

INNE ZADANIA DLA PRACOWNIKA

Maksymalnie na okres 3 miesięcy można powierzyć pracownikowi wykonywanie innych czynności, niż wynika to z jego umowy o pracę. Trzy miesiące dotyczą powierzenia pracy w danym roku kalendarzowym.

Chcąc zatrudnić pracownika przy wykonywaniu innej pracy dłużej niż 3 miesiące w roku kalendarzowym, pracodawca ma dwie możliwości:

- może wręczyć wypowiedzenie zmieniające lub podpisać z pracownikiem porozumienie stron.

Jeżeli pracodawca tego nie uczyni, a nadal – bez zgody pracownika – wymaga od niego świadczenia pracy, w takiej sytuacji pracownik może domagać się, by pracodawca dopuścił go do pracy zgodnej z treścią umowy. Jeżeli pracodawca chce zmienić rodzaj pracy musi dokonać tego w wypowiedzeniu zmieniającym lub porozumieniu stron.

PODRÓŻ SŁUŻBOWA

Podróż służbowa to nawet wyjazd do sąsiedniej miejscowości. Koszty wyjazdu podróży służbowej zwraca pracodawca. Z tytułu podróży służbowej na terenie kraju pracownikowi przysługuje:

- zwrot kosztów: przejazdów, noclegów, dojazdów środkami komunikacji miejskiej, innych dokumentowanych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.

Na pokrycie kosztów wyżywienia na terenie kraju na dobę wypłacana jest kwota 21 zł. Dieta naliczana jest od momentu rozpoczęcia podróży (wyjazdu) do powrotu (przyjazdu) po wykonaniu zadania, z tym, że:

- od 8 do 12 godzin przysługuje połowa diety,

- ponad 12 godzi przysługuje dieta w pełnej wysokości,
- jeżeli podróż służbowa trwa więcej niż dobę, to za każdą kolejną dobę przysługuje dodatkowa dieta.

Dieta nie przysługuje:

- w przypadku oddelegowania do miejscowości, w której pracownik zamieszkuje stale lub czasowo,
- za czas przebywania w miejscu stałego lub czasowego pobytu – gdy pracownik przebywający w podróży co najmniej 10 dni wróci do niego w dniu wolnym od pracy,
- jeżeli pracownikowi zapewniono bezpłatne codzienne wyżywienie.

URLOP BEZPŁATNY

Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują obowiązku udzielenia urlopu bezpłatnego. Oznacza to, że pracodawca może odmówić udzielenia tego urlopu, zaś pracownikowi nie służy żadne roszczenie wobec pracodawcy i nie może on np. dochodzić udzielenia urlopu bezpłatnego przed sądem.

Wynika to z art. 174 par. 1 Kodeksu pracy, według którego pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego na jego pisemny wniosek. Ponadto urlop bezpłatny może być udzielony tylko na wniosek pracownika, który powinien mieć formę pisemną

Ma to o tyle istotne znaczenie, że formalnie wyłączona tu została inicjatywa

pracodawcy. Powoduje to, że nie może on zmuszać swoich pracowników do udania się na urlop bezpłatny.

Jednak występują też sytuacje odwrotne – przymusowe wysłanie pracownika na urlop bezpłatny.

W razie przymusowego wysłania pracownika na urlop bezpłatny z powodu, np. przerwy w produkcji, pracownik ten, nie godząc się z takim postępowaniem, może domagać się od swego pracodawcy zapłaty wynagrodzenia za czas przestoju na podstawie art. 81 par. 1 i 2 Kodeksu pracy.

Długość urlopu bezpłatnego nie jest limitowana, z tym że przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące,

strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z tego urlopu z ważnych przyczyn (art. 174 par. 3 Kodeksu pracy).

W czasie urlopu bezpłatnego pracownika, pracodawca nie może z nim rozwiązać umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wynika to z art. 41 Kodeksu pracy.

Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu prac, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Decyzja o udzieleniu urlopu bezpłatnego jest uznaniowa.

(fragmenty – Magazyn)

UMOWA O DZIEŁO

Pracę wykonywaną na podstawie umowy o dzieło traktuje się z taryfą ulgową. Składki od niej trzeba płacić tylko wtedy, gdy pracodawca zawiera ze swoim pracownikiem taką umowę.

W innych sytuacjach umowa o dzieło nie podlega ani ubezpieczeniom społecznym, ani zdrowotnym.

Jeśli pracodawca zawrze umowę o dzieło z osobą, z którą jednocześnie pozostaje w stosunku pracy, to trzeba od niej zapłacić wszystkie składniki ubezpieczenia społecznego oraz zdrowotnego.

DANE STATYSTYCZNE

– Przeciętne wynagrodzenie brutto w kwietniu 2005 r. wynosiło 2471,22 zł, w tym bez wypłat z zysku 2465,33

– Wskaźnik bezrobocia w kwietniu 2005 r. wynosił 18,8%

–

–

– Minimum socjalne – w gospodarstwie 1 osobowym – wynosi 823,30. (stan na czerwiec 2005 r.)

• Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: Magazyn nr 6/7 (476/477, czerwiec /lipiec 2005, Rzeczpospolita, 30 maja 2005 r.; z 1 czerwca 2005 r.