

Uwaga:

I. W razie wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu.

II. Analogicznie, jeżeli doszło do wadliwego rozwiązania umowy o pracę w okresie biegnącego wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Ułatwień dla pracowników, związanych z dochodzeniem przez nich roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia/rozwiązania umów o pracę jest sporo, przy czym warto zwrócić uwagę na dwa zasadnicze:

✓ pracownik działający bez adwokata lub radcy prawnego **nie musi kierować swych żądań na piśmie, albowiem może on zgłosić je w sądzie właściwym ustnie do protokołu** (w toku postępowania dotyczy to też treści środków odwoławczych i innych pism procesowych);

✓ **nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych** pracownik wnoszący powództwo/odwołanie do sądu pracy, **z dwoma ważnymi wyjątkami:**

- ☞ w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia;
- ☞ natomiast w sprawach z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 złotych, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

3. Omówienie wybranych świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne to

oddzielne rodzaje świadczeń, które mogą przysługiwać bądź to z ubezpieczenia chorobowego bądź to z ubezpieczenia wypadkowego (ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych). Jeżeli pracownik znajdzie się w stanie niezdolności do pracy, wówczas w zależności od tego, co jest źródłem tego stanu ustala się prawo do danego rodzaju świadczenia.

Gdy niezdolność do pracy jest następstwem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej



wówczas należy weryfikować zasadność otrzymania świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego

Gdy niezdolność do pracy jest następstwem:

- choroby, która wystąpiła w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego,
- choroby, która wystąpiła po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, a sama niezdolność do pracy trwała bez przerwy co najmniej 30 dni i powstała nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego (przy chorobach z dłuższym okresem wylegania/ujawniania się objawów zamiast 14 dni, bierze się pod uwagę okres 3 miesięcy)



wówczas należy weryfikować zasadność otrzymania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego

Bez względu na ubezpieczenie, z którego świadczenie jest wypłacane, wzajemna relacja między świadczeniami jest taka, iż najpierw przysługuje ubezpieczonemu zasiłek chorobowy, a po jego wyczerpaniu, gdy dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy, przysługuje ubezpieczonemu świadczenie rehabilitacyjne. Różnica źródła wypłaty danego zasiłku wpływa jednak na wysokość świadczenia, chwilę, od której przysługuje, czy też ocenę warunków jakie należy spełnić, by je uzyskać (np. czy koniecznym jest posiadanie określonego okresu podlegania ubezpieczeniu).

*Materiały sporządzone przez uczestników
KONSORCJUM PRAWNEGO
ADWOKAT MAŁGORZATA GOMUŁA-MODŁASIAK ORAZ
RADCA PRAWNY ŁUKASZ MACIEJ MICHALIK*



Projekt pn.: „Zmieniając dziś, projektujesz lepsze jutro” współfinansowany z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PRAWO PRACY. PRAWO UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH. WYBRANE ZAGADNIENIA

1. Umowa o pracę, a umowa zlecenie i umowa o dzieło, jako podstawy zatrudnienia.

Praca może być świadczona w ramach różnych stosunków prawnych, a tym samym w oparciu o powiązane z nimi formy nawiązania współpracy. Najpopularniejszą formą rozpoczęcia świadczenia pracy jest zawarcie umowy o pracę, wskutek czego dochodzi do nawiązania stosunku pracy. W dalszej kolejności wskazać należy na umowy cywilnoprawne: umowę zlecenia oraz umowę o dzieło, które tworzą stosunki cywilnoprawne. Przeniesienie akcentu z formy nawiązania współpracy na stosunek prawny ma istotne znaczenie nie tyle teoretyczne co praktyczne. Tytułem wstępu zaznaczyć należy, że każda umowa czy to w ramach prawa pracy, czy to w ramach prawa cywilnego prowadzi do nawiązania konkretnego stosunku prawnego między jej stronami.

Stosunek prawny można rozumieć w uproszczeniu jako ogół praw i obowiązków stron wraz uwarunkowaniami prawnymi (otoczeniem prawnym), w którym są realizowane, oraz relacjami jakie tworzą, przy czym te elementy nie są tylko wyrażone czy też ukształtowane w samej umowie, ale też w aktach prawnych, porozumieniach społecznych, zwyczajach i praktykach postępowania.

Praktyczne znaczenie posługiwania się pojęciem stosunku prawnego przy omawianiu podstaw za-

trudnienia pojawia się już z chwilą, gdy przyjdzie nam odpowiedzieć na pytanie, czy świadcymy pracę w ramach stosunku pracy czy też w ramach stosunku cywilnoprawnego. Proszę zauważyć, że nie chodzi tutaj o analizę tego, czy świadcymy pracę w oparciu o umowę, nazwaną umową zlecenia, czy też umową o pracę, co więcej nie chodzi też tylko i wyłącznie o zapisy w umowach. To nie nazwa umowy, ani także nie same zapisy umowy decydują, czy świadcymy pracę w ramach takiego czy innego stosunku prawnego. Decydujące znaczenie ma bowiem analiza rzeczywistych relacji łączących strony danego stosunku prawnego, tego jak w praktyce wygląda wykonywanie pracy, jak ukształtowane są prawa i obowiązki stron stosunku prawnego. Dopiero wspomniana analiza przez pryzmat przepisów ustawy może dać nam odpowiedź w ramach jakiego stosunku prawnego świadcymy pracę.

Zgodnie z Kodeksem pracy **przez nawiązanie stosunku pracy:**

- pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy:
 - określonego rodzaju na rzecz pracodawcy
 - pod kierownictwem pracodawcy oraz
 - w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę,
- a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Co więcej Kodeks pracy wskazuje, że zatrudnienie w warunkach określonych powyżej jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy wyżej opisanych.

Innymi słowy, jeżeli praca przez nas wykonywana odbywa się w warunkach wyżej opisanych, czyli ma cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to jest

to praca w ramach stosunku pracy, podlegająca regulacjom przepisów prawa pracy, rodząca konkretne obowiązki i prawa, czy to w zakresie ubezpieczeń społecznych, czy to w zakresie prawa podatkowego.

Jeżeli praca nie spełnia choćby jednego warunku charakteryzującego stosunek pracy, to należy uznać, że jej wykonywanie (zasadniczo) nie podlega przepisom prawa pracy, a przy tym należy poszukiwać podstaw i ram prawnych jej świadczenia w innych przepisach.

PODSTAWY ZATRUDNIENIA - PORÓWNANIE		
UMOWA O PRACĘ	UMOWA ZLECENIA	UMOWA O DZIEŁO
Tworzy stosunek pracy	Tworzy stosunek cywilnoprawny	Tworzy stosunek cywilnoprawny
Świadczenie pracy regulują przepisy prawa pracy	Świadczenie pracy reguluje Kodeks cywilny	Świadczenie pracy reguluje Kodeks cywilny
Jest tzw. umową starannego działania	Jest tzw. umową starannego działania	Jest tzw. umową rezultatu
Mają do niej zastosowanie przepisy o minimalnym wynagrodzeniu	Mają do niej zastosowanie przepisy o minimalnym wynagrodzeniu	Nie stosuje się do niej przepisów o minimalnym wynagrodzeniu
Świadczenie w oparciu o nią pracy nie może być uznane za działalność gospodarczą	Świadczenie w oparciu o nią pracy może być uznawane przez organy podatkowe za prowadzenie działalności gospodarczej	Świadczenie w oparciu o nią pracy może być uznawane przez organy podatkowe za prowadzenie działalności gospodarczej

2. Ochrona pracownika przed niezgodnym z prawem rozwiązaniem / wypowiedzeniem umowy o pracę.

W razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. Podobnie w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o od-

szkodowanie.

W obu przypadkach pracownik winien w ciągu 21 dni, liczonych odpowiednio od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę albo od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę **skierować do sądu pracy odpowiednie żądanie.**

W przypadku wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę można żądać:

- orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo
- odszkodowania.

Uwaga:

I. W odniesieniu do:

- umowy o pracę zawartej na okres próbny oraz
- umowy o pracę zawartej na czas określony pracownikowi, co do zasady, przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

II. Szczególnej ochronie w przypadku zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas określony podlegają jednak:

- pracownica w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego,
- pracownik-ojciec wychowujący dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego,
- pracownik w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych, albowiem osoby te alternatywnie wobec odszkodowania mogą żądać przywrócenia do pracy.

W przypadku z kolei wadliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia można żądać:

- przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo
- odszkodowania.