

Nietypowe problemy z prawa pracy i ZUS – odpowiedzi na pytania

Wstęp

Każdy pracodawca codziennie spotyka się z problemami dotyczącymi np. zatrudniania pracowników czy ich zwalniania. Często okazuje się, że pewne problemy, na pozór błahie i łatwe do rozwiązania, w rzeczywistości stają się przeszkodami nie do pokonania. Każdy, kto na co dzień zajmuje się sprawami kadrowymi, wie, że takich przypadków w codziennej praktyce nie brakuje. Wątpliwości dotyczące odpowiedzialności pracownika za niepowiadomienie o próbie kradzieży czy prawa do urlopu wypoczynkowego w razie porzucenia pracy mogą być kłopotem dla każdego pracodawcy. W pewnych sytuacjach także prawidłowe ustalenie podstawy wymiaru składek ZUS od danego składnika czy zasiłku z ubezpieczeń społecznych może stać się problematyczne.

W tej publikacji przedstawiamy nietypowe i interesujące pytania i odpowiedzi z zakresu prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych. Z naszego e-booka dowiedzą się Państwo m.in.:

- jak zmienić pracownikowi stanowisko pracy na okres dłuższy niż 3 miesiące,
- czy termin rozpoczęcia pracy można ustalić w święto,
- w jaki sposób wyposażyć monitory ekranowe pracowników w filtry prywatyzujące,
- czy można przedłużyć umowę na czas określony w formie porozumienia zmieniającego warunki pracy.

Czytelnicy mogą się także dowiedzieć, jak ustalać podstawę zasiłkową w nietypowych sytuacjach, np. w pierwszym miesiącu zatrudnienia czy, w przypadku zmiany etatu, w trakcie miesiąca. Niniejsza publikacja zawiera również odpowiedzi na nietypowe pytania dotyczące rozliczania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne w ZUS, sposobu korygowania dokumentów rozliczeniowych czy też prawidłowego stosowania przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych.

Prawo pracy

? Czy można wypowiedzieć umowę o pracę za niepowiadomienie o próbie kradzieży

Podczas kontroli pracowników wychodzących z terenu zakładu pracy kierownik magazynu ujawnił, że jeden z magazynierów miał w swoim prywatnym samochodzie schowanych kilka puszek farby z magazynu. W wyniku przeprowadzonych wyjaśnień ustalono, że inny magazynier widział, jak pracownik wynosił farbę do swojego samochodu. Na pytanie, dlaczego nie zareagował, powiedział, że nie jest kierownikiem i nie będzie donosił na kolegę. Czy brak reakcji pracownika można uznać za naruszenie obowiązków pracowniczych i czy w takiej sytuacji można mu wypowiedzieć umowę o pracę?

Pracownik, który ma wiedzę na temat działania na szkodę zakładu pracy, powinien powiadomić o tym swojego przełożonego. Niewywiązanie się z tego obowiązku może być podstawą do rozwiązania z nim umowy o pracę. Zatem mogą Państwo wypowiedzieć temu pracownikowi umowę o pracę.

Państwa pracownik nie wykonał jednego z ważniejszych podstawowych obowiązków pracowniczych, jakim jest dbałość o dobro zakładu pracy i ochrona mienia pracodawcy. W przedstawionej sytuacji powinien zareagować na fakt wynoszenia farby przez innego pracownika w celu jej przywłaszczenia. Postępowanie Państwa pracownika jest naganne i uprawnia pracodawcę do wyciągnięcia konsekwencji. To, że pracownik nie jest kierownikiem, nie usprawiedliwia jego braku reakcji na usiłowanie kradzieży mienia zakładu.

Każdy pracownik powinien dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W wyroku z 1 października 1998 r. (I PKN 351/98, OSNP 1999/21/676) Sąd Najwyższy stwierdził, że „pracownik, który ma wiedzę o działaniu na szkodę swojego pracodawcy, zobowiązany jest go o tym zawiadomić. Niewykonanie tego obowiązku może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”.

UWAGA!

Pracownik powinien dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie.

Zatem bierność pracownika, w sytuacji gdy inny pracownik chce przywłaszczyć zakładowe mienie, może być oceniona przez sąd pracy jako działanie na niekorzyść pracodawcy. Dbałość o dobro zakładu pracy polega na takich działaniach czy zachowaniach, które są dla zakładu korzystne. Do takich działań należy także przekazywanie pracodawcy wszelkich informacji o działaniu na szkodę firmy. Pracownik powinien więc natychmiast reagować na próby wyrządzenia szkody w zakładzie.

Do pracodawcy należy natomiast decyzja o sposobie ukarania pracownika. Nie musi to być wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca może ukarać pracownika karą porządkową – upomnienia lub nagany. W skrajnych przypadkach może nawet zwolnić pra-

cownika w trybie natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na niepowiadomieniu przełożonych o kradzieży mienia. Taki sposób rozwiązania umowy będzie uzasadniony, jeżeli np. dojdzie do kradzieży mienia pracodawcy o znacznej wartości, o której to kradzieży pracownik wiedział i nie poinformował swoich przełożonych.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 52 § 1 pkt 1, art. 100 § 2 pkt 4, art. 108 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040; ost. zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1495).

©

Jadwiga Krukowska

specjalista z zakresu prawa pracy

? Ile dni urlopu na żądanie przysługuje pracownikowi zatrudnionemu od kilku miesięcy

Zatrudniłszy pracownika na czas określony od 1 marca do 30 listopada 2019 r. Czy za ten okres pracy pracownikowi przysługują 3 czy 4 dni urlopu na żądanie? W styczniu i lutym tego roku pracownik nigdzie nie pracował. Teraz chce skorzystać u nas z 4 dni urlopu na żądanie.

Każdy pracownik, który ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 4 dni, może z nich skorzystać w trybie „urlopu na żądanie”. Dotyczy to zarówno pracowników, którzy pozostają w zatrudnieniu przez cały rok kalendarzowy, jak i tych, którzy są zatrudnieni na kilka miesięcy. Jeżeli pracownik w czasie zatrudnienia u Państwa nie korzystał jeszcze w tym roku z urlopu na żądanie, to może domagać się nawet 4 dni tego urlopu.

Urlop na żądanie jest częścią przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, a nie odrębnym (dodatkowym) urlopem. Inny jest tylko tryb korzystania z tego urlopu. Ma on być udzielany na żądanie pracownika, a nie na jego wniosek, który pracodawca może zaakceptować lub nie.

Przepisy limitują wymiar urlopu, który może być wykorzystany w trybie „na żądanie”. Limit ten wynosi 4 dni w skali roku kalendarzowego, niezależnie od tego, u ilu pracodawców pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy. Przepisy nie uzależniają natomiast wymiaru tego urlopu od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Jeżeli zatem Państwa pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego i nie korzystał w tym roku z tego urlopu, to może skorzystać z 4 dni urlopu na żądanie także w sytuacji, gdy pozostaje w zatrudnieniu u pracodawcy przez np. 3, 5 albo 9 miesięcy w danym roku.

W omawianej sytuacji nie jest istotne, z jakiego powodu pracownik nie wykorzystał wcześniej urlopu na żądanie – czy dlatego, że nie pozostawał wcześniej w zatrudnieniu, czy że wykorzystał urlop zgodnie z planem urlopów albo na swój wniosek, ale nie w trybie urlopu na żądanie. Pracownik nie może wykorzystać pełnego 4-dniowego wymiaru urlopu na żądanie, jeżeli nie ma w ogóle prawa do minimum 4 dni urlopu albo wykorzystał już ten urlop u poprzedniego pracodawcy.

Limit 4 dni urlopu na żądanie w skali roku kalendarzowego dotyczy tylko kolejnych stosunków pracy, a nie jednocześnie. W przypadku pozostawania jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy wszystkie prawa i obowiązki pracownicze, w tym także prawo do urlopu wypoczynkowego, są ustalane odrębnie w każdym z tych stosunków.

Za urlop udzielony na żądanie należy odjąć pracownikowi z limitu urlopowego tyle godzin, ile był zobowiązany przepracować tego dnia zgodnie z harmonogramem. Zawsze będzie to jednak tylko 1 dzień urlopu udzielonego na żądanie. Nie będzie on zatem za każdym razem odpowiadał 8 godzinom urlopu. Jeżeli np. harmonogram pracy przewiduje dla pracownika 12 godzin pracy w dniach, w których korzystał z urlopu na żądanie, to pracownik w całym roku może skorzystać nawet z 48 godzin urlopu udzielonego na żądanie ($12 \text{ godzin} \times 4 \text{ dni}$).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 154, art. 155¹, art. 155³, art. 163 § 1, art. 167²–167³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040; ost. zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1495).



Bożena Lenart

specjalista z zakresu prawa pracy

? Czy pracodawca powinien cofnąć wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli pracownica podczas okresu wypowiedzenia zajdzie w ciążę

Pracodawca wypowiedział pracownicy umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, zachowując 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Podczas okresu wypowiedzenia pracownica zaszła w ciążę i przed jego upływem poinformowała o tym pracodawcę. Czy pracodawca powinien cofnąć wypowiedzenie?

Pracodawca powinien wycofać złożone pracownicy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, gdyż takie wypowiedzenie jest wobec niej bezskuteczne.

Zasadą obowiązującą w szeroko rozumianym prawie pracy jest ochrona pracownicy w ciąży. Wskazana ochrona przejawia się w zakazie wypowiedzania oraz rozwiązywania umowy o pracę w czasie ciąży, a także w zakazie rozwiązywania umowy w następstwie dokonania już wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy przez pracodawcę w momencie, gdy dowiedział się, że pracownica jest w ciąży, staje się bezskuteczne (art. 177 § 1 Kodeksu pracy).

Bez znaczenia dla oceny złożonego wypowiedzenia jest okoliczność, czy pracownica zaszła w ciążę przed wręczeniem jej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, czy miało to miejsce po jego wręczeniu. Jeżeli pracownica jest w ciąży i w tym czasie biegnie wobec niej okres wypowiedzenia umowy o pracę, to wtedy każdorazowe wypowiedzenie jest bezskuteczne. Pracodawca, który zostanie poinformowany o ciąży pracownicy, powinien cofnąć złożone wypowiedzenie. Jeżeli tego nie uczyni, pracownica będzie uprawniona żądać przed sądem pracy uznania bezskuteczności wypowiedzenia, a gdy umowa uległa wcześniejszemu rozwiązaniu, przywrócenia do pracy lub zasądzenia odszkodowania.