



NAWIĄZANIE I ROZWIAZANIE STOSUNKU PRACY



Opracowali :
Andrzej Cegła,
Joachim Cegła



Uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014r. (Syg. akt III PZP 2/14

Teza uchwały: Przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony.



Rodzaje umów o pracę

- umowa na okres próbny,
- umowa na czas określony,
- umowa na czas nieokreślony.



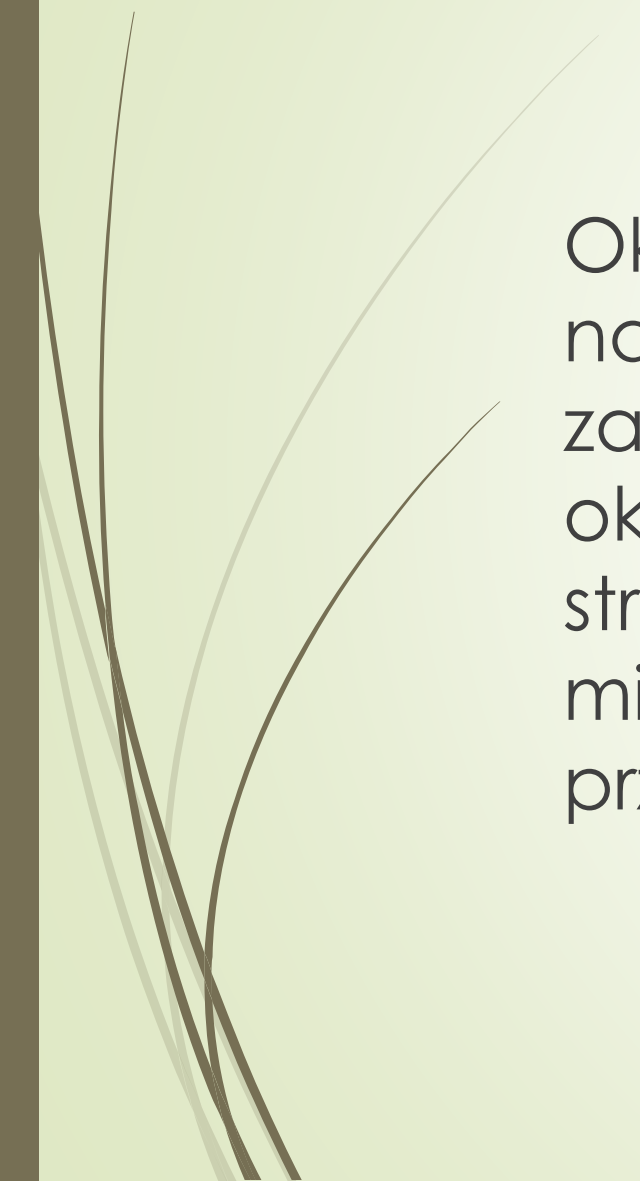
Umowa na okres próbny

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

- ▶ jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy,
- ▶ po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy. W tych okolicznościach dopuszczalne jest nie więcej niż jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.



Umowa na czas określony



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 przekroczyć 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekroczyć trzech.



Ww zasady nie stosuje się:

1. w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
2. w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
3. w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
4. gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie
 - ▶ jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

C. D


Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę (pkt. 4), wraz ze wskazaniem przyczyny zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

Uprawnienia inspektora pracy:

- ▶ wykroczenie,
- ▶ pozew do sądu.



Okresy wypowiedzenia



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.



Zwolnienie z wykonywania pracy

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.



Cech stosunku pracy

- podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy,
- odpłatność wykonywanej pracy,
- praca wykonywana jest osobiście przez pracownika,
- powtarzalność czynności w określonych odcinkach czasowych,
- ryzyko ekonomiczne, socjalne i gospodarcze procesu produkcyjnego,
- praca jest wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.



Stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 listopada 2011r.

.... Nowe przepisy nie odnoszą się natomiast wprost do terminu wydania zbiorczego świadectwa pracy, gdy przed upływem 24 miesięcy pracodawca nie zamierza zawierać z pracownikiem kolejnej terminowej umowy o pracę lub zawrze z nim umowę o pracę na czas nieokreślony. W ocenie MPiPS w takim przypadku nie ma jednak przeszkód prawnych, aby pracodawca, w związku z zakończeniem zatrudnienia pracownika na podstawie terminowych umów o pracę, wcześniej wydał mu zbiorcze świadectwo pracy obejmujące okres (okresy) zatrudnienia na podstawie takiej umowy (takich umów). Wcześniejsza realizacja przez pracodawcę ustawowego obowiązku nie pogarsza bowiem sytuacji prawnej pracownika.



Stanowiska PIP ws. karania pracodawcy

Czy istnieją podstawy do karania pracodawcy z tytułu popełnienia wykroczenia w sytuacji, gdy umowa o pracę wymieniona w art. 97 § 1¹ Kodeksu pracy uległa rozwiązaniu przed upływem 24 – miesięcy, a pracownik nie wystąpił o wydanie świadectwa ?

.... W sytuacji, gdy pracownik w związku z rozwiązaniem umowy terminowej nie zażądał wydania świadectwa pracy, a jednocześnie nie upłynął jeszcze termin wydania świadectwa określony w art. 97 § 1² Kodeksu pracy, nie ma podstaw do karania pracodawcy z tytułu popełnienia wykroczenia.



Wydawanie świadectw pracy dotyczące umów terminowych (od 21.03.2011r.)

Przykład 1

Pracodawca zatrudnił pracownika od 1 lipca 2013r. na podstawie umowy o pracę na 3-miesięczny okres próbny, następnie od 1 października 2013r. na podstawie umowy o pracę na czas określony – 7 miesięcy, a następnie od 1 maja 2014r. na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Pracodawca ma obowiązek wydania świadectwo pracy – 30 czerwca 2015r.

CD

Przykład 2

Pracodawca zatrudnił pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 kwietnia 2013r. do 31 stycznia 2015r. (22 miesiące), następną umowę na czas określony została zawarta od 1 maja 2015r. do 30 kwietnia 2016r. (przerwa w zatrudnieniu od 1 lutego 2015r. do 30 kwietnia 2015r.).

Pracodawca ma obowiązek wydania świadectwo pracy – 31 marca 2015r. (lub na żądanie pracownika).

CD

Przykład 3

Pracownik przepracował 6 miesięcy na podstawie umowy na czas określony od 1 kwietnia 2013r. do 30 września 2013r., następnie pracodawca obiecał pracownikowi zatrudnienie w takim samym okresie w następnym roku tj. od 1 kwietnia 2014r. do 30 września 2014r. Pracownik wystąpił z żądaniem wydania świadectwa pracy 1 grudnia 2013r.

Pracodawca ma obowiązek wydania świadectwo pracy – 8 grudnia 2013r.

Praca przymusowa

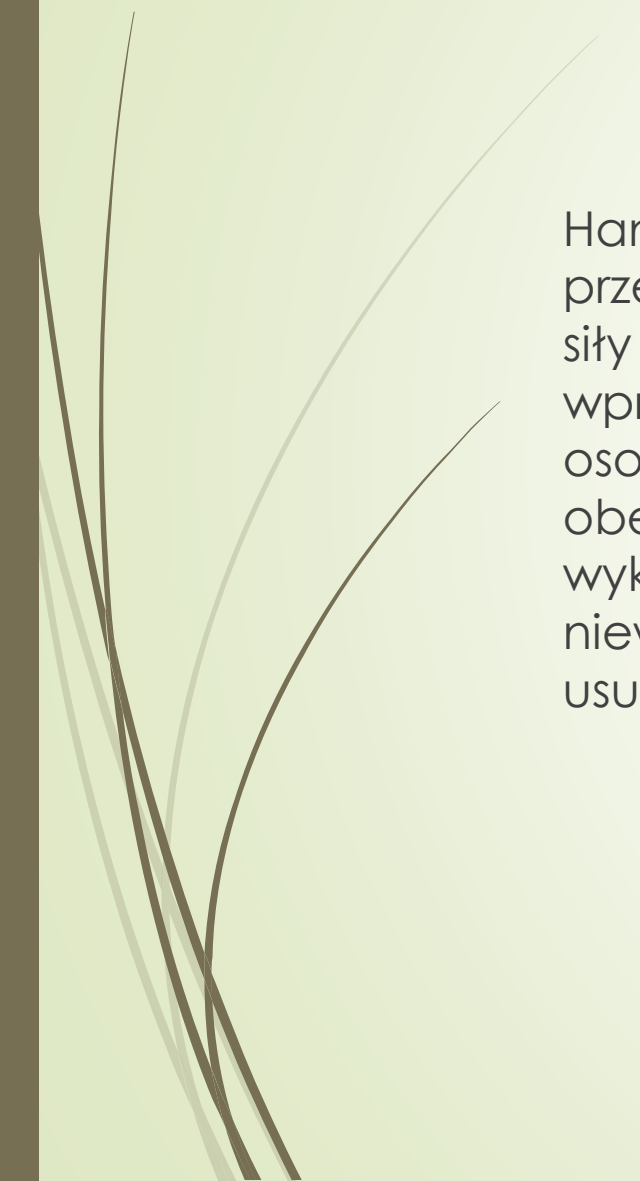
Oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.

Elementy składowe:

- **wszelka praca lub usługi** (wszystkie rodzaje prac, zajęć i form zatrudnienia),
- **jakaś osoba** (osoby dorosłe i dzieci),
- **groźba jakiegokolwiek kary** (sankcje karne, ale też różnorodne formy przymusu: groźby, zatrzymanie dokumentów tożsamości, nie wypłacenie wynagrodzenia itd.),
- **dobrowolnie** (zgoda na nawiązanie i rozwiązanie określonego stosunku pracy).



Handel ludźmi



Handel ludźmi oznacza werbowanie, transport, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osób z zastosowaniem gróźb lub użyciem siły lub też z wykorzystaniem innej formy przymusu, uprowadzenia, oszustwa, wprowadzenia w błąd, nadużycia władzy lub korzyści dla uzyskania zgody osoby mającej kontrolę nad inną osobą, w celu wykorzystania. Wykorzystanie obejmuje, jako minimum, wykorzystanie prostytutki innych osób lub inne formy wykorzystania seksualnego, pracę lub usługi o charakterze przymusowym, niewolnictwo lub praktyki podobne do niewolnictwa, zniewolenie albo usunięcie organów.

CD

- ▶ **czynności:** werbowanie, transport, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osób),
- ▶ **forma przymusu:** użycie siły, oszustwo, uprowadzenie, stosowanie przymusu w rozumieniu ogólnym, nadużycie, groźba, nadużywanie silniejszej pozycji lub wykorzystanie pozycji słabszej,
- ▶ **cel:** wykorzystanie, w tym praca o charakterze przymusowym, albo usunięcie organów.