

Aktualności kadrowe

EKSPERCI TŁUMACZĄ PRAKTYCZNE KONSEKWENCJE ZMIAN W PRAWIE PRACY

w numerze m.in.:

CZAS PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Już wkrótce norma 7-godzinna będzie przyznawana bez zaświadczenia lekarskiego

2

ZUS SPRAWDZI OSKŁADKOWANIE

ZLECENI Zleceniodawca będzie mógł poprosić o kontrolę prawidłowości naliczania składek

3

PRACOWNIK BYŁ CHORY 3 MAJA

Czy trzeba mu udzielać dodatkowego dnia wolnego

4

LIMIT GODZIN PONADWYMIAROWYCH

NIEPEŁNOETATOWCA Okazuje się, że gdy strony go nie wpisały, pracodawca niewiele ryzykuje

5

TEMAT MIESIĄCA

DZIEŃ ROZPOCZĘCIA PRACY TO NIEKONIECZNIE PIERWSZY DZIEŃ

PRACY Czy trzeba zwalniać pracownika, gdy nie stawił się w pracy już w pierwszym dniu

6-7

CUDZOZIEMCY SPOZA UE

Nowe zasady zatrudniania od 1 maja 2014 r.

8

INFORMACJA O WARUNKACH

ZATRUDNIENIA Jest sposób na to, aby rzadziej ją aktualizować

9

CZASOWE POWIERZENIE

OBOWIĄZKÓW Jest możliwe także w przypadku osób chronionych

10

CO WOLNO NA ZWOLNIENIU LEKARSKIM

Przykłady z orzecznictwa SN

12

Wyrok TS UE: 2 tygodnie wypowiedzenia umowy terminowej to za mało

Trybunał Sprawiedliwości UE uznał, że stosowanie w polskich przepisach sztywnego okresu wypowiedzenia umów na czas określony (niezależnego od stażu pracy) jest niezgodne z prawem unijnym.

Polskie przepisy inaczej traktują umowy terminowe i bezterminowe, jeśli chodzi o sposób i długość wypowiedzenia.

Zatrudniony na czas określony ma gorzej

Okres wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony zależy od długości trwania zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie – w przypadku zatrudnienia krótszego niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc – w przypadku stażu zakładowego co najmniej 6-miesięcznego, lecz krótszego niż 3 lata,
- 3 miesiące – w przypadku co najmniej 3-letniego okresu pracy w zakładzie.

Tymczasem umowę na czas określony można wypowiedzieć wtedy, gdy trwa dłużej niż 6 miesięcy i strony dodały klauzulę o możliwości jej wypowiedzenia. Za to okres wypowiedzenia wynosi w tym przypadku zawsze 2 tygodnie – nawet jeśli umowa na czas określony trwa kilka lat.

Ponadto, jeśli pracodawca wypowiada umowę na czas nieokreślony, musi podać przyczynę wypowiedzenia oraz skonsultować zamiar rozwiązania umowy z reprezentującą pracownika organizacją związkową (jeśli jest taka). Tych dwóch warunków nie ma natomiast w przypadku wypowiedzania umów terminowych.

Polskie przepisy są niezgodne z europejskimi

Artykuł 33 Kodeksu pracy, który ustanawia sztywny, 2-tygodniowy okres wypowiedzenia umów na czas określony, był badany przez Trybunał Sprawiedliwości UE. W wyroku z 13 marca 2014 r. (sprawa C-38/13) TS UE uznał, że przepis ten narusza klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC).

TS UE uznał więc, że okres wypowiedzenia umów na czas określony powinien być również uzależniony od długości okresu zatrudnienia (tak jak w przypadku umów na czas nieokreślony). Polskie przepisy traktują bowiem pracownika inaczej tylko dlatego, że ma on inny rodzaj umowy o pracę.

Po omawianym wyroku TS UE wiadomo już, że obecne zasady wypowiedzania umów na czas określony powinny wkrótce zostać zmienione.

Dodatkowo dla Czytelników:



cotygodniowy dyżur eksperta – we wtorek, godz. 14.00–16.00, numer telefonu w maju 2014 r. na stronie 2



bezpłatne wydania online „Aktualności Kadrowych” oraz dostęp do archiwum (szczegóły – e.aktualnoscikadrowe.pl),



serwis e-mailowy „Prawo pracy” – z nowościami i odpowiedziami ekspertów.