

# ELEMENTY PRAWA PRACY

Zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy **rozwiązanie umowy** może nastąpić:

- a) na mocy porozumienia stron;
- b) przez oświadczenie woli jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- c) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- d) z upływem czasu, na który była zawarta;
- e) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Ponadto umowa o pracę wygasa w przypadku śmierci pracownika, śmierci pracodawcy, z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika z powodu tymczasowego aresztowania.

Wypowiedzenie umowy o pracę niezależnie od rodzaju wypowiedzanej umowy, powinno nastąpić **na piśmie**. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi **prawie odwołania do sądu pracy**.

Przez **okres wypowiedzenia** rozumie się czas, jaki musi upłynąć między złożeniem oświadczenia woli stron o wypowiedzeniu a rozwiązaniem tej umowy w następstwie złożonego wypowiedzenia.

Przez **termin wypowiedzenia** rozumie się zastrzeżony przez ustawodawcę dzień, w którym winien kończyć się okres wypowiedzenia.

**Umowa o pracę na okres próbny** rozwiązuje się z upływem okresu na jaki została zawarta, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem. Jeżeli rozwiązanie umowy próbnej następuje z zachowaniem okresu wypowiedzenia, to wynosi on:

- a) **3 dni robocze**, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- b) **1 tydzień**, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- c) **2 tygodnie**, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

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

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

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana **przyczyna** uzasadniająca wypowiedzenie umowy.

**Umowa na czas wykonania określonej pracy** ulega rozwiązaniu po zakończeniu przydzielonych zadań.

Przepisy kodeksu pracy, chroniąc pracownika, **zabraniają** pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę:

- a) pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego;
- b) w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Do okresu pracy u danego pracodawcy wlicza się **wszystkie okresy zatrudnienia u tego pracodawcy**, niezależnie od występujących przerw między tymi zatrudnieniami.

W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie nowej pracy. Wymiar zwolnienia wynosi:

- a) **2 dni robocze** - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia;
- b) **3 dni robocze** - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia.

**Okres wypowiedzenia umowy o pracę oznaczony w miesiącu** należy liczyć od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym zostało złożone wypowiedzenie. Okres wypowiedzenia będzie kończyć się z ostatnim dniem miesiąca, bez względu na ilość dni w danym miesiącu.

Z kolei w przypadku **okresu wypowiedzenia liczonego w tygodniach**, zgodnie z Kodeksem pracy, umowa o pracę rozwiązuje się w **soboty**. Oznacza to, że umowa o pracę rozwiąże się dopiero w sobotę po upływie dwóch pełnych tygodni, niezależnie od daty złożenia przez pracownika wypowiedzenia.

Podstawowy wymiar czasu pracy **nie może przekraczać 8 godzin na dobę** i przeciętnie **40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy**. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą 15 minut, którą wlicza się do czasu pracy. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. W każdym tygodniu pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

**Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z kobietą w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego**. Umowa o pracę zawarta na czas określony, na czas wykonania określonej pracy lub na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu **urlopu bezpłatnego**. Okresu tego urlopu nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego **urlopu wypoczynkowego**. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, jednak co najmniej jedna jego część powinna trwać **nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych**.

Osoba podejmująca pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym w którym podjęła pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze **1/12 wymiaru urlopu** przysługującego jej po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

**Wymiar urlopu wynosi 20 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat lub 26 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.**

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia i ustalone kodeksem pracy okresy z **tytułu ukończenia szkół**:

- a) **zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej** – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata;
- b) **średniej szkoły zawodowej** – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat;
- c) **średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych** – 5 lat;
- d) **średniej szkoły ogólnokształcącej** – 4 lata;
- e) **szkoły policealnej** – 6 lat;
- f) **szkoły wyższej** – 8 lat.

**Okresy nauki nie podlegają sumowaniu.**

Pracodawca jest obowiązany udzielić **na żądanie pracownika** i w terminie przez niego wskazanym **4 dni urlopu** w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

W razie niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje **ekwiwalent pieniężny za czas niewykorzystanego urlopu**.

**Pracownik ma prawo do urlopu okolicznościowego**. Na ślub, urodzenie dziecka, z powodu zgonu małżonka, dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy przysługują pracownikowi **2 dni urlopu**. Natomiast na okoliczność ślubu dziecka lub zgonu i pogrzebu siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka lub innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką – **1 dzień**.

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby – trwającej łącznie **do 33 dni** w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do **80% wynagrodzenia**. Jeżeli pracownik uległ wypadkowi w drodze do pracy lub z pracy albo zachorował będąc w ciąży – w okresie wspomnianym wyżej – zachowuje on prawo do **100% wynagrodzenia**. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa powyżej, trwającej łącznie **dłużej niż 33 dni** w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje **zasitek chorobowy** wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na podstawie odrębnych przepisów.

## ZATRUDNIENIE OSÓB MŁODOCIANYCH

Osoba, która **ma co najmniej 16 lat (młodociani)**, może podpisać umowę o pracę, ale konieczna jest zgoda rodziców czy opiekunów. Może wykonywać prace lekkie, czyli takie, które nie stanowią zagrożenia dla zdrowia i życia i nie są obciążające psychicznie czy fizycznie. Młodociani pracownicy to zazwyczaj uczniowie szkół zawodowych i technicznych, uczący się zawodu. Podpisują oni z pracodawcą umowę, w której określony jest czas jej trwania, miejsce wykonywania zadań i przysługujące wynagrodzenie.

Pracownik młodociany musi zostać skierowany na badania lekarskie, aby lekarz wyraził zgodę na pracę. Taka osoba może być zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, może pracować maksymalnie po 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu, co daje łącznie 40 godzin tygodniowo. Nastolatkom nie wolno pracować, nawet jeśli się zgodzą, w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej (tj. od 22.00 do 6.00). Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedziele. Dodatkowo przysługują im przerwy w pracy (30 minut jeśli w ciągu doby pracuje więcej niż 4,5 godziny) i urlop (z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy zyskuje prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych, po upływie roku – 26 dni).

**Osoby poniżej 16. roku życia (dzieci)** mogą zawierać umowę o pracę, jeśli jest ona związana z działalnością kulturalną, artystyczną, reklamową (np. gra w teatrze, filmie, reklamie, zespole muzycznym, śpiewanie w chórze, itd.) oraz działalnością sportową. Konieczna jest zgoda rodzica czy opiekuna oraz zezwolenie z inspektoratu pracy, czyli instytucji, która zajmuje się warunkami pracy i ochroną praw pracowników. Rodzice muszą złożyć wraz z wnioskiem o wydanie zezwolenia różne dokumenty np. opinie poradni psychologiczno-pedagogicznej, zgodę dyrektora szkoły. Osobie poniżej 16. roku życia nie wolno pracować na stałe dłużej niż 6 godzin dziennie.