

Chytry jak pracodawca

29 lutego 2016

Niedozwolone klauzule w umowach, skracanie okresu wypowiedzenia, zmuszanie pracownika do odejścia za porozumieniem stron czy zatrudnianie „na gębę” – to tylko kilka trików, jakie stosują polscy pracodawcy, aby prowadzić swój biznes kosztem zatrudnionych.

Serwis GazetaPrawna.pl zamieścił kilka dni temu listę przewinień pracodawców, którzy często działają wbrew prawu. Takie wyliczenie z pewnością pomoże obecnym zatrudnionym oraz szukającym pracy zorientować się, na co się nie godzić i jakie zachowania oraz propozycje potencjalnego pracodawcy są podejrzane.

Pierwszym sygnałem, że coś jest nie tak, powinien być dla nas brak umowy sporządzonej w formie pisemnej. Pracodawca często zwleka z jej podpisaniem pod pretekstem „szkolenia” lub „dnia próbnego” – na tego typu odwlekanie nigdy nie powinniśmy się godzić, zwłaszcza że prawo jest po naszej stronie. Kodeksowi Pracy wystarczy tzw. oświadczenie woli na temat nawiązania stosunku pracy. Może być ono wypowiedziane w formie ustnej, a także „dorozumiane”. Nie jest więc tak, że jeśli pracownik pojawiał się w miejscu pracy i wykonywał obowiązki przez dwa tygodnie „bez papierów”, a potem został zwolniony, to nic mu się nie należy, bo nie był pracownikiem owej firmy. Prawo mówi, że owszem, był, i może odzyskać w sądzie należne mu wynagrodzenie. Pracodawca powinien jednak koniecznie potwierdzić pracownikowi warunki pracy i płacy na piśmie, najpóźniej w dniu jej rozpoczęcia (rząd planuje zresztą zmiany prawne, które mają zwalczać „syndrom pierwszej dniówki”), warto więc trzymać się z daleka od tych, którzy zwlekają.

Kolejne czerwone światło to klauzule niedozwolone w umowach. Skracanie okresu wypowiedzenia, wpisywanie do umowy punktu o możliwości natychmiastowego jej rozwiązania bez uzasadnienia,

zmuszanie do zapłacenia kary pieniężnej za „przedterminowe” zwolnienie się na własną prośbę – to wszystko sygnały alarmowe, które wskazują, że umowa ma być dla pracodawcy bardziej korzystna niż dla pracownika.

Następny często stosowany trik to wymaganie od zatrudnionego wykonywania obowiązków, których nie ma w umowie. Rozszerzanie ich zakresu bez zmiany umowy jest niezgodne z prawem. Zakresu obowiązków nie można zmienić na mocy polecenia służbowego.

Patologią naszego rynku pracy są oczywiście umowy śmieciowe, o których mnóstwo się mówi i pisze, ale obecność w dyskursie publicznym nie wpływa niestety znacznie na ograniczenie ich powszechności. Zatrudnianie pracowników, którzy pracują pełnowymiarowo, w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie na umowach cywilnoprawnych, to kolejne nadużycie. Na początku 2016 roku rozpoczął się jednak drugi etap ozusowania śmieciówek. Teraz obowiązek odprowadzania składek do ZUS dotyczy wszelkich umów zleceń do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jeśli zarobki ubezpieczonego nie przekraczają wysokości minimalnego wynagrodzenia, musi zgłosić do ZUS drugą i kolejne umowy, aż do osiągnięcia tego limitu. Oskładkowaniu podlega pełna kwota wynagrodzenia. W ten sposób zablokowana została możliwość stosowania podwójnych umów. Przedtem było powszechne, że firma podpisywała z daną osobą dwie umowy: np. jedną na kwotę 50 i drugą na 3000 złotych, a składki musiała płacić tylko od pierwszej, gdyż druga już oskładkowaniu nie podlegała.

Inną formą nadużywania prawa jest zatrudnianie pracowników przez lata na umowach terminowych, które są mniej stabilne i dają mniejsze uprawnienia niż kontrakty na czas nieokreślony. Do niedawna przepisy zakładały, że dopiero po zakończeniu dwóch umów terminowych, trzecia musiała być podpisana na czas nieograniczony, chyba, że między umowami terminowymi była miesięczna przerwa w zatrudnieniu. Pracodawca rozstawał się więc z podwładnym na ten okres, by następnie zatrudnić go ponownie na umowie tymczasowej. Przepisy Kodeksu Pracy nie

nakładały też żadnych ograniczeń co do czasu trwania umowy na czas określony. Od 22 lutego 2016 roku uległy jednak zmianie. Teraz umowy terminowe są zawierane zgodnie z zasadą „3 i 33”. Maksymalny maksymalny okres zatrudnienia terminowego wynosi 33 miesiące (nie wlicza się tu 3-miesięcznego okresu próbnego). Na umowach terminowych pracownik nie przepracuje zatem więcej niż 36 miesięcy.

Tymczasem trwają konsultacje społeczne nad wprowadzeniem minimalnej stawki godzinowej w wysokości 12 zł. Planowana ustawa ma być pierwszym krokiem na drodze walki z nadużywaniem przez pracodawców umów cywilnoprawnych. Ustawa zakłada objęcie powyższą stawką godzinową osób pracujących na umowę zlecenie, a także prowadzących działalność gospodarczą, o ile wykonują pracę lub usługi osobiście. Projekt zmian likwiduje problem nadużywania kilkuzłotowych stawek, np. w przypadku zatrudniania pracowników firm ochroniarskich czy sprzątających. „To sytuacja nie do zaakceptowania i musimy ją zmienić” – mówiła w styczniu br. Elżbieta Rafalska, minister rodziny, pracy i polityki społecznej.

Jak pisze portal „Pulshr”, sekretarz stanu Stanisław Szwed na ostatnim posiedzeniu Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego podał przykład zatrudniania pracowników na podstawie umowy-zlecenia za... 25 gr brutto na godzinę. Demonstrowana przez niego przykładowa umowa opiewała na 25 gr brutto za pierwszych 40 godzin pracy w miesiącu rozliczeniowym. Stawka ta rosła do 5 zł za godzinę przy kolejnych czterdziestu godzinach przepracowanych w tym samym miesiącu. Według słów sekretarza, sytuacje tak rażącego gwałcenia prawa zdarzają się nagminnie.

Źródło: NowyObywatel.pl

Kompilacja 2 wiadomości: WolneMedia.net