasu pracy odbywa się w ramach systemów czasu pracy określonych w przepisach Kodeksu pracy. Po zmianach, które obowiązują od 23 sierpnia 2013 r. przepisy dotyczące organizacji czasu pracy pracowników przewidują bardziej elastyczne rozwiązania.
- 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 godzin w danym roku.
- Polski kodeks pracy ogranicza pracę w porze nocnej oraz pracę w szkodliwych warunkach. Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej są uprawnieni do otrzymania dodatkowych 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.

D. 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 (a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia do 14 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.

E. 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.

F. Urlopy pracownicze związane z rodzicielstwem

- Pracownicy po urodzeniu dziecka przysługuje płatny **urlop macierzyński** w wymiarze od 20 do 37 tygodni w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie, **dodatkowy urlop macierzyński** w wymiarze do 6 tygodni (w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) lub do 8 tygodni (w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie) oraz **urlop rodzicielski** w wymiarze do 26 tygodni (bez względu na liczbę urodzonych dzieci). Pracownica, która urodziła jedno dziecko przy jednym porodzie ma prawo do maksymalnie 52 tygodni urlopu. Na zasadach określonych w Kodeksie pracy część wyżej wymienionych urlopow może być wykorzystana przez pracownika ojca.
- Za czas urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego przysługuje **zasiłek macierzyński** na zasadach i warunkach określonych w ustawie.
- Pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko przysługuje płatny **urlop ojcowski** w wymiarze 2 tygodni.
- Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do **bezpłatnego urlopu wychowawczego** w wymiarze do 36 miesięcy w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 5 roku życia.

G. 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, za wyjątkiem obowiązków przedsiębiorców związanych z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jednakże zawieranie takich umów jest niedozwolone, jeżeli praca ma być wykonywana w okolicznościach typowych dla stosunku pracy.

- Coraz bardziej popularne staje się 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 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.

H. Koszty pracy

- W 2013 roku minimalne wynagrodzenie miesięczne wynosi 1.600 złotych brutto, a od 1 stycznia 2014 r. stawka minimalnego wynagrodzenia została podwyższona do kwoty 1.680 złotych brutto.
- Składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracodawcę: od 16,93 % do 20,12 % 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 z ważną notą prawną. Stan prawny aktualny na październik 2013r.

Kancelaria Prawna Wiewiórski
ul. Joachima Lelewela 8
53-505 Wrocław

kancelaria@wiewiorski.pl
www.wiewiorski.pl
tel. +48 71 77 63 630
fax. +48 71 77 63 630

