



Centrum Szkolenia i Organizacji  
Systemów Jakości  
Politechniki Krakowskiej  
im. Tadeusza Kościuszki



Studia podyplomowe  
„Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” ed. 12

# Prawo Pracy i Procedury Personalne

Michał Motyka

data: 2022.12.11





# PRAWO PRACY

## I PROCEDURY PERSONALNE



# Rekrutacja



# Rekrutacja

- ▶ **Rekrutacja** proces polegający na znalezieniu odpowiedniej osoby na określone stanowisko.
- ▶ Dobra rekrutacja jest niezwykle istotna, gdyż wywiera wpływ na losy całej firmy.



- **Najbardziej pożądaný pracownik?**
- **18 latka, po studiach z 20 letnim stażem pracy.**



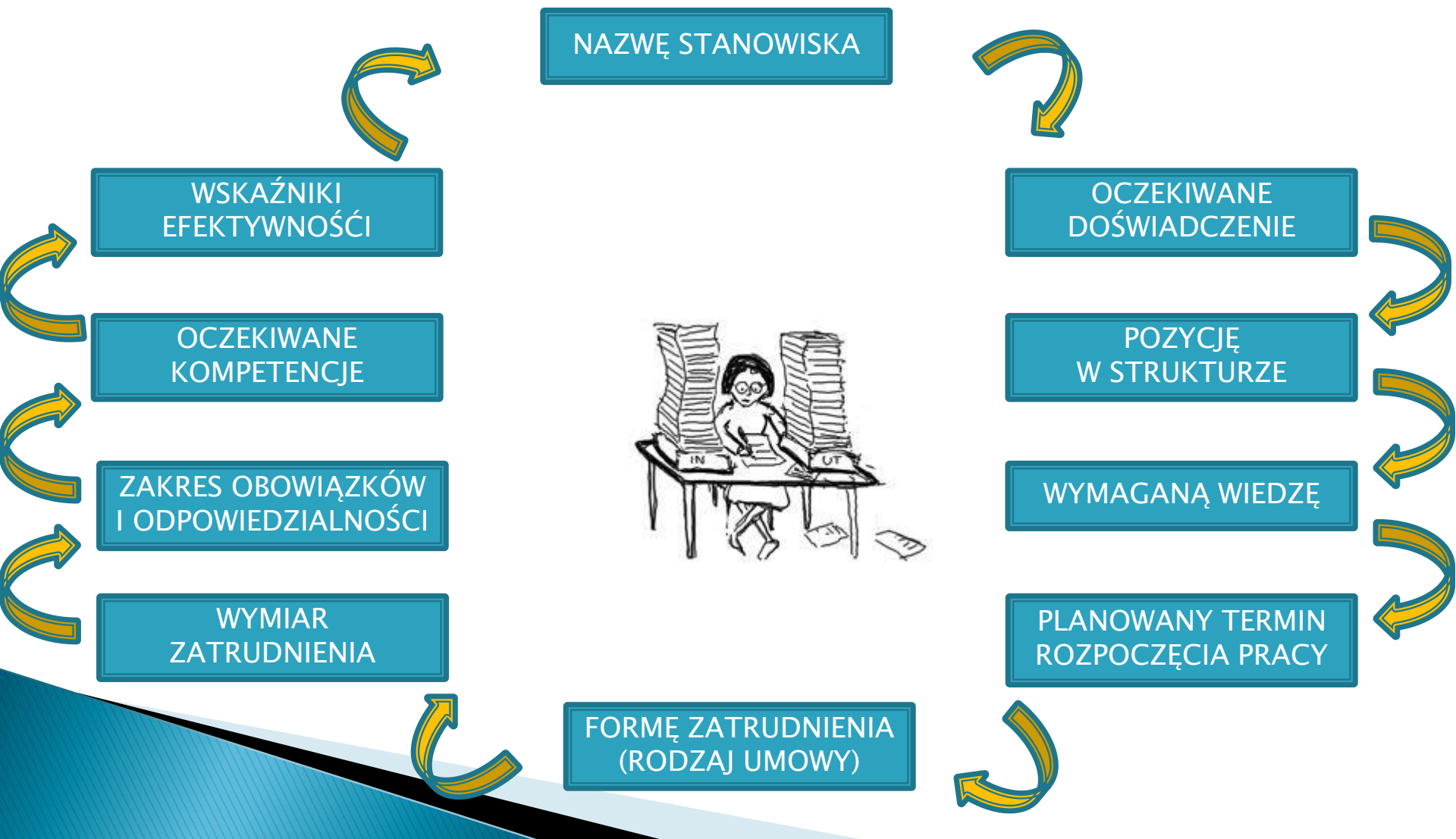
# Rekrutacja

- ▶ Rozpoczynając rekrutację, należy sporządzić jak **najbardziej trafny opis stanowiska**, a na jego podstawie określić wymagania wobec kandydata i jego profil.
- ▶ Jest to bardzo ważne, gdyż celem rekrutacji jest znalezienie najlepszej osoby na dane stanowisko.



# Rekrutacja

OPIS STANOWISKA POWINIEN UWZGLĘDNIĄĆ:



# Rekrutacja

PROPOZYCJA PRACODAWCY POWINNA ZAWIERAĆ:





# Rekrutacja

- ▶ Niewłaściwe dopasowanie kandydata do określonej pracy może skończyć się jego szybkim odejściem lub zwolnieniem.



# Rekrutacja

- ▶ Sposobów rekrutacji jest wiele. Wybór ostatecznej metody jest uzależniony od rodzaju stanowiska pracy.
- ▶ Można posłużyć się jednym z niżej wymienionych lub skorzystać z kilku jednocześnie.



- Czy zna Pan przepisy Prawa Pracy?
- Nie.
- Zatem jest Pan przyjęty!

ZATRUDNIMY  
NIEUCZĄCĄ  
SIĘ  
DZIEWCZYNĘ

CV + ZDJĘCIE

# Rekrutacja

## WEWNĘTRZNA

Ogłoszenia  
wewnętrzne

Wewnętrzna  
baza danych

Polecenie  
pracowników

Rekrutacja

## ZEWNĘTRZNA

Ogłoszenia  
zewnętrzne

Agencja  
rekrutacyjna

Polecenie  
pracowników

Rekrutacja

**Kancelaria  
Adwokacka**

zatrudni  
do obsługi sieci  
zdrowego  
psychicznie  
informatyka.

tel. [REDACTED]

OBRAZKY.PL  
ŚMIESZNE OBRAZKI I FOTKI

//kaktus.punkt.pl/odloty

odloty.xcom.pl

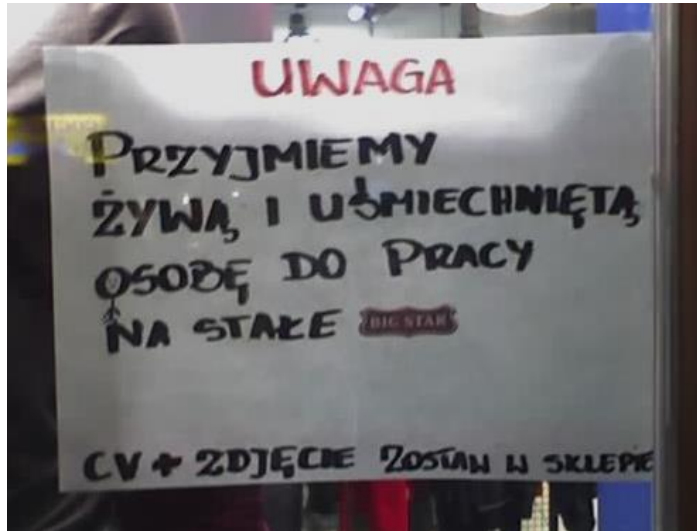


# Rekrutacja

- ▶ Wewnętrzna stosowana gdy przypuszczamy, że właściwą osobę na nowe stanowisko możemy znaleźć w firmie.
- ▶ Ogłoszenie można zamieścić w gazetce firmowej lub wewnętrznej bazie danych.
- ▶ Często stosowane jest również polecenie „szeptane”, czyli rozpowszechnienie w firmie informacji jakiej osoby szukamy.



# Rekrutacja



- ▶ Zewnętrzna najczęściej stosowana gdy poszukujemy kandydata na stanowisko, na które wymagania spełnia wiele osób.
- ▶ Rekrutację zewnętrzną można przeprowadzić w formie ogłoszenia prasowego, internetowego (na stronie firmy), na portalach pracy itp.

# Rekrutacja



- ▶ Za pośrednictwem agencji rekrutacyjnej wykorzystywana, gdy stanowisko jest wysokospecjalistyczne, a pole poszukiwań zawężone do firm konkurencyjnych.

- ▶ Jest to metoda wymagająca dużych nakładów finansowych, dlatego nie każda firma może sobie na nią pozwolić.





# Rekrutacja

## ZASADY WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ AGENCJI REKRUTACYJNEJ

tzw. **SUCCESS FEE**



wynagrodzenie po  
znalezieniu kandydata



tzw. **RETAINER**



wynagrodzenie niezależnie od  
efektu pracy, wypłata  
podzielona na części:



I rata po rozpoczęciu procesu  
II rata po otrzymaniu short listy (3–5  
osób spełniających kryteria)  
III rata po zatrudnieniu kandydata

# Rekrutacja

## ZASADY PRACY AGENCJI REKRUTACYJNEJ

### PRZESZUKIWANIE BAZY DANYCH

- sposób szybki,
- nie zawsze skuteczny (nieaktualne bazy danych, niespełnienie kryteriów).



### DIRECT SEARCH/HEADHUNTING

- tworzenie bazy danych z osób najlepszych na rynku,
- metoda trudna i dość droga (trzeba przekonać kandydata do zainteresowania ofertą oraz do zmiany pracy).

# Rekrutacja

## UWAGA!

- ▶ Podczas współpracy, agencje dobrze poznają strukturę naszej firmy i pracowników, dlatego w umowie należy umieścić klauzulę „**off limits**”, czyli brak aktywnego wyławiania kandydatów z naszej firmy przez określony czas po zakończeniu rekrutacji.

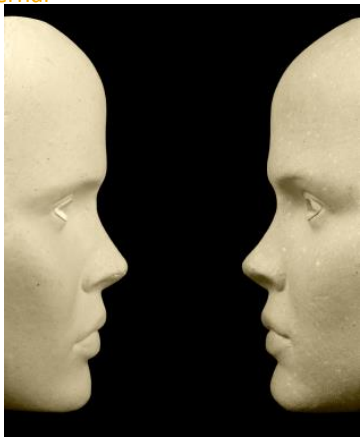




# Rekrutacja



- ▶ Przy użyciu **wewnętrznego polecenia pracowników** stosowana często w celu obniżenia kosztów rekrutacji.
- ▶ Zamiast płacić agencji rekrutacyjnej, można wynagrodzić pracowników za polecenie właściwej osoby na dane stanowisko.
- ▶ Koszt jest kilkukrotnie mniejszy, a motywacja pracownika polecającego zwiększa się, gdyż otrzymuje bonus finansowy po przepracowaniu przez poleconego pracownika np. roku czasu.



# Rekrutacja

- ▶ Rozmowa rekrutacyjna jest nadal szeroko stosowana, ponieważ kandydata do pracy najlepiej można poznać, rozmawiając z nim twarzą w twarz.



- Na jakim stanowisku chciałaby Pani pracować?
  - Docelowo na Pańskim.....

# Rekrutacja



**Wiara w siebie czyni cuda.**

- ▶ Każdy wybierający się na taką rozmowę powinien się do niej odpowiednio przygotować (informacje o firmie, motywacja do pracy, doświadczenie).

# Rekrutacja

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej potencjalny pracodawca może pytać o:



motywację do pracy,



doświadczenie zawodowe,



kompetencje kandydata,



hobby i plany zawodowe.



# Rekrutacja

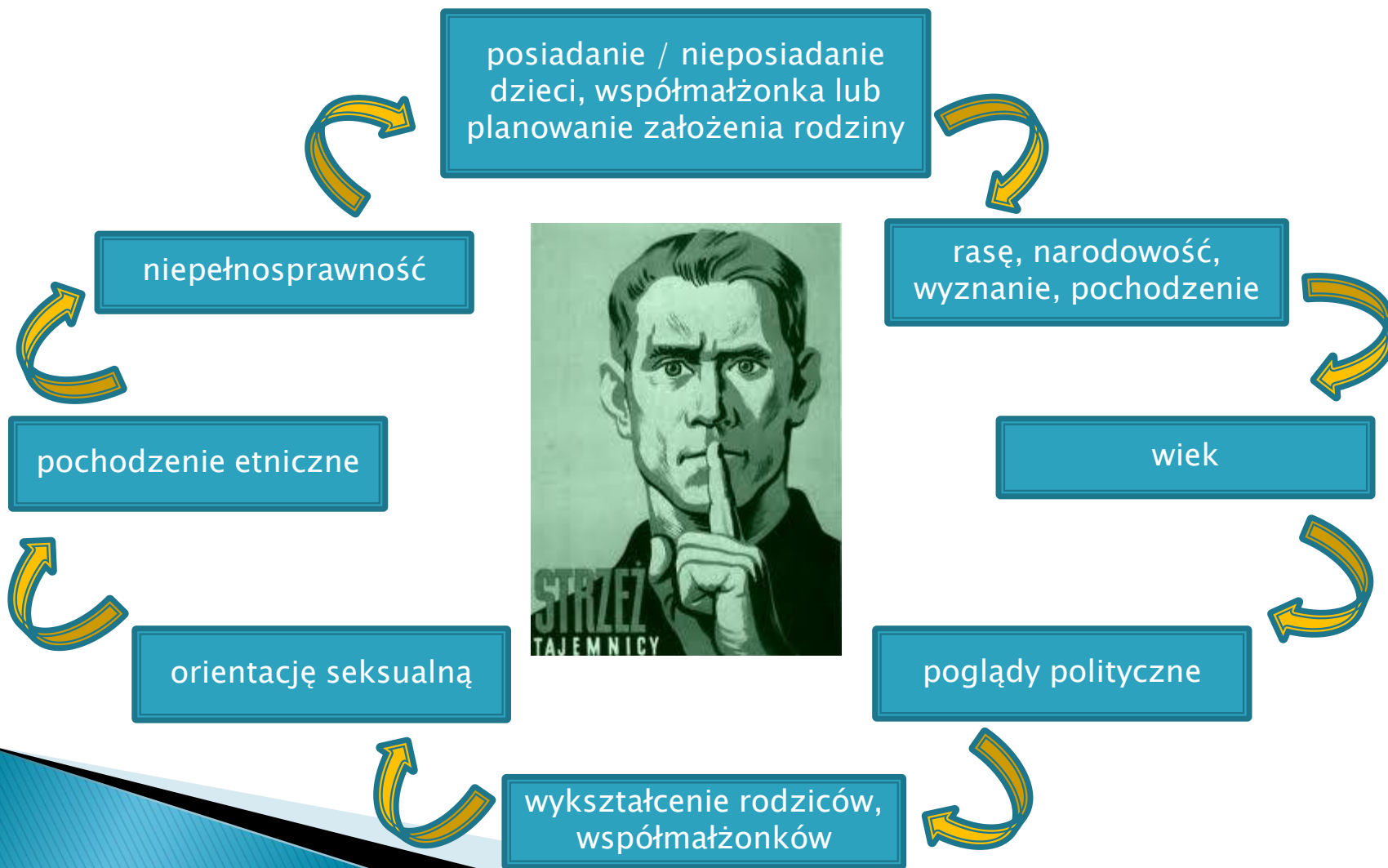
Pracodawca może żądać od kandydata podania informacji takich jak:



\*Jeżeli jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

# Rekrutacja

Pracodawca nie może pytać o:





# Rekrutacja

Testy specjalistyczne:

## test językowy

- można zastosować w dwóch formach: werbalnej i pisemnej.

## test psychologiczny

- wymaga pisemnej zgody kandydatów.

# Rekrutacja

- ▶ **Metoda Assessment Centre** – kandydat przez cały dzień lub dłużej uczestniczy w szeregu zadań indywidualnych i grupowych, mających na celu zbadanie jego poziomu kompetencji i wiedzy.



# Rekrutacja

- ▶ **Referencje** – warto zebrać kontakt do co najmniej dwóch poprzednich przełożonych i porozmawiać o wynikach pracy kandydata, jego predyspozycjach, silnych i słabych stronach.





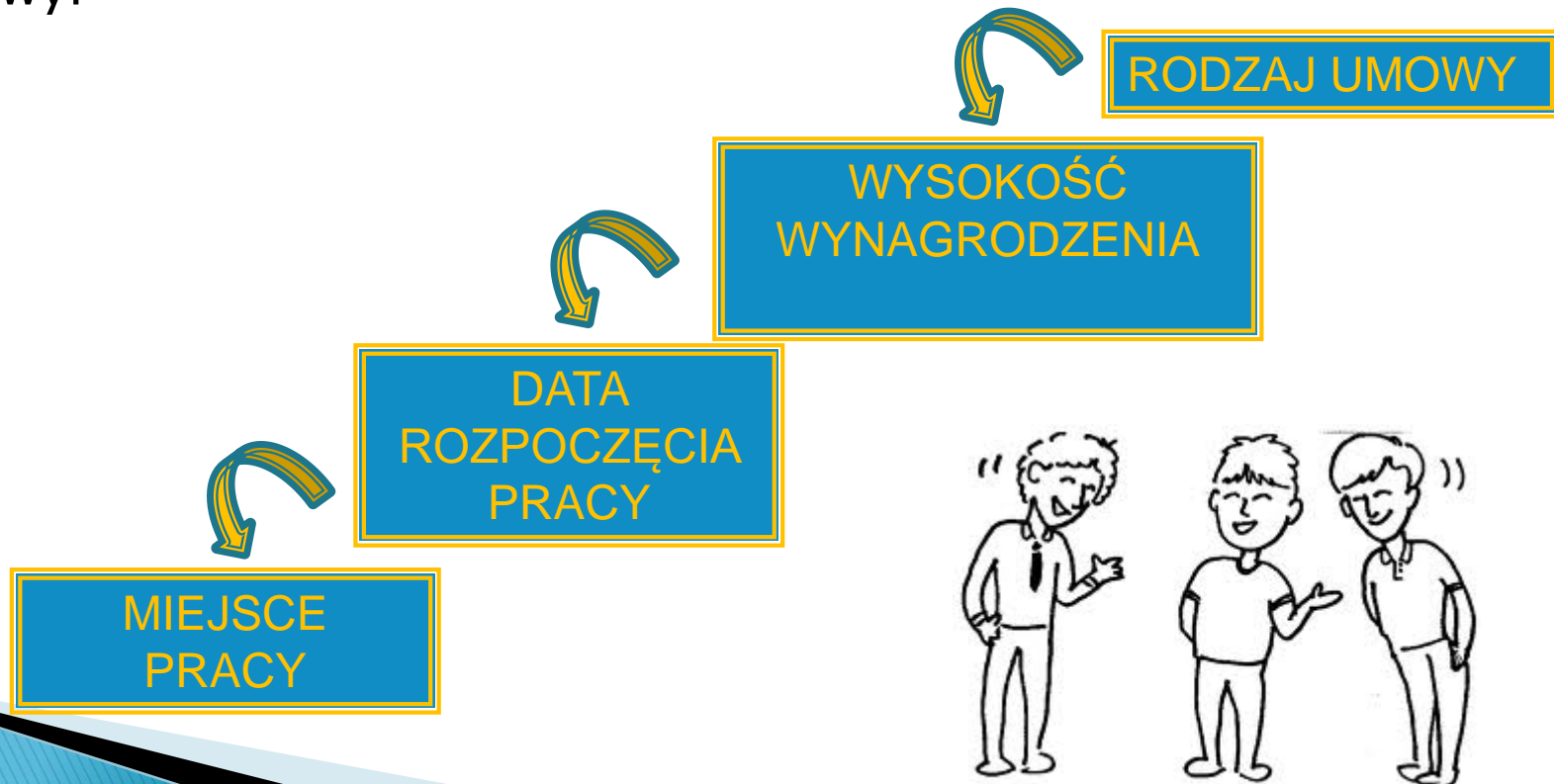
# Rekrutacja



- ▶ Można też zebrać referencje pisemne, które pracownicy często otrzymują po zakończeniu pracy.

# Rekrutacja

- ▶ Kiedy już najlepszy kandydat na dane stanowisko zostanie wybrany, należy zapoznać go z podstawowymi warunkami umowy:



# Rekrutacja

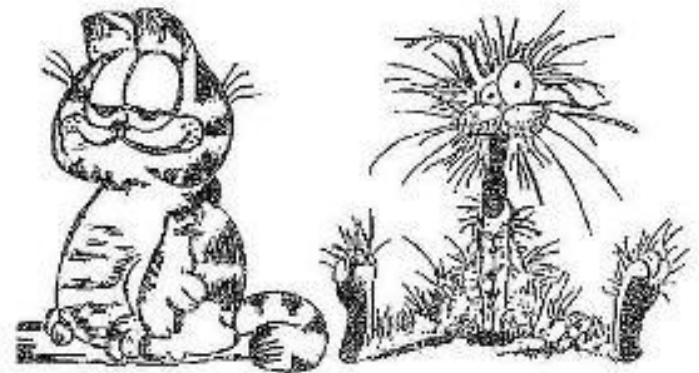
- ▶ Po zaakceptowaniu warunków pracy przez kandydata należy się z nim spotkać w celu podpisania umowy i dodatkowych dokumentów oraz poinformowania, jakie kroki należy wykonać przed rozpoczęciem pracy.



# Rekrutacja

- ▶ Ostatnim krokiem jest poinformowanie pozostałych kandydatów mailowo lub telefonicznie o zakończeniu procesu i podziękowanie im za czas poświęcony na udział w rekrutacji.

ZOBACZ JAK WYGLĄDASZ



PRZED PRACA

PO PRACY

# Rekrutacja

- ▶ Pracodawca musi pamiętać, że kandydaci mogą poprosić o feedback po procesie rekrutacyjnym.



**Najlepszy pracownik?  
Ten wywierający najlepsze wrażenie  
na szefie.**

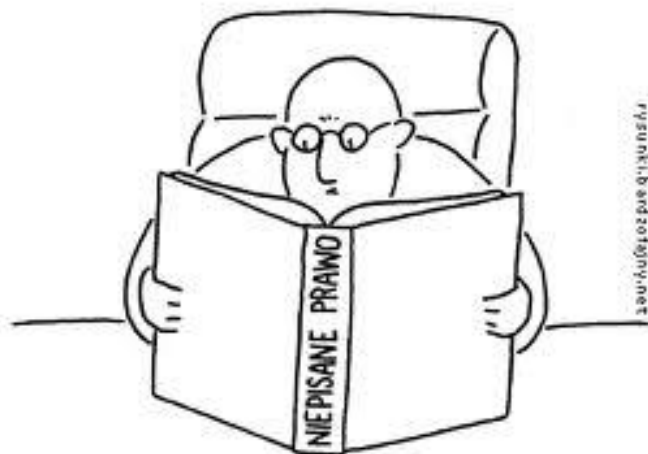




# Źródła prawa pracy

# Źródła prawa pracy

Źródła prawa pracy w rozumieniu kodeksu pracy to rodzaj aktów normatywnych kształtujących prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców.



# Źródła prawa pracy



# Źródła prawa pracy

Źródła prawa pracy podlegają zasadzie hierarchizacji aktów prawnych, zgodnie z którą akt niższego rzędu nie może być sprzeczny z aktem wyższego rzędu.



**SZCZEROŚĆ W PRACY**  
Nieważne ile zarabiasz. Założę się, że  
Cię na nią nie stać.

# Źródła prawa pracy

Zasada ta ulega jednak w prawie pracy modyfikacji, czyli akt prawny niższego rzędu może być korzystniejszy dla pracownika. Podobnie za nieobowiązujące uznaje się postanowienia aktów prawa wewnętrznego naruszające zasady równego zatrudnienia.



**WARUNKI PRACY**  
**Wiele zależy od Ciebie.....**



# Źródła prawa pracy

Nie jest źródłem prawa pracy umowa o pracę, przyjmuje się bowiem, iż każda umowa jest wyłącznie aktem stosowania prawa.

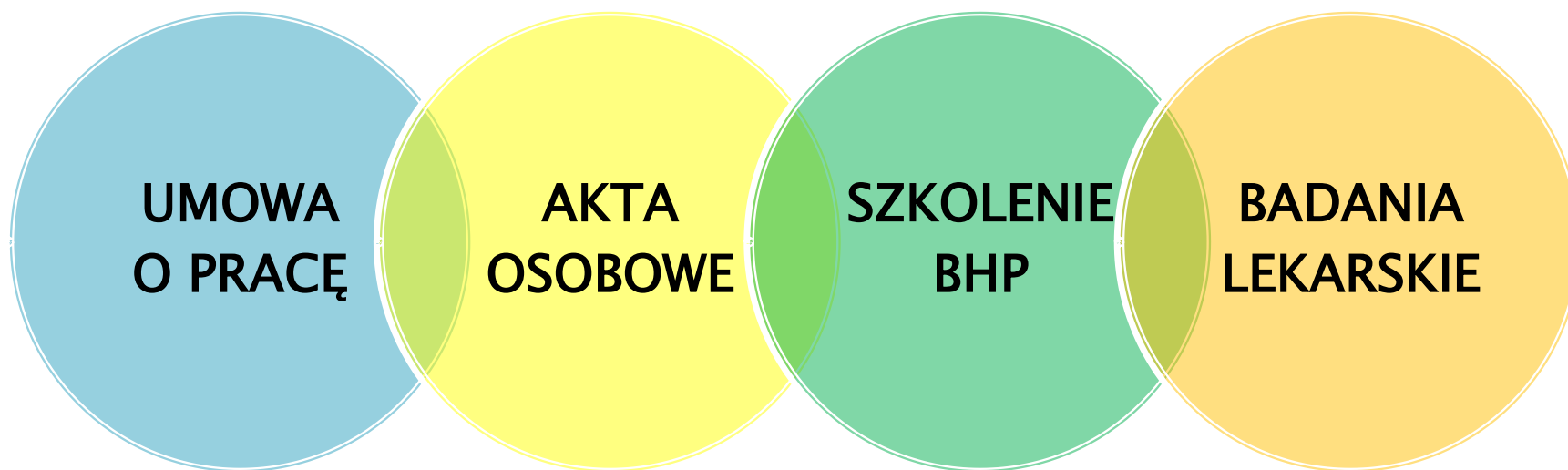




# Warunki formalne zatrudnienia

# Warunki formalne zatrudnienia

**OBOWIĄZKOWA DOKUMENTACJA PODCZAS ZATRUDNIANIA  
NOWYCH PRACOWNIKÓW:**





**UMOWA O  
PRACĘ**

**AKTA  
OSOBOWE**

**SZKOLENIE  
BHP**

**BADANIA  
LEKARSKIE**

**Umowa o pracę**



# Umowa o pracę

Najkorzystniejszą dla pracownika formą zatrudnienia jest UMOWA O PRACĘ. Daje ona największe uprawnienia i ochronę jakiej nie znajdziemy w przypadku umów cywilno-prawnych (umowa zlecenia, umowa o dzieło).





# Umowa o pracę



1. Dowcipy szefa są śmieszne.
2. Jeśli dowcipy szefa nie są śmieszne patrz pkt 1.

- ▶ Umowa z pracownikiem powinna zostać zawarta na piśmie.
  - Art. 29. § 2. K.P. [1]
- ▶ Umowa zostaje podpisana w dwóch egzemplarzach, po jednym dla pracownika i pracodawcy.
- ▶ Każda zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.
  - Art. 29 § 4 K.P. [1]

# Umowa o pracę

- ▶ W sytuacji zawarcia umowy ustnej, pracodawca zobowiązany jest do potwierdzenia na piśmie ustaleń, dotyczących rodzaju umowy i jej warunków przed rozpoczęciem pracy przez pracownika.

- ▶ Art. 29 § 2 K.P. [1]



**ZATRUDNIMY DO PRACY ELEKTRYKA.**  
Mile widziana umiejętność myślenia poza schematami.

# Umowa o pracę

Umowa powinna zawierać poniższe informacje



# Umowa o pracę

W umowie mogą zostać umieszczone również dodatkowe informacje dotyczące np. ubezpieczenia na życie, klauzuli o zakazie konkurencji, dodatków służbowych itd.



# Umowa

- ▶ Pracodawca ma obowiązek w ciągu 7 dni od zatrudnienia zgłosić pracownika do ubezpieczeń społecznych.
- ▶ Z wynagrodzenia pracownika odprowadzane są składki na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy oraz podatek dochodowy.
- ▶ Potwierdzenie zgłoszenia do ZUS stanowi druk ZUA.



**BO ZADOWOLONY PRACOWNIK ...**  
To dobry i kreatywny pracownik!



# Umowa

- ▶ Jeśli pracownik był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy ma 7 dni na zawiadomienie go o podjęciu zatrudnienia.
- ▶ W przeciwnym razie grozi mu grzywna.



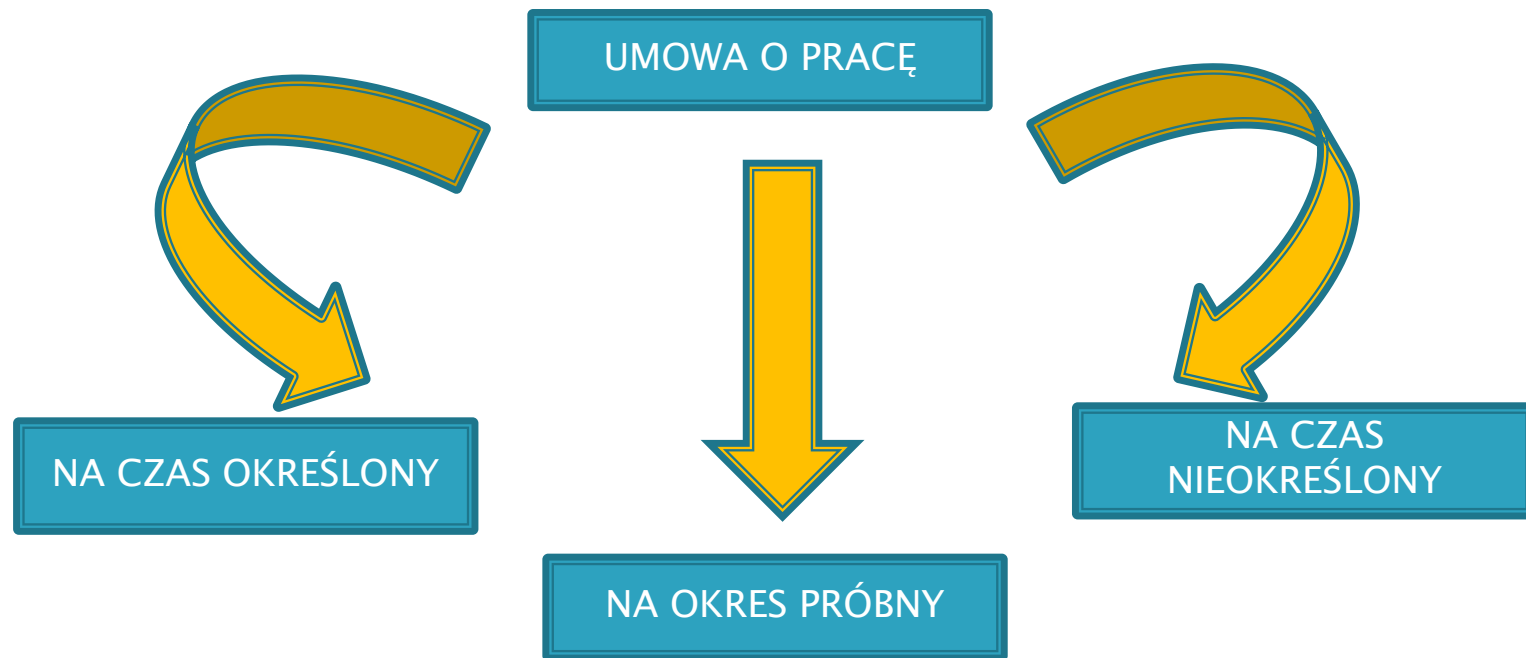
# Umowa



**PRACOWNIK MIESIĄCA**

Składki opłaca się do 15 dnia  
każdego miesiąca.

# Rodzaje umów o pracę



➤ Art. 25 § 1,2 K.P. [5]

# Rodzaje umów o pracę

- ▶ Od 22 lutego 2016 r. z porządku prawnego zniknęły umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy. W ich miejsce zawierane są umowy na czas określony.
- ▶ Nie ma także osobnej regulacji umowy na czas zastępstwa nieobecnego pracownika. Do umów zawieranych na czas określony w celu zastępstwa pracownika można stosować wyłączenia od limitów czasowych i liczbowych.

▶ Art. 25 § 4 K.P. [5]

# Rodzaje umów o pracę

**Umowę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.**

➤ **Art. 25 § 2 K.P. [5]**

Umowę na okres próbny zawartą na czas krótszy niż 3 miesiące można przedłużać (do 3 m-cy włącznie).



**SZEF**

**Spokojnie dryfuje do sukcesu,  
siedząc wygodnie na twoich  
plecach.**



# Sposoby rozwiązywania umowy o pracę:

- ▶ Porozumienie stron.
  - ▶ Za wypowiedzeniem.
  - ▶ Bez wypowiedzenia.
  - ▶ Z upływem czasu, na który była zawarta.
- ▶ Art. 30 § 1 K.P. [1]



# Dni na poszukiwanie nowej pracy



## SZEF

Człowiek, który nigdy nie widzi jak pracujesz, ale zawsze widzi jak odpoczywasz.

Przysługują:

- ▶ w okresie co najmniej dwutygodniowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- ▶ przy wypowiedzeniu umowy przez pracodawcę.

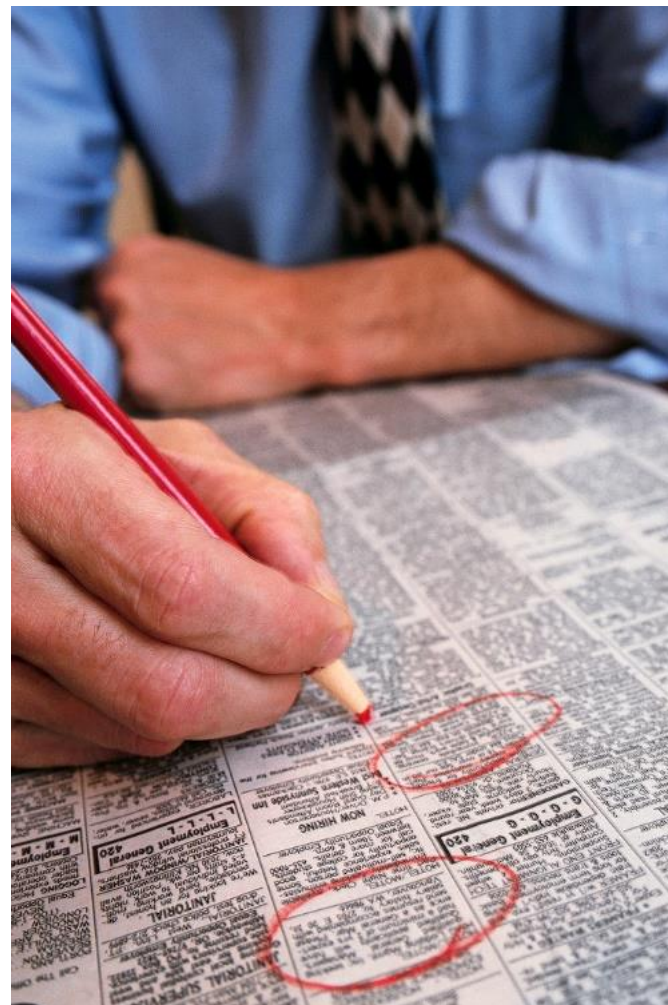
Są 100% płatne, a ich ilość jest uzależniona od długości wypowiedzenia:

- ▶ 2 dni – 2 tygodnie lub miesiąc wypowiedzenia,
- ▶ 3 dni – 3 miesiące wypowiedzenia.

# Dni na poszukiwanie nowej pracy

Nie przysługują gdy:

- ▶ okres wypowiedzenia jest krótszy niż 2 tygodnie,
- ▶ umowę wypowiedziada pracownik,
- ▶ w przypadku porozumienia stron,
- ▶ w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego.

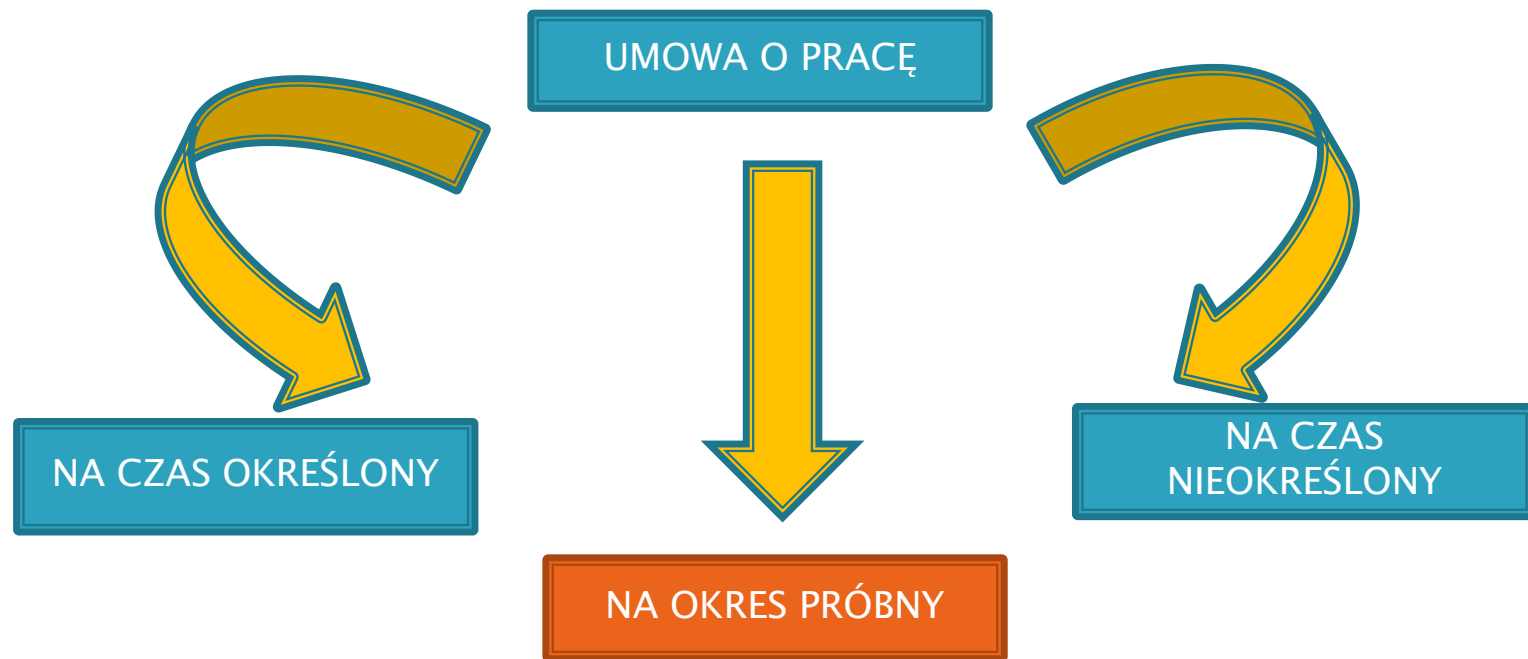


# Dni na poszukiwanie nowej pracy



- ▶ Dni na poszukiwanie nowej pracy nie są obowiązkowe. Pracownik nie musi ich wykorzystywać jeśli nie chce.
- ▶ Natomiast pracodawca musi udzielić tych dni pracownikowi na jego pisemny wniosek.





# Umowa na okres próbny



# Umowa na okres próbny

Umowa na okres próbny ma na celu:

- ▶ sprawdzenie kompetencji i umiejętności pracownika do pracy,
- ▶ zapoznanie się pracownika z warunkami pracy w danym zakładzie.



Zatrudnienie pracownika na podstawie tej umowy nie jest obowiązkowe. W praktyce jednak bardzo często stosowane.

# Umowa na okres próbny

- ▶ Okres próbny nie może przekraczać 3 miesięcy, ale może trwać krócej.
- ▶ Zakazane jest zawieranie umowy na okres dłuższy, oraz jej ponawianie przez tego samego pracodawcę.



# Umowa na okres próbny

- ▶ Od 22 lutego 2016 ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:
  - jeżeli pracownik będzie zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy;
  - po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy.

# Umowa na okres próbny

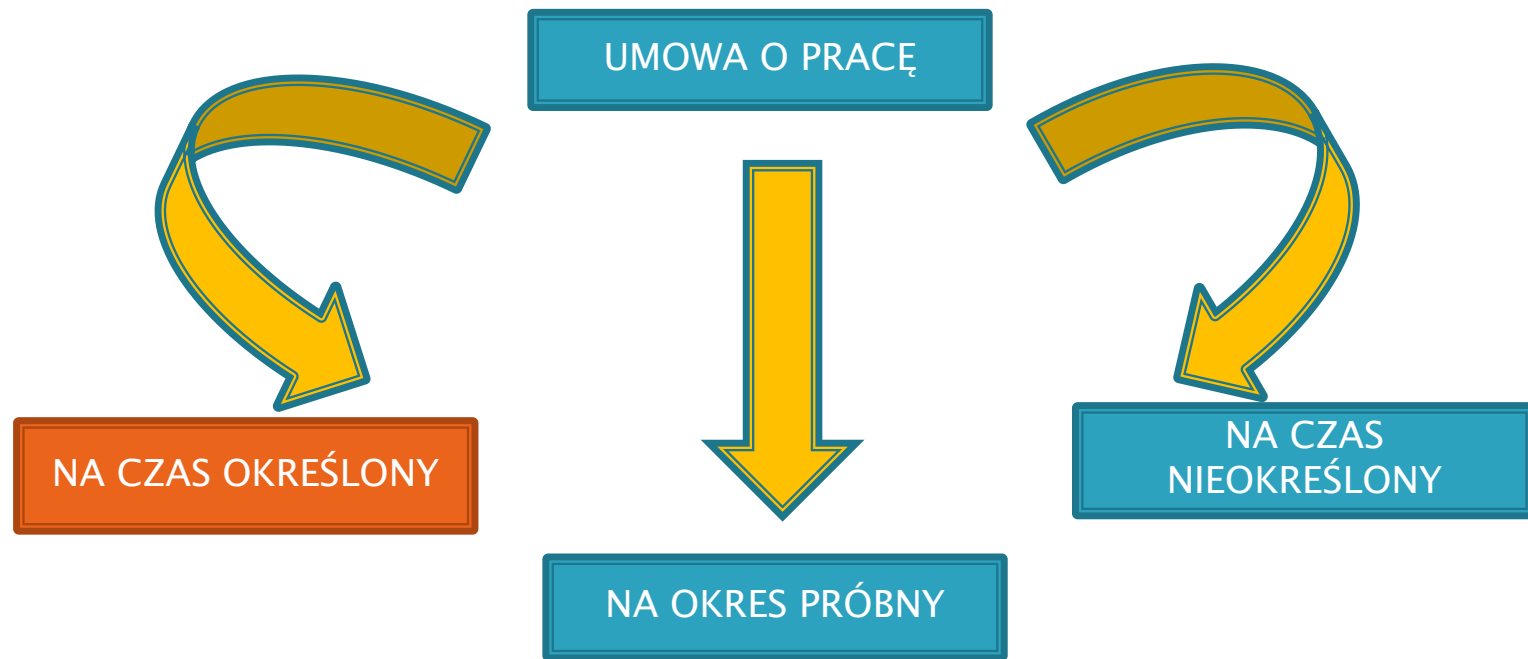
Okres wypowiedzenia umowy na okres próbny wynosi:

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

➤ Art. 34 K.P. [1]







# Umowa na czas określony



# Umowa na czas określony

- ▶ Zawierana jest na ściśle określony termin i zgodnie z obowiązującymi przepisami może trwać zarówno kilka dni, miesięcy jak i kilka lat.



**Chcesz być zauważony przez szefa?  
Spóźnij się do pracy.**

# Umowa na czas określony

- ▶ Pracodawca może podpisać z nami umowę na okres próbny oraz 3 umowy na czas określony.
- ▶ Czwarta umowa na czas określony staje się umową bezterminową.



**Z niewolnika nie ma pracownika.  
Tak, tylko ktoś te piramidy  
wybudował...**

# Umowa na czas określony

- ▶ Od 22 lutego 2016r. Kodeks pracy przewiduje ograniczenia co do długości trwania umowy na czas określony dzięki czemu zawieranie długoterminowych umów o pracę nie jest już możliwe.
- ▶ **Okres zatrudnienia** na podstawie umowy na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, **nie może przekraczać 33 miesięcy**, a łączna liczba umów nie może przekraczać trzech.

# Umowa na czas określony

- ▶ Przekroczenie ww. terminu spowoduje, iż od dnia następującego po jego upływie pracownik będzie uważany za zatrudnianego na podstawie umowy o pracę na **czas nieokreślony**.
- ▶ W praktyce oznacza to, że okres terminowego zatrudnienia pracownika nie będzie mógł przekroczyć 3 lat (3 miesiące umowy na okres próbny oraz 33 miesiące umowy na czas określony).



# Umowa na czas określony

- ▶ Kodeks pracy przewiduje pewne odstępstwa od narzuconych ograniczeń czasowych i liczbowych dotyczących umów o pracę na czas określony (dotyczy to m.in. umów w celu zastępstwa pracownika, wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, czy też umów zawartych ze względu na obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy).

▶ Art. 25<sup>1</sup> § 4 K.P. [5]



# Umowa na czas określony

- ▶ Pracodawca zobowiązany jest zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy (w formie pisemnej lub elektronicznej) o fakcie:
  - zawarcia umowy o pracę na czas określony bez stosowania limitów "33 i 3" z powodu obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, wraz ze wskazaniem tych przyczyn – w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy.

➤ Art. 25<sup>1</sup> § 5 K.P. [5]



# Umowa na czas określony

- ▶ Bezskuteczne jest tzw. aneksowanie umowy na czas określony w celu obejścia przepisów.



- ▶ Aneks traktowany jest jak zawarcie kolejnej umowy na czas określony.

**Starszy pracownik.  
Dowiesz się od niego więcej o pracy niż  
od szefa.**

# Umowa na czas określony

Umowa na czas określony rozwiązuje się z mocy prawa po upływie okresu, na który została zawarta.



Gdyby ciężka praca oznaczała sukces,  
to najbogatsi byliby niewolnicy...



# Umowa na czas określony

## Wyjątek:

Kobieta w ciąży zatrudniona na okres przekraczający jeden miesiąc (na podstawie umowy na czas określony lub okres próbny), której umowa na uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży – przedłuża się do dnia porodu.

➤ Art. 177 § 3 K.P. [1]



# Umowa na czas określony

Dzięki nowelizacji Kodeksu pracy z 2016r. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem bez względu na czas, na jaki została zawarta i czy przewidują to jej postanowienia.



**Paradoks pracownika.**  
Na początku przychodzi nawet gdy ma gorączkę, później chodzi na chorobowe gdy jest zdrowy.



# Umowa na czas określony



- ▶ Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie wymaga uzasadnienia żadnej ze stron stosunku pracy.

**Zrobimy tak:**

**Teraz ja poleżę, a ty popracujesz,  
a później ty popracujesz a ja poleżę...**

# Umowa na czas określony



**Polscy robotnicy  
–palą papierosy, a tu nagle przerwa na  
pracę.**

- ▶ Okres wypowiedzenia umów o pracę na czas określony jest taki sam jak dla umów o pracę na czas nieokreślony, tzn. wynosi od 2 tygodni do 3 miesięcy i jest uzależniony od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy.

➤ Art. 36 § 1 K.P. [5]

# Umowa na czas określony

Okres wypowiedzenia umów o pracę na czas określony wynosi:

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

# Umowa na czas określony

- ▶ **Nowe przepisy** dotyczące okresu wypowiedzenia umów na czas określony weszły w życie **dokładnie 22 lutego 2016 roku** i od tego momentu **liczony jest staż pracy** pracownika u danego pracodawcy.
- ▶ Przy wyliczaniu stażu pracy do wypowiedzenia, nie bierze się pod uwagę okresów zatrudnienia pracownika, które miały miejsce przed wejściem w życie nowelizacji, czyli przed 22 lutym 2016 roku.

# Umowa na czas określony



**Przejrzałam pana profil na facebooku. Wynika z niego, że pana poprzedni pracodawca to „Szlachta nie pracuje”**

- ▶ W praktyce, jeśli pracodawca zatrudniał jednego pracownika przez dłużej niż 3 lata na podstawie umowy na czas określony, to kolejna umowa po 22 lutym 2016 roku nie zmieni się w umowę bezterminową, ponieważ staż brany pod uwagę przy wyliczaniu długości okresu wypowiedzenia, jest liczony zupełnie od nowa.



# Umowa na czas określony



- ▶ Okres wypowiedzenia umowy na czas określony obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

▶ Art. 30 § 2<sup>1</sup>. K.P. [1]

- ▶ Długość okresu wypowiedzenia zależy od stażu pracy u danego pracodawcy.

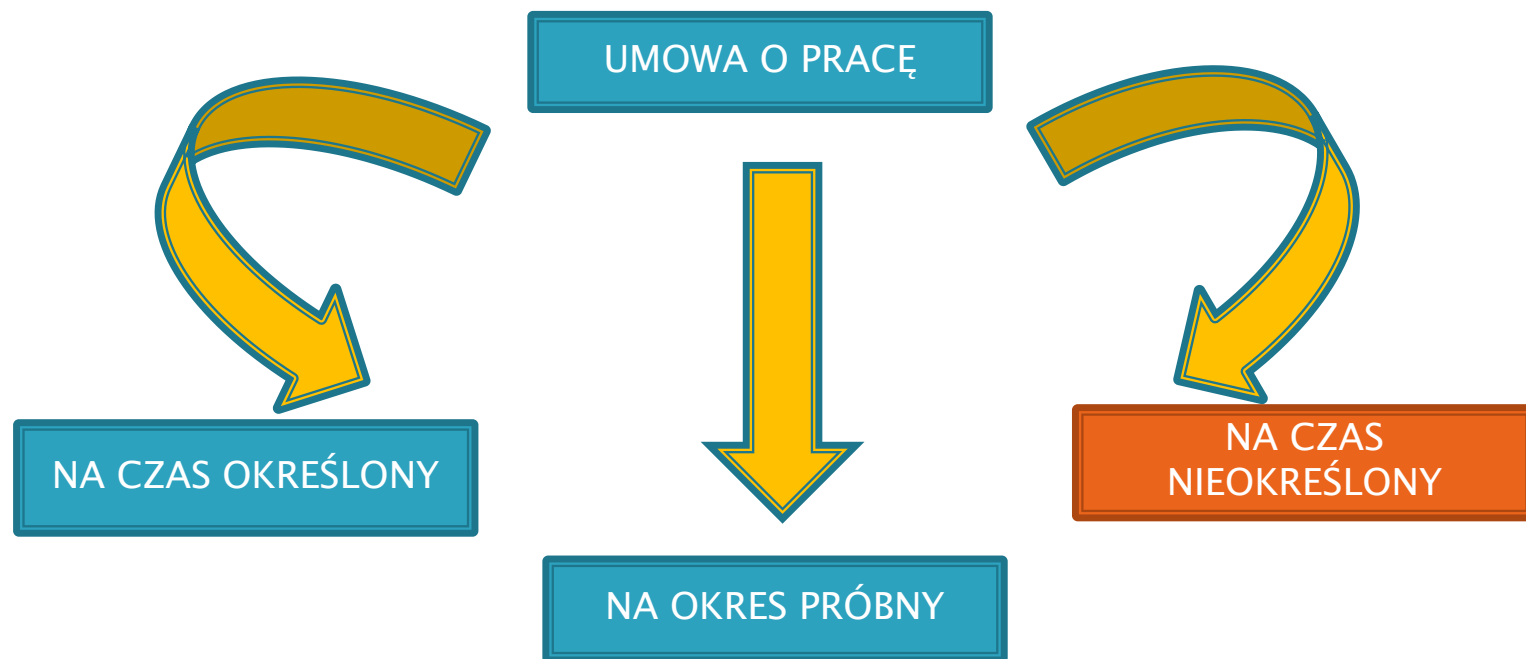
# Umowa na czas określony



Mój szef  
lubi sobie czasem pożartować

Umowa może również zostać rozwiązana przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia. W takim przypadku umowa rozwiązuje się w trybie natychmiastowym.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy musi mieć formę pisemną i zawierać wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.



# Umowa na czas nieokreślony

# Umowa na czas nieokreślony



**Jeżeli twój szef myśli, że dużo ci płaci, pracuj tak by myślał, że dużo pracujesz.**

- ▶ Rodzaj umowy o pracę, w której nie określa się daty jej zakończenia.
- ▶ Rozwiązanie takiej umowy musi być poprzedzone określonym działaniem jednej lub obu stron zainteresowanych.

# Umowa na czas nieokreślony

Kodeks Pracy przewiduje trzy sposoby rozwiązania umowy na czas nieokreślony:

- ▶ podpisanie porozumienia o rozwiązaniu umowy,
- ▶ jej wypowiedzenie przez jedną ze stron,
- ▶ rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

➤ Art. 30 K.P. [1]



**Piątek**

Tak wyglądają moi pracownicy minutę przed 17.



# Umowa na czas nieokreślony



**Polscy robotnicy.  
Nic dodać nic ująć 😊**

Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron może nastąpić w każdej chwili i dowolnie określać datę końca umowy.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga złożenia pisemnego oświadczenia jednej ze stron, tak aby druga strona miała sposobność zapoznania się z dokumentem.

# Umowa na czas nieokreślony

Okres wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony zależy od czasu zatrudnienia i wynosi:

- ▶ **2 tygodnie** jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż sześć miesięcy,
- ▶ **1 miesiąc** jeśli był zatrudniony co najmniej sześć miesięcy,
- ▶ **3 miesiące** jeśli pracownik był zatrudniony dłużej niż trzy lata.

▶ **Art. 36 K.P. [1]**

Oddany pracownik.  
Na niego możesz liczyć zawsze  
i wszędzie...



# Umowa na czas nieokreślony

- ▶ **Ważne:** Do zakładowego stażu pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia u danego pracodawcy niezależnie od podstawy stosunku pracy oraz przerw pomiędzy nimi.
- ▶ W stażu uwzględnia się także okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli miało miejsce przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

▶ Art. 36 § 1<sup>1</sup> K.P. [1]

Kiedy pracodawca szuka 20 letniego pracownika z 10 letnim stażem.



# Umowa na czas nieokreślony

- ▶ Okres wypowiedzenia umowy obejmujący wielokrotność tygodnia bądź miesiąca kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.
- ▶ Pracodawca wypowiadając umowę na czas nieokreślony jest zobowiązany do podania przyczyny wypowiedzenia, zaś pracownik nie ma takiego obowiązku.
- ▶ Art. 30 § 4 K.P. [1]



Rozmowa kwalifikacyjna.



# Umowa na czas nieokreślony

Zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą rozwiązać umowę na czas nieokreślony – bez wypowiedzenia, co oznacza, że zrywają postanowienia umowy w trybie natychmiastowym.



Jest to skuteczne jedynie wtedy, gdy mają ku temu uzasadniony powód – a jest nim naruszenie przez stronę przeciwną praw lub niedopełnienie obowiązków.



# Umowa na czas nieokreślony



- ▶ Każda ze stron może się odwołać do sądu pracy.

Skończyłeś edukację, znalazłeś posadę...  
**GRATULUJEMY!!**  
Przed tobą 45 lat pracy 😊



**UMOWA O  
PRACĘ**

**AKTA  
OSOBOWE**

**SZKOLENIE  
BHP**

**BADANIA  
LEKARSKIE**

zakres obowiązków, regulamin pracy

# **Akta osobowe**



# Akta osobowe

Regulacje prawną w zakresie prowadzenia akt osobowych pracowników stanowi:



Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.

# Akta osobowe

- ▶ Pracodawca zakłada i prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika akta osobowe.
- ▶ Akta składają się z 4 części:

**A**

• DOKUMENTY  
ZGROMADZONE  
W ZWIĄZKU  
Z UBIEGANIEM SIĘ  
O ZATRUDNIENIE

**B**

• DOKUMENTY  
DOTYCZĄCE  
NAWIĄZANIA  
STOSUNKU PRACY  
ORAZ PRZEBIEGU  
ZATRUDNIENIA  
(UMOWA, ZAKRES  
CZYNNOŚCI ITP.)

**C**

• DOKUMENTY  
ZWIĄZANE  
Z USTANIEM  
ZATRUDNIENIA  
(WYPOWIEDZENIE  
UMOWY,  
ŚWIADECTWO  
PRACY, ITP.)

**D**

• DOKUMENTY  
DOTYCZĄCE  
NAŁOŻONYCH  
KAR

# Akta osobowe

Pracodawca może żądać następujących dokumentów:

WYPEŁNIONEGO KWESTIONARIUSZA OSOBOWEGO

OSTATNIEGO ŚWIADECTWA PRACY

DOKUMENTÓW POTWIERDZAJĄCYCH KWALIFIKACJE  
ZAWODOWE

ORZECZENIA LEKARSKIEGO STWIERDZAJĄCEGO BRAK  
PRZECIWWSKAZAŃ DO PRACY

INNYCH DOKUMENTÓW JEŚLI OBOWIĄZEK ICH  
PRZEDŁOŻENIA WYNIKA Z ODRĘBNYCH PRZEPISÓW



# Akta osobowe

- ▶ Pracodawca przechowuje w aktach osobowych kopie lub odpisy wymaganych dokumentów.
- ▶ Oryginały są własnością pracownika.



**Twój szef...**  
...wie jak cię demotywować.

# Akta osobowe



AWANS

Mówili, że wystarczą do niego plecy.

- ▶ Pracodawca może żądać oryginałów składanych przez pracownika dokumentów jedynie do wglądu.

# Akta osobowe

- ▶ Pracownik ma prawo wglądu do swoich akt osobowych.
- ▶ Zapewnia to art. 32 ustawy o ochronie danych osobowych.



**Leniwy to najlepszy pracownik,  
Wszystko zrobi dokładnie byleby tylko nie musiał  
poprawiać.**

# Zakres obowiązków

- ▶ Do umowy o pracę pracodawca może dołączyć zakres obowiązków pracownika określający i konkretyzujący zadania oraz obowiązki spoczywające na pracowniku podczas wykonywania przez niego pracy.



Praca uszlachetnia  
... lenistwo uszcześliwia.

# Zakres obowiązków



Praca

Miejsce , gdzie relaksujesz się na sposoby,  
o jakich nawet nie pomyślałbyś w domu.

- ▶ Zakres obowiązków pracownika określa również zakres jego odpowiedzialności.



# Zakres obowiązków

Pracodawca jest zobowiązany do zaznajamiania pracowników podejmujących pracę z:

- ❖ zakresem ich obowiązków,
- ❖ sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach,
- ❖ ich podstawowymi uprawnieniami.

➤ Art. 94 K.P. [1]



W trosce o komfort pracownika.

# Zakres obowiązków



Poranek w pracy.

- ▶ Pracodawca nie jest zobowiązany do sporządzania zakresu obowiązków pracownika w formie pisemnej. Informacja ta przekazana drogą ustną jest wystarczająca.



# Zakres obowiązków

- ▶ Stanowi merytoryczne uzupełnienie umowy o pracę.



Chwila zadumy i refleksji  
... za każdym razem kiedy szef wyjdzie

- ▶ Określa świadczenia na rzecz pracodawcy, do których zobowiązany jest pracownik.

# Zakres obowiązków

- ▶ Jest jednym z podstawowych kryteriów rozliczania pracownika przez pracodawcę oraz rozstrzygania sporów kompetencyjnych.



**Żałosny dowcip szefa.  
Tylko spróbuj się nie śmiać!**

# Regulamin pracy

Podstawę prawną dla wprowadzenia Regulaminu Pracy stanowi art. 104 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).





# Regulamin pracy



Postanowienia regulaminu pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż postanowienia Kodeksu pracy.

➤ Art. 18 K.P.



# Regulamin pracy

Regulamin pracy jest obowiązkowy dla Pracodawcy zatrudniającego co najmniej 50 pracowników.

➤ Art. 104 § 1<sup>1</sup> K.P. [6]

Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników wprowadza regulamin w przypadku, gdy zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie.

➤ Art. 104 § 3 K.P. [6]



Nie ma znaczenia jakiego rodzaju jest zawarta umowa o pracę, na jaki okres i wymiar czasu pracy. Liczy się ilość pracowników.

# Regulamin pracy



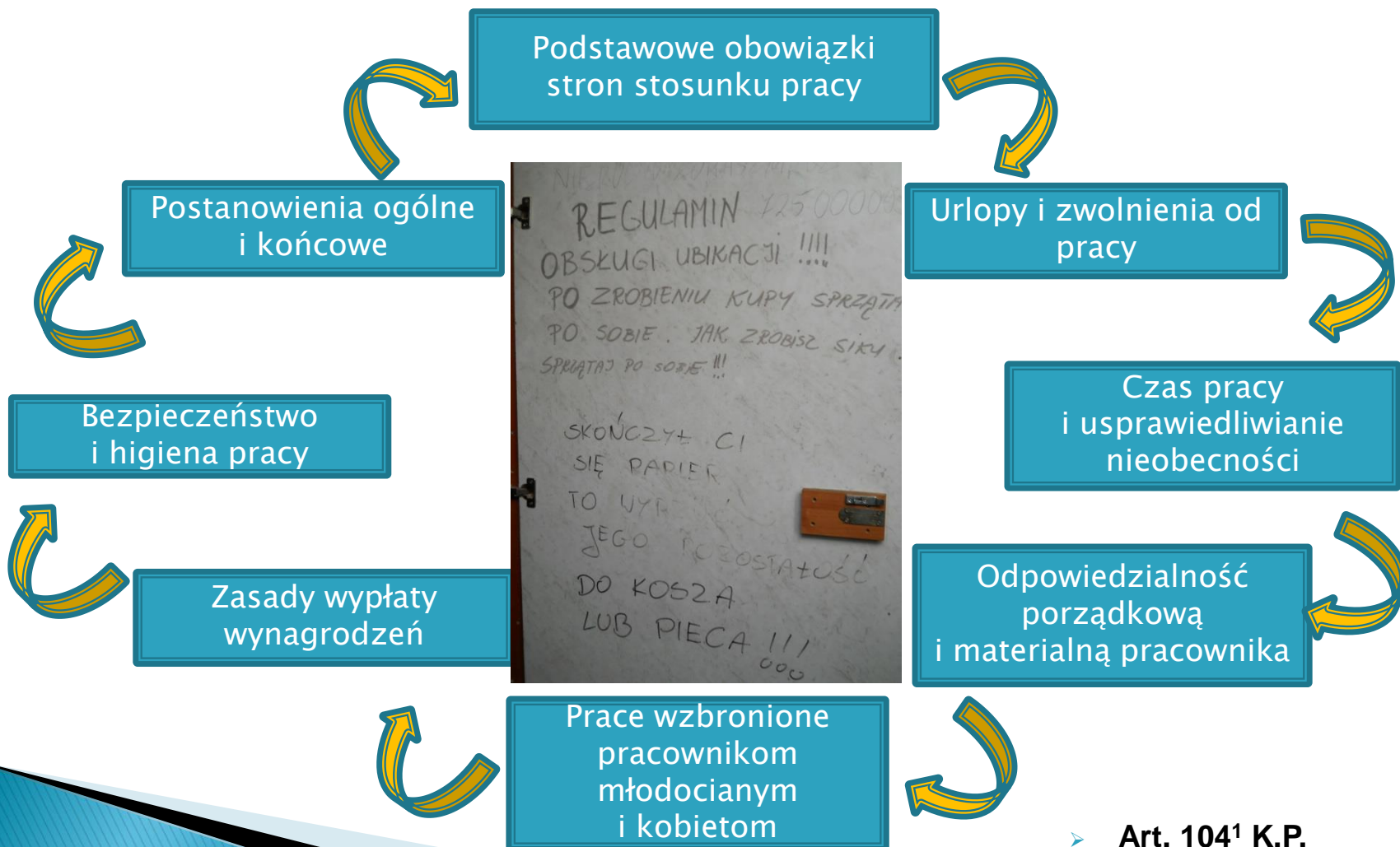
**Urodzony szef.  
Widzi co robisz, i nie jest zadowolony  
z efektów twojej pracy.**

W praktyce regulaminy wprowadzone są również w przedsiębiorstwach zatrudniających poniżej 20 pracowników, dzieje się tak ze względu na:

- ❖ przejrzystość zasad pracy,
- ❖ wynagradzania,
- ❖ sprecyzowanie obowiązków i praw pracownika oraz pracodawcy.

# Regulamin pracy

Powinien zawierać:



# Regulamin pracy

Każdy pracownik powinien zostać zapoznany z regulaminem jeszcze przed dopuszczeniem do pracy.

➤ Art. 104<sup>3</sup> § 2 K.P. [1]

Potwierdzeniem znajomości regulaminu jest oświadczenie pracownika zamieszczone w aktach osobowych.



Polscy robotnicy pracują 24/7  
24 minuty na 7 godzin





**UMOWA O  
PRACĘ**

**AKTA  
OSOBOWE**

**SZKOLENIE  
BHP**

**BADANIA  
LEKARSKIE**

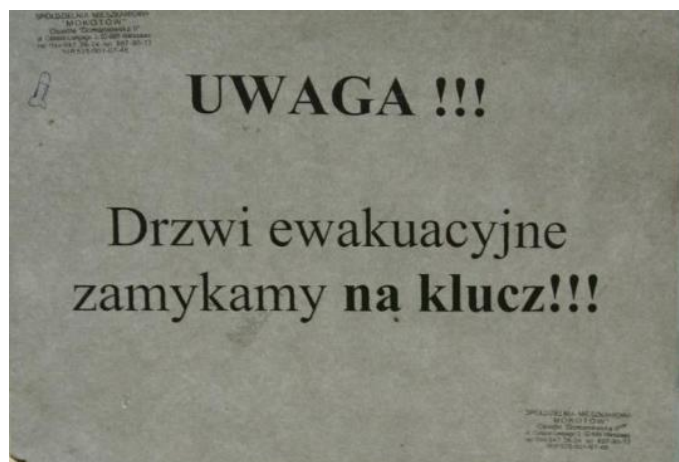
# Szkolenia BHP

# Szkolenia BHP

Nie wolno dopuścić do pracy pracownika, który:

- ❖ nie posiada wymaganych kwalifikacji,
- ❖ nie posiada potrzebnych umiejętności,
- ❖ nie zna przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

➤ Art. 237<sup>3</sup> § 1 K.P. [1]



# Szkolenia BHP

Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.

- Art. 237<sup>3</sup> § 2 K.P. [1]



# Szkolenia BHP



Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.



# Szkolenia BHP

Szkolenia odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

- Art. 237<sup>3</sup> § 3. K.P. [1]





# Szkolenia BHP

Pracodawca jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nim obowiązków.

Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.

- Art. 237<sup>3</sup> § 2<sup>1</sup>. K.P. [1]



# Szkolenia BHP



Pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.

➤ Art. 237<sup>4</sup> § 1. K.P. [1]

# Szkolenia BHP



- A Pan nie nosi kasku?
- - Nie. Ja tu pracuję.

Pracodawca jest obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy.

➤ Art. 237<sup>4</sup> § 2. K.P. [1]

# Szkolenia BHP

Pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

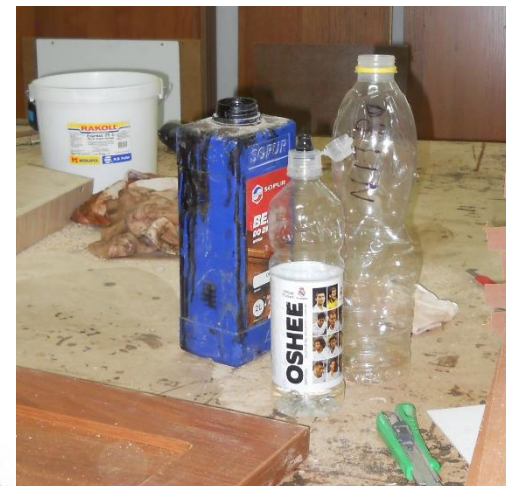
➤ Art. 237<sup>4</sup> § 3. K.P. [1]



# Szkolenia BHP

Szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy określa:

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. 2019 poz. 1099) ➤ Art. 237<sup>5</sup> K.P. [1]



Powiadają, że jak wsadzi się rękę do słoika z kwasem siarkowym to nie można wyczuć dna.



# Szkolenia BHP

## Szkolenia BHP w czasie pandemii

➤ Art. 12e. 1. [7]

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii dopuszcza się przeprowadzanie szkoleń wstępnych w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem instruktażu stanowiskowego:

1. pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym;
2. pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;
3. pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1 i 2;
4. ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

# Szkolenia BHP

## Szkolenia BHP w czasie pandemii

➤ Art. 12e.2. [7]

W przypadku gdy termin przeprowadzenia szkolenia okresowego przypada w:

- okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub
  - w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii
- termin ten wydłuża się do 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii.



**UMOWA O  
PRACĘ**

**AKTA  
OSOBOWE**

**SZKOLENIE  
BHP**

**BADANIA  
LEKARSKIE**

# **Badania lekarskie**



# Badania lekarskie

Pracownik **nie może** przystąpić do pracy bez wstępnych badań lekarskich.

➤ Art. 229. § 1. K.P. [1]



**ZIMNY STETOSKOP PODCZAS PORANNEGO BADANIA.  
Budzi lepiej niż dwie kawy.**

# Badania lekarskie

Badaniom wstępnym nie podlegają osoby przyjmowane ponownie do pracy :

- ❖ u tego samego pracodawcy,
- ❖ na to samo stanowisko lub stanowisko o takich samych warunkach pracy,
- ❖ jeśli przerwa po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę **nie trwała dłużej niż 30 dni.**

➤ Art. 229. § 1. K.P. [1]



A ty ile razy słyszałeś, że NIE BĘDZIE BOLAŁO...?



# Badania lekarskie

- ▶ Od 1 kwietnia 2015 r. weszły w życie zmiany dotyczące wstępnych badań lekarskich do pracy.
- ▶ Nowy art. 229 Kodeksu pracy poszerza katalog osób zwolnionych z przeprowadzania wstępnych badań lekarskich.



# Badania lekarskie

- ▶ Obecnie wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby przyjmowane do pracy u nowego pracodawcy, jeżeli przedstawią aktualne orzeczenie lekarskie (uzyskane na podstawie skierowania wydanego przez poprzedniego pracodawcę), stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach środowiska pracy odpowiadających warunkom występującym na nowym stanowisku pracy, **z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych** (art. 229 § 1<sup>1</sup> pkt 2 K.P.).

# Badania lekarskie

- ▶ Podobnie jak w przypadku ponownego podejmowania pracy u tego samego pracodawcy przyjęto, że również w przypadku podejmowania pracy u nowego pracodawcy umowa o pracę powinna być zawarta w ciągu **30 dni** od rozwiązania (wygaśnięcia) poprzedniej umowy, aby przyjmowana do pracy osoba była zwolniona ze wstępnych badań lekarskich.



# Badania lekarskie

- ▶ Nowy pracodawca nie musi kierować osoby przyjmowanej do pracy na wstępne badania lekarskie, jeżeli osoba ta przedstawi orzeczenie lekarskie odnoszące się do stanowiska pracy u poprzedniego pracodawcy i na stanowisku tym występowały czynniki środowiska pracy takie same jak u nowego pracodawcy, a poziom tych czynników w środowisku pracy był co najmniej taki jak na nowym stanowisku pracy.



# Badania lekarskie

Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim.

W przypadku niezdolności do pracy trwającej ponad 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

- Art. 229. § 2. K.P. [1]



## PIERWSZA POMOC

lepiej się jej nauczyć, bo nie wiadomo kiedy nam się przyda.



# Badania lekarskie

- ▶ Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy.
- ▶ Za czas poświęcony na badania pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
- ▶ W razie przejazdu na badania do innej miejscowości przysługuje zwrot kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

➤ Art. 229. § 3. K.P. [1]



# Badania lekarskie

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

- Art. 229. § 4. K.P. [1]



WSPÓŁCZESNA  
I POMOC

# Badania lekarskie

Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także:

- ❖ po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami,
- ❖ po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

➤ Art. 229. § 5. K.P. [1]



Idziesz do lekarza z bólem gardła.  
Wracasz z nerwicą.

# Badania lekarskie

Badania są przeprowadzane  
na koszt pracodawcy.

➤ Art. 229. § 6. K.P. [1]



Polska służba zdrowia i Dr House.  
KULEJĄ



# Badania lekarskie

Pracodawca jest obowiązany przechowywać orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich.

➤ Art. 229. § 7. K.P. [1]



CZekałem w kolejce do lekarza 5 tygodni,  
teraz już wiem .... Czas leczy rany.....



# Badania lekarskie

## Badania lekarskie w czasie pandemii

➤ Art. 12a.1. [7]

Zawiesza się wykonywanie następujących obowiązków dotyczących:

- badan okresowych pracowników, którym podlegają na podstawie art. 229 § 2 zdanie pierwsze Kodeksu pracy,
- wydawania przez pracodawcę skierowań na badania okresowe na podstawie art. 229 § 4a Kodeksu pracy,
- badan okresowych po zaprzestaniu pracy w kontakcie z substancjami i czynnikami rakotwórczymi lub pyłami zwłókniającymi lub po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami na podstawie art. 229 § 5 Kodeksu pracy.

**Powyższe zawieszenie nie obejmuje wykonywania badań wstępnych oraz badań kontrolnych.**

# Badania lekarskie

## Badania lekarskie w czasie pandemii

Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonanie zawieszonych obowiązków i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania danego stanu. ➤ Art. 12a.2. [7]

Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii.

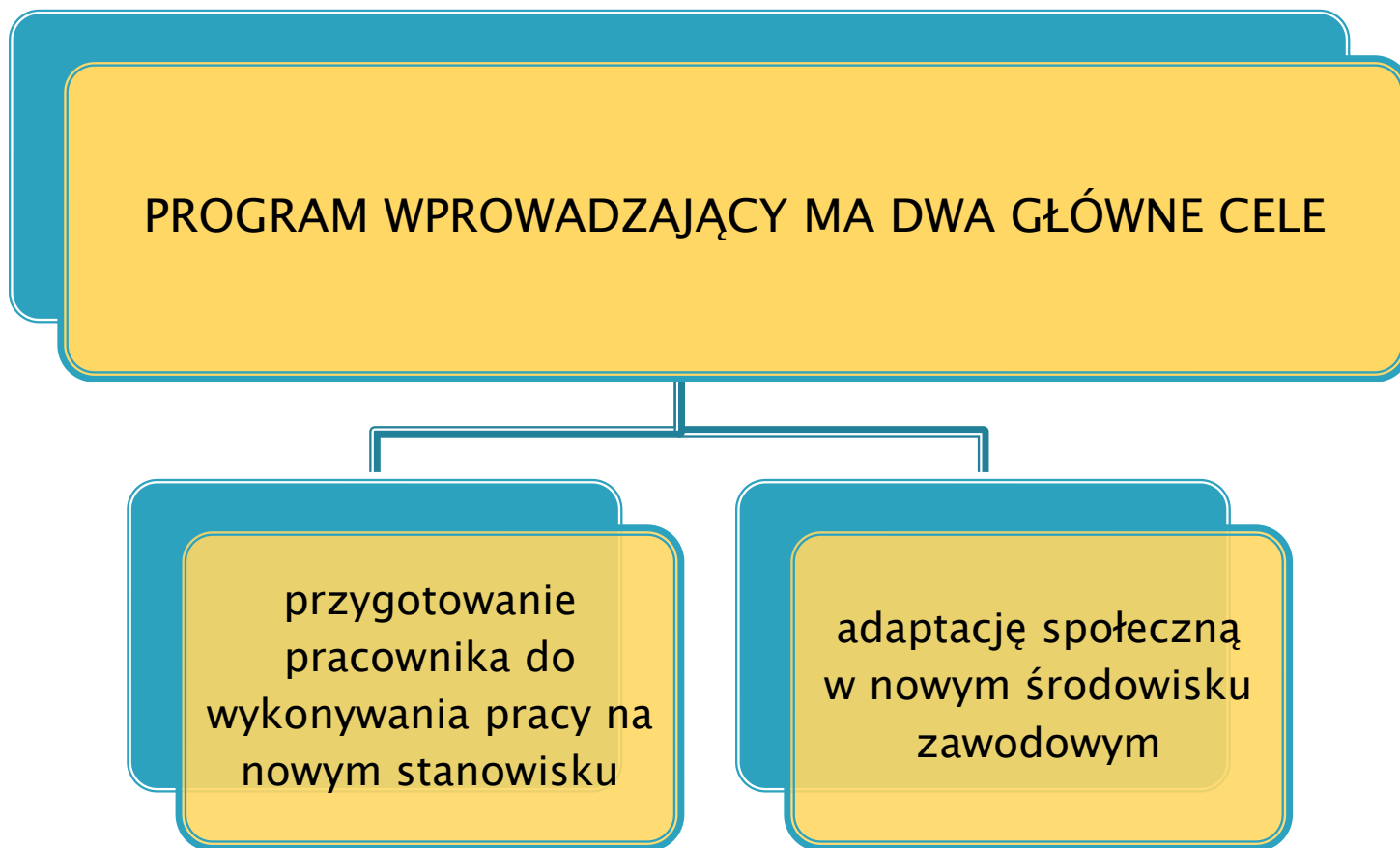
➤ Art. 31m.1. [7]





# Wdrażanie nowego pracownika

# Wdrażanie nowego pracownika



# Wdrażanie nowego pracownika

Sposób dostarczania wiedzy o organizacji, jak również wspieranie pracownika w osiągnięciu celów może odbywać się w różny sposób:

- ▶ zazwyczaj są to spotkania indywidualne z bezpośrednim przełożonym lub przedstawicielami różnych działów,
- ▶ często wykorzystuje się również szkolenia wstępne.





# Wdrażanie nowego pracownika

Celem szkoleń wstępnych jest dostarczenie wiedzy i umiejętności niezbędnych do szybkiego rozpoczęcia pracy przez pracownika.

Zazwyczaj stosuje się szkolenia polegające na przekazaniu teorii, jednak najważniejsze jest praktyczne wdrożenie do pracy.



–Świeżak! Grypsujesz?  
–YYY... Ja żadnej gry nigdy nie zepsułem...

# Wdrażanie nowego pracownika

Program wprowadzający powinien zawierać:



# Wdrażanie nowego pracownika

Program niekiedy jest podzielony na kilka części tematycznych np.:

- ▶ część I to szkolenia BHP (wstępne, instruktaż stanowiskowy itp.),
- ▶ część II obejmuje wiedzę ogólną na temat organizacji, zasad, rutyn i systemów,
- ▶ część III to szkolenie zawodowe, obejmujące elementy nauki zawodu na konkretnym stanowisku pracy.



# Wdrażanie nowego pracownika

Metody uczenia się poszczególnych elementów programu powinny być tak dobrane, aby osoba osiągnęła poziom umiejętności, zapewniający jej maksymalną samodzielność w jak najkrótszym czasie. Najprostszy model uczenia obejmuje cztery etapy:

- ▶ niekompetencja nieświadoma,
- ▶ niekompetencja świadoma,
- ▶ kompetencja świadoma,
- ▶ kompetencja nieświadoma.

NIE ZAMIERZAM SIĘ  
SPIESZYĆ!!!



JESTEM W PRACY  
A NIE NA  
WYŚCIGACH

# Wdrażanie nowego pracownika

Program wprowadzający powinien być tak przygotowany, aby nowy pracownik po jego przejściu zyskał wszystkie ważne umiejętności i wiedzę, niezbędne do realizacji zadań na danym stanowisku, przynajmniej na poziomie kompetencji świadomej. To znaczy, że pracownik daną czynność:

- ▶ wykonuje w sposób świadomy,
- ▶ często może korzystać z notatek
- ▶ w sytuacjach nietypowych może jeszcze potrzebować pomocy.



Każdy może pomylić butle



# Wdrażanie nowego pracownika

W najgorszym przypadku jakaś kompetencja może być na poziomie świadomej niekompetencji tzn., że:

- ▶ pracownik i jego przełożony wiedzą, że danego elementu nie umie i że jest to do uzupełnienia.

Dotyczy to szczególnie umiejętności złożonych, wymagających długiej praktyki.



# Wdrażanie nowego pracownika

Zwykle program wprowadzający musi być adaptowany dla konkretnej osoby (pracownik z innego działu, osoba z doświadczeniem z danej branży) lub dostosowywany do zmieniających się wymagań na danym stanowisku pracy.



# Wdrażanie nowego pracownika



Przeszkolenie                      praktyczne  
nowego pracownika możemy  
zapewnić poprzez przydzielenie  
pracownikowi na czas wdrożenia  
„opiekuna”,                      instruktora,  
„buddy’iego” – doświadczonego  
pracownika, który pokaże mu  
zasady pracy operacyjnej  
w firmie.

# Wdrażanie nowego pracownika

**Buddy** (z ang. kumpel) to osoba, która opiekuje się nowym pracownikiem, wdraża go do pracy i jest nauczycielem zawodu.



- Czym się zajmujesz?
- Dbam o wizerunek firmy.

# Wdrażanie nowego pracownika

Buddy z reguły jest to:



doświadczony pracownik danego działu,



wykazuje predyspozycje pedagogiczne,  
w zakresie dzielenia się wiedzą,  
przekazywania nowych umiejętności,



ma dobre kompetencje społeczne.



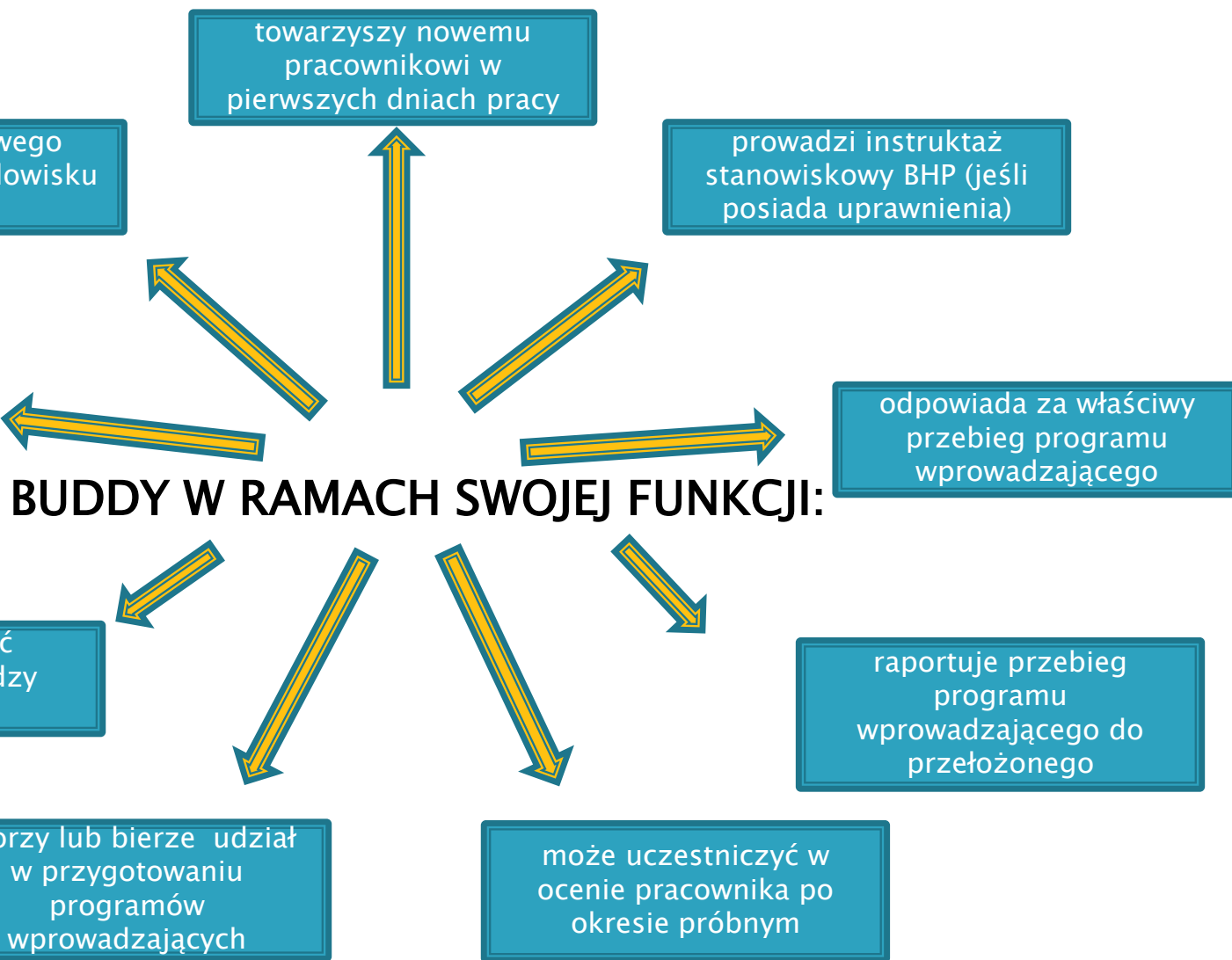
# Wdrażanie nowego pracownika

W zależności od specyfiki danej organizacji funkcja Buddy'iego jest przypisana danej osobie na dłuższy czas, nawet kilka lat lub pracownicy są wybierani do pełnienia tej funkcji rotacyjnie.

Pełnienie takiej funkcji, powinno stanowić wyróżnienie i być sposobem rozwoju danego pracownika.



# Wdrażanie nowego pracownika



# Wdrażanie nowego pracownika

Buddy może podlegać systemowi nagród adekwatnemu do uzyskanych wyników, może otrzymywać stały dodatek, wynikający z pełnienia dodatkowej funkcji lub realizować zadania w ramach rozwoju bez dodatków finansowych.



# Wdrażanie nowego pracownika



**PIERWSZY DZIEŃ W PRACY**  
Zachowaj spokój i pomyśl, że mogło być gorzej...

Osoby pełniące funkcję Buddy'ego powinny mieć nieco inny zakres programów rozwoju, pozwalający na rozwój kompetencji niezbędnych do realizowania powierzonych zadań.

# Wdrażanie nowego pracownika

Należy podkreślić, że zadania Buddy'iego to w znacznej części przekazanie odpowiedzialności przełożonego, dlatego programy rozwojowe powinny obejmować niektóre kompetencje z zakresu zarządzania.



**PIERWSZY DZIEŃ W PRACY  
KAPITANA**



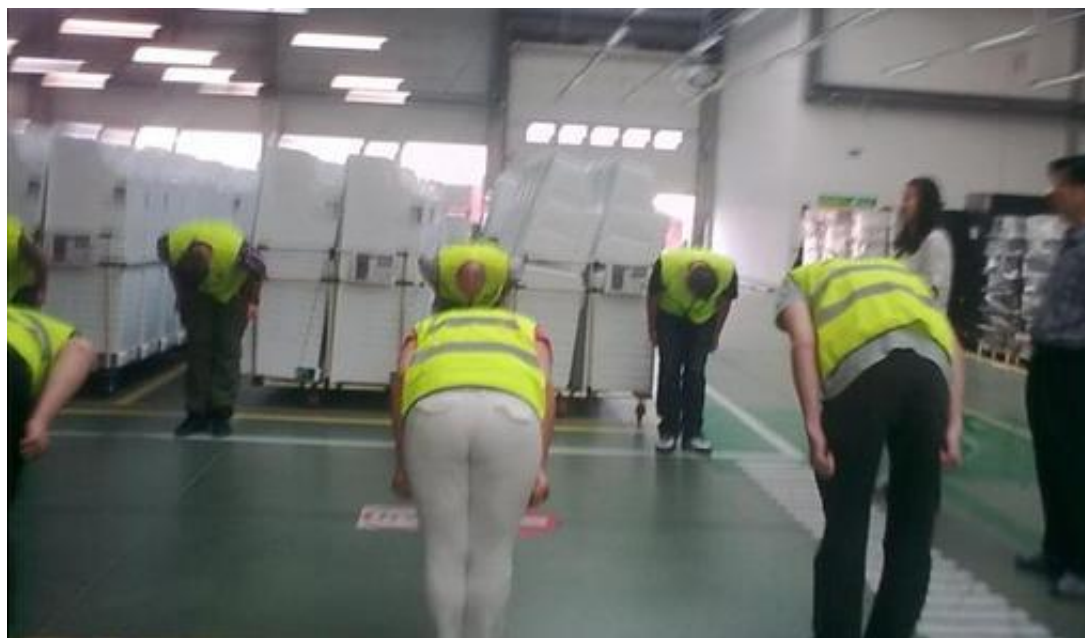
# Wdrażanie nowego pracownika



Mentor to osoba, która pomaga pracownikowi (nowemu lub doświadczonemu), wspiera go w rozwoju – doradca, przewodnik, wychowawca.

# Wdrażanie nowego pracownika

„Mentoring” to partnerska relacja między mistrzem a uczniem, zorientowana na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia. Opiera się na inspiracji, stymulowaniu i przywództwie.



Szkolenie pt. „Jak prawidłowo witać pracodawcę”

# Wdrażanie nowego pracownika

„Mentoring” polega głównie na tym, by uczeń, dzięki odpowiednim zabiegom mistrza poznawał siebie, rozwijając w ten sposób samoświadomość i nie lękał się iść wybraną przez siebie drogą samorealizacji. Obejmuje on także doradztwo, ewaluację oraz pomoc w programowaniu sukcesu ucznia.



# Wdrażanie nowego pracownika

„Głównym założeniem mentoringu jest pomoc ludziom w stawaniu się takimi, jakimi chcą się stać”.

Rolę mentora powierza się pracownikom organizacji, których doświadczenie oraz kompetencje osobiste i społeczne umożliwiają odkrywanie i rozwijanie potencjału mniej doświadczonych pracowników.





# Wdrażanie nowego pracownika

Informacja o pojawieniu się nowego pracownika w organizacji jest niezwykle ważna, ze względu na właściwą adaptację nowego pracownika w nowym środowisku oraz ze względów organizacyjnych.





# Wdrażanie nowego pracownika

Komunikat o pojawieniu się nowego pracownika powinien zawierać takie informacje jak:



# Wdrażanie nowego pracownika

Formy przekazywania takiej informacji powinny być dostosowane do wielkości i specyfiki organizacji:

- ▶ przedstawienie nowego pracownika na specjalnym spotkaniu personelu,
- ▶ przedstawianie nowego pracownika poszczególnym członkom zespołu,
- ▶ e-mail do pracowników z informacją,



W tej chwili .  
Twój szef. Za twoimi plecami.

# Wdrażanie nowego pracownika

- ▶ e-mail do współpracowników zewnętrznych,
- ▶ informacja na tablicy ogłoszeń (w specjalnie przeznaczonym na takie informacje miejscu, jeśli to duża organizacja),
- ▶ umieszczenie informacji w wewnętrznym i/lub zewnętrznym internecie,
- ▶ umieszczenie informacji w wewnętrznym „who is who”,
- ▶ informacja w gazetce dla pracowników.

W pracy.  
Nie musi być nudno.



# Wdrażanie nowego pracownika

W przypadku dużych organizacji dobrze mieć opracowany system, opisujący w przypadku jakich stanowisk, jaki rodzaj informacji jest kierowany do konkretnych odbiorców np. do przedstawicielstw – ogłoszenie na tablicy i e-mail, dla osób z tej samej jednostki – e-mail i przedstawienie nowego pracownika na zebraniu itp.



- CHYBA ZDECYDUJE SIĘ NA PRACĘ ZA GRANICĄ...

# Wdrażanie nowego pracownika

Za dystrybucję zbiorowych informacji jest zwykle odpowiedzialny dział personalny, a za indywidualne przedstawienie bezpośredni przełożony, ewentualnie Buddy.







# Urlopy

# Urlopy

Pracownik ma prawo do:

- ❖ wypoczynku,
- ❖ dni wolnych od pracy,
- ❖ urlopu wypoczynkowego.

➤ Art. 14 K.P. [1]



Twój urlop wypoczynkowy został odwołany

# Urlopy

O przysługującym wymiarze urlopu pracodawca obowiązany jest powiadomić na piśmie w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę.

Najczęściej jest to zawarte w tzw. „informacji dla pracownika”,

➤ **Art. 29 § 3 K.P. [1]**



- Jak sobie Pan przedłużył urlop?
  - Wróciłem pociągiem.

# Urlopy

W czasie urlopu pracodawca **nie może** wypowiedzieć umowy o pracę.

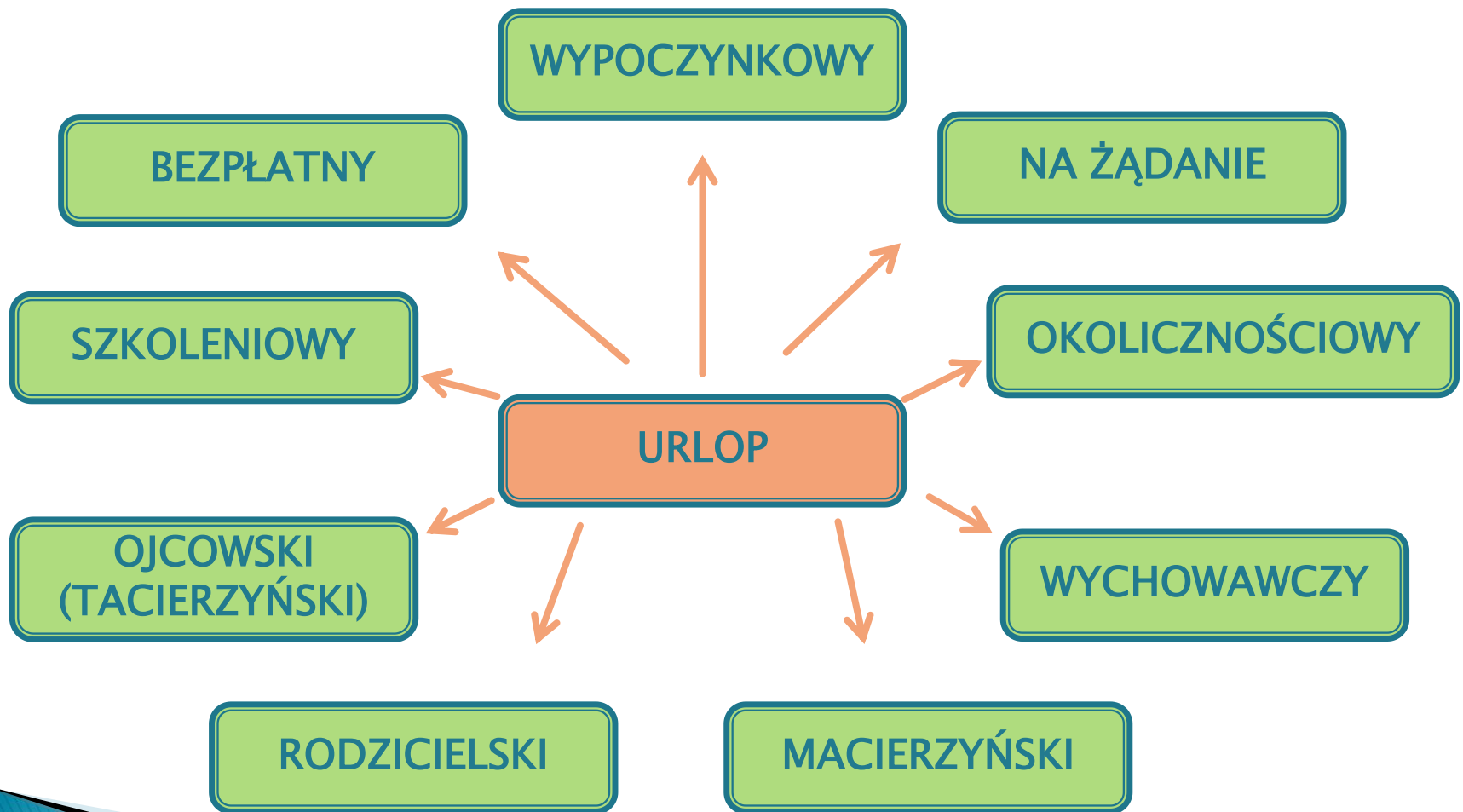
- Art. 41 K.P. [1]



**URLOP**

Okres w którym tydzień trwa jeden dzień

# Rodzaje urlopów





# Urlop wypoczynkowy

Każdemu pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.

Pracownik nie może zrzec się tego świadczenia.

- Art. 152 § 2 K.P. [1]



WAKACJE

I sierpień staje się krótszy od lutego.

# Urlop wypoczynkowy

Pracownik rozpoczynający swoją pierwszą w życiu pracę

w roku kalendarzowym,  
w którym podjął pracę,

uzyskuje prawo do urlopu  
z upływem każdego miesiąca pracy,  
w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu  
przysługującego mu po  
przepracowaniu roku.

Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

# Urlop wypoczynkowy

Wymiar urlopu wynosi:

20 dni

jeżeli pracownik jest zatrudniony  
krócej niż 10 lat,

26 dni

jeżeli pracownik jest zatrudniony co  
najmniej 10 lat.

Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze  
czasu pracy ustala się proporcjonalnie

➤ Art. 154 K.P. [1]

# Urlop wypoczynkowy

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:



Wymienione okresy nauki nie podlegają sumowaniu.

# Urlop wypoczynkowy

Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia to:

- ❖ liczy się okres zatrudnienia lub okres nauki,
- ❖ okresów tych nie wolno sumować,
- ❖ wybiera się wersję korzystniejszą dla pracownika.

➤ Art. 155 § 2 K.P. [1]



- Gdzie byłeś na wakacjach?
- W Szwecji



# Urlop wypoczynkowy



Nareszcie wakacje !!!

Jeśli pracownik zmienia pracę w ciągu roku kalendarzowego to przysługuje mu urlop:

- ▶ Proporcjonalny (u dotychczasowego pracodawcy),
- ▶ proporcjonalny do okresu pozostałego do końca roku kalendarzowego (u nowego pracodawcy).

# Urlop wypoczynkowy

## PYTANIE:

*Jan Kowalski pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy w firmie X do końca maja 2015. Jego wymiar urlopu wynosi 26 dni. Od 01-09-2015 rozpoczyna pracę w firmie Y. Ile dni urlopu ma do wykorzystania w firmie X a ile w Y w roku 2015?*

## ODPOWIEDŹ:

***26/12=2,16** – wymiar urlopu przysługującego na miesiąc*

***2,16\*5=10,83** – wymiar urlopu przysługującego do końca maja 2015*

*Jan ma do wykorzystania w firmie X **11 dni** gdyż podany wynik zaokrągla się na korzyść pracownika.*

***26/12=2,16***

***2,16\*4=8,66***

*Jan w firmie Y ma do wykorzystania do końca 2015 roku 9 dni urlopu.*

*W sumie na 2015r. Przypada mu 20 dni urlopu.*

# Urlop wypoczynkowy

Pracownikowi który, w ciągu roku kalendarzowego zmieniał pracę i u dotychczasowego pracodawcy wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż przewidują przepisy należy się u nowego pracodawcy urlop w odpowiednio niższym wymiarze.

Łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców.



**Jeszcze tylko 2 miesiące**  
do 4 miesięcy i zostaną 3 miesiące do wakacji

# Urlop wypoczynkowy

## PYTANIE:

*Agnieszka Malinowska pracuje w firmie X do końca marca 2015. Jej wymiar urlopu wynosi 20 dni. Od 01-04-2015 rozpoczyna pracę w firmie Y. W firmie X wykorzystała 15 dni. Ile dni urlopu ma do wykorzystania w firmie Y?*

## ODPOWIEDŹ:

*$20 - 15 = 5$*

*W firmie Y przysługuje jej tylko 5 dni, ponieważ nie może przekroczyć przysługującego jej wymiaru urlopu czyli 20 dni.*

# Urlop wypoczynkowy



Używaj wyobraźni również w wakacje!

Przy naliczaniu urlopu proporcjonalnie na miesiąc pracy przypada  $\frac{1}{12}$  wymiaru urlopu (odpowiednio z 20 lub 26 dni).

Niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca.

Jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca.

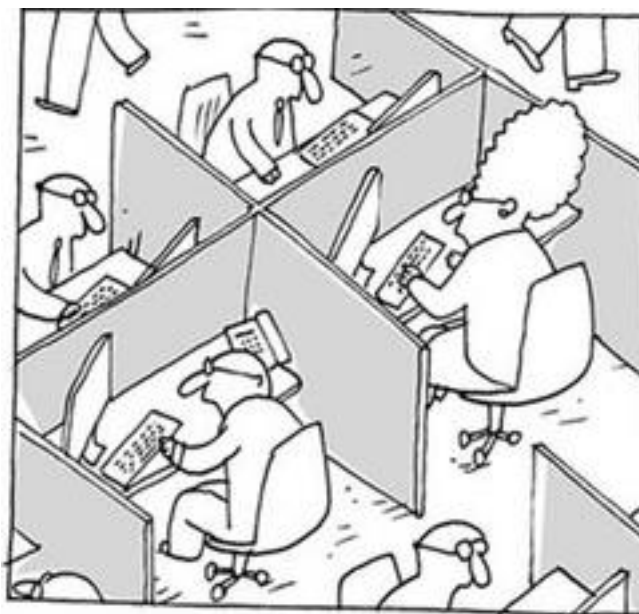


# Urlop wypoczynkowy

Przy ustalaniu wymiaru urlopu proporcjonalnego niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

Wymiar urlopu należny pracownikowi w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć wymiaru rocznego (20 lub 26 dni).

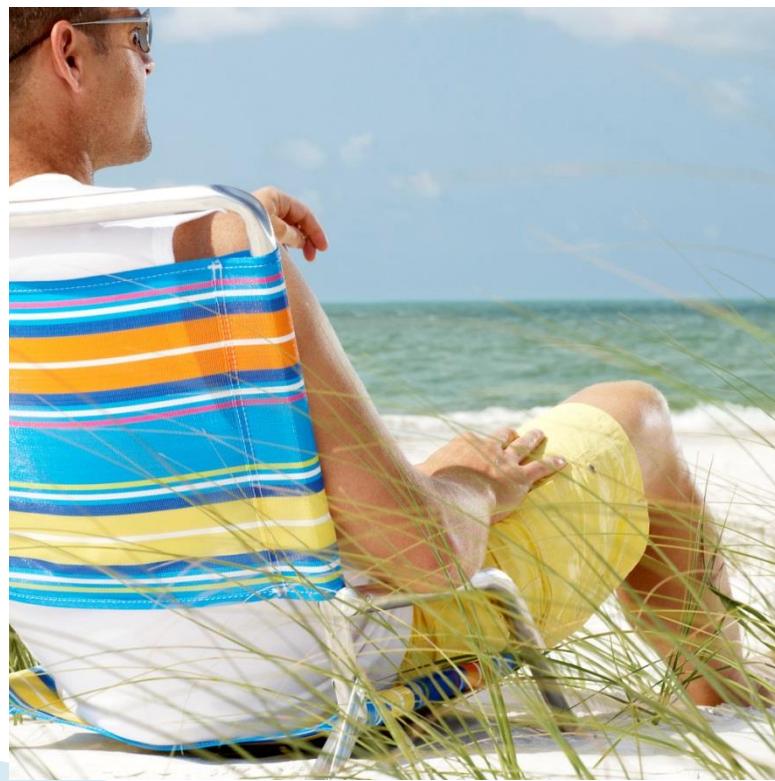
➤ Art. 155<sup>3</sup> K.P. [1]



Nareszcie wakacje!

# Urlop wypoczynkowy

- ▶ Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy (20), a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze (26), przysługuje urlop uzupełniający (6 dni).
  - Art. 158 K.P. [1]



# Urlop wypoczynkowy



O jaaaa!!!!! Już połowa urlopu?

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

➤ **Art. 161 K.P. [1]**



# Urlop wypoczynkowy

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części.

W takim jednak przypadku, co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

➤ Art. 162 K.P. [1]



Wakacje na wsi...  
Kiedyś nie zamieniłabym ich nawet na wycieczkę do Egiptu.

# Urlop wypoczynkowy

Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się urlopu na żądanie.

Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.





# Urlop wypoczynkowy

Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.

Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.



Relax  
na spacerku

# Urlop wypoczynkowy

Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z takich jak:

- ❖ choroba,
- ❖ choroba zakaźna,
- ❖ ćwiczenia wojskowe lub przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
- ❖ urlop macierzyński,

pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

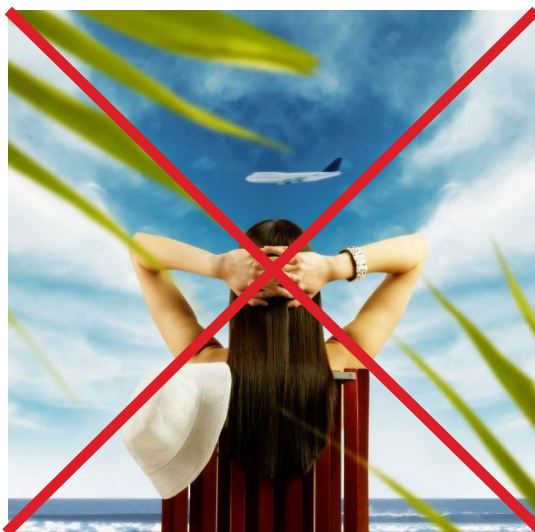
➤ Art. 165 K.P. [1]



# Urlop wypoczynkowy

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.



➤ Art. 167 K.P. [1]

# Urlop wypoczynkowy

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, naliczony proporcjonalnie do dnia ustania zatrudnienia – jeżeli pracodawca udzieli mu urlopu.

➤ Art. 167<sup>1</sup> K.P. [1]



GÓRY

Odpoczniesz tam od miejskiego zgiełku

# Urlop wypoczynkowy

Niewykorzystany urlop za dany rok kalendarzowy należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego (nie dotyczy to urlopu na żądanie).

- Art. 168 K.P. [1]



Urlop na żądanie.  
4 razy w roku poniedziałek mam gdzieś..



# Urlop wypoczynkowy

W razie niewykorzystania przysługującego urlopu przez pracownika, którego umowa uległa rozwiązaniu lub wygaśnięciu przysługuje ekwiwalent pieniężny.

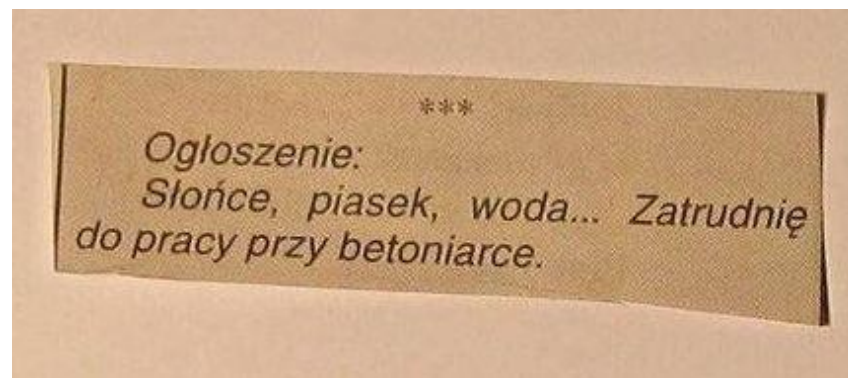
➤ Art. 171 § 1 K.P. [1]



# Urlop wypoczynkowy

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

- Art. 172 K.P. [1]



# Urlop wypoczynkowy

Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady:

- udzielania urlopu wypoczynkowego,
- ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.



# Urlop na żądanie

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.

Miejscowość: Liceum data: 05.07.2007 r.

Nazwisko i imię pracownika: Adam Wojasiewicz

WNIOSEK O URLOP

osobiste

Proszę o udzielenie urlopu wypoczynkowego / bezpłatnego / szkolnego / okolicznościowego\* w ilości: 1 dni, od dnia 06.07.07 do dnia 06.07.2007 r.

Uzasadnienie: chcę z cew. na pikt. osiągnąć następny poziom doświadczenia w World of Warcraft

podpis pracownika

Kierownik - Dyrektor

**Urlop na żądanie.  
Grunt to przekonać szefa...**

# Urlop na żądanie

Łączny wymiar urlopu na żądanie:

- ❖ nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni,
- ❖ niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.

➤ Art. 167<sup>3</sup> K.P. [1]



**Pierwsze prawo urlopów**  
Najczęściej wyjeżdżają na nie Ci którzy na nie zasłużyli



# Urlop okolicznościowy

Urlop okolicznościowy udzielany jest pracownikowi na jego wniosek. Wraz z wnioskiem pracodawca ma prawo żądać dokumentów potwierdzających wystąpienie okoliczności ze względu, na które pracownik prosi o urlop (akt zgonu, akt ślubu itp.).

Urlop okolicznościowy płatny jest tak jak zwykły urlop wypoczynkowy.



# Urlop okolicznościowy

Urlop okolicznościowy przysługuje w wymiarze :

2 dni w przypadku

- ❖ ślubu pracownika,
- ❖ urodzenia się dziecka,
- ❖ zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, matki, ojca, ojczyma lub macochy.

1 dnia w razie

- ❖ ślubu dziecka pracownika,
- ❖ zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub będącej pod jego bezpośrednią opieką.



# Urlop macierzyński

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę:

- ❖ w okresie ciąży,
  - ❖ w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy,
- chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy. Przepisu nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nie przekraczającym jednego miesiąca.

➤ Art. 177 K.P. [1]



# Urlop macierzyński

Umowa o pracę zawarta na:

- ❖ czas określony
- ❖ na okres próbny przekraczający jeden miesiąc,

która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Uśmiech dziecka – bezcenny.



# Urlop macierzyński

Wymiar urlopu macierzyńskiego:

- ▶ 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- ▶ 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- ▶ 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- ▶ 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- ▶ 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

▶ Art. 180 K.P. [1]





# Urlop macierzyński



Oczka po mamie, nosek po tacie...  
Bluzka po siostrze, buty po bracie....

Nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu

Po porodzie przysługuje pozostała część urlopu.

Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu.

# Urlop macierzyński

Pracownica może zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego. Obowiązkowo musi jednak wykorzystać 14 tygodni.

Niewykorzystaną część urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek składany co najmniej 14 dni przed rozpoczęciem z korzystania z części urlopu.

➤ Art. 180 § 4,5,9 K.P. [1]



**Pierwsza kąpiel swojego dziecka  
I w końcu wiesz co to prawdziwa  
ostrożność i uwaga**

# Urlop macierzyński

Wniosek o rezygnacji z urlopu macierzyńskiego pracownica składa u swojego pracodawcy najpóźniej 7 dni przed powrotem do pracy.



**Każda mama myśli, że jej dziecko jest najpiękniejsze  
Ale tylko moja ma rację.**

# Urlop macierzyński

W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.



**UŚMIECH DZIECKA**  
Jedyna radość na świecie w 100% szczerza

# Urlop macierzyński dodatkowy

- ▶ Nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 24 lipca 2015r. uchyliła zapis art. 182<sup>1</sup> mówiący, że pracownica ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego.
- ▶ Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego (6 tyg.) został dodany do urlopu rodzicielskiego, który liczył 26 tygodni, a od 2016 roku wynosi 32 tygodnie.



**MACIERZYŃSTWO**

**To najpiękniejsza rzecz jaka może spotkać kobietę**



# Urlop macierzyński

Tydzień macierzyńskiego odpowiada 7 dniom kalendarzowym.



SZCZĘŚCIE

# Urlop macierzyński

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego pracodawca dopuszcza do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.



Art. 183<sup>2</sup> K.P. [1]

# Urlop macierzyński

Za czas urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999r. Oświadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.



# Urlop rodzicielski

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego w pełnym wymiarze pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego:

- w wymiarze do 32 tygodni –w przypadku urodzenia 1 dziecka przy jednym porodzie,
- w wymiarze do 34 tygodni– w przypadku urodzenia 2 lub więcej dzieci przy jednym porodzie;
- udzielany jest na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż **21 dni** przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu,
- pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.



# Urlop rodzicielski

- ▶ Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo lub w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

➤ Art. 182<sup>1b</sup> § 1 K.P. [1]

- ▶ Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego.

➤ Art. 182<sup>1b</sup> § 2 K.P. [1]

- ▶ Urlop rodzicielski w wymiarze 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu.

➤ Art. 182<sup>1b</sup> § 3 K.P. [1]



# Urlop rodzicielski

- Jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany minimum **21 dni** przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

➤ Art. 182<sup>1c</sup> § 1 K.P. [1]

- Można go podzielić na nie więcej niż **4 części** po minimum 8 tygodni, z wyjątkiem:
  - pierwszej części urlopu, która nie może być krótsza niż 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka,
  - sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 6 tygodni.

➤ Art. 182<sup>1b</sup> § 4 K.P. [1]

# Urlop rodzicielski

- Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka, łączny wymiar urlopu nie może przekroczyć 32 lub 34 tygodni.

➤ Art. 182<sup>1a</sup> § 3 K.P. [1]



# Świadczenie rodzicielskie

- ▶ Świadczenie rodzicielskie od 1 stycznia 2016r. przysługuje osobom, które urodziły dziecko, a które nie otrzymują zasiłku macierzyńskiego.
- ▶ Uprawnieni do pobierania świadczenia są:
  - osoby bezrobotne (niezależnie czy są zarejestrowane w urzędzie pracy czy nie),
  - studenci,
  - rolnicy,
  - a także wykonujący prace na podstawie umów cywilnoprawnych.

# Świadczenie rodzicielskie

- ▶ Świadczenie przysługuje przez rok (52 tygodnie) po urodzeniu dziecka w wysokości 1000 zł miesięcznie, a w przypadku urodzenia wieloraczków ten okres będzie mógł być wydłużony nawet do 71 tygodni.

▶ Art. 17c ust.3,4,5 [6]



Jak dobrze jest wstać skoro świt i...  
nie dać pospać innym

# Świadczenie rodzicielskie

- ▶ Świadczenie rodzicielskie nie przysługuje, jeżeli co najmniej jeden z rodziców dziecka otrzymuje zasiłek macierzyński lub uposażenie za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, czy okres urlopu rodzicielskiego.

▶ Art. 17c ust.9 [6]





# Urlop rodzicielski

- ▶ W czasie urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwać 60% średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy.
- ▶ Zasiłek w takiej kwocie będzie przysługiwał tylko jeśli poświęcimy cały urlop na opiekę nad dzieckiem.
- ▶ W przypadku, gdy decyzja o skorzystaniu z urlopu rodzicielskiego zostanie podjęta przez pracownicę jeszcze przed urodzeniem się dziecka i złoży ona do pracodawcy wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego, przez cały ten okres zasiłek macierzyński będzie wynosił 80 % podstawy wymiaru zasiłku.



# Urlop rodzicielski

- ▶ Można odbywać urlop rodzicielski i jednocześnie pracować dla aktualnego lub innego pracodawcy (maksymalnie na pół etatu).
- ▶ W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.
- ▶ Pracownik musi przedłożyć pisemny wniosek w terminie nie krótszym niż **21 dni** przed rozpoczęciem wykonywania pracy.

▶ Art. 182<sup>d</sup> §1,2 K.P. [1]

# Urlop rodzicielski

- ▶ W takim wypadku wymiar urlopu ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, jednak nie dłużej niż:
  - 64 tygodni – w razie urodzenia jednego dziecka
  - 68 tygodni – w razie ciąży mnogiej.
- ▶ Okres wydłużenia urlopu to iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy pracę z urlopem i wymiaru czasu pracy.

▶ Art. 182<sup>1e</sup> §1,2 K.P. [1]

# Urlop rodzicielski

► Przykład:

*Pracownik łączy 8 tygodni urlopu z pracą w wymiarze połowy pełnego wymiaru czasu pracy i w okresie, o który nastąpi proporcjonalne wydłużenie urlopu nie zamierza pracować.  
**8 tygodni urlopu**  $\times$   $\frac{1}{2}$  **etatu** (wymiar czasu pracy, w którym pracownik zamierza wykonywać pracę) = **4 tygodnie** (wymiar urlopu rodzicielskiego, o który nastąpi proporcjonalne wydłużenie urlopu rodzicielskiego).*

*W takim przypadku pracownikowi wydłuży się wymiar urlopu (niełączanego z wykonywaniem pracy) o 4 tygodnie.*

# Urlop ojcowski

Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze **2 tygodni**, nie dłużej jednak niż:

- ▶ do ukończenia przez dziecko **24 miesiąca życia** albo
- ▶ do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

▶ Art. 182<sup>3</sup> K.P. [1]



**SUPER TATA**  
Też możesz nim zostać



# Urlop ojcowski

- ▶ Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.



Każdy może być ojcem  
Ale trzeba być kimś wyjątkowym by być TATĄ

# Urlop ojcowski

- ▶ Może być wykorzystany jednorazowo lub w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

▶ Art. 182<sup>3</sup> § 1<sup>1</sup> K.P. [1]



# Urlop wychowawczy

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego:

- ❖ w wymiarze do 3 lat,
- ❖ w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem,
- ❖ nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat,
- ❖ do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.



**RODZICE**  
Ciebie też nie zauważali?

# Urlop wychowawczy

Pracownik mający okres zatrudnienia trwający co najmniej 6 miesięcy, bez względu na to, czy korzystał z urlopu wychowawczego przewidzianego w tym przepisie, może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.

➤ Art. 186 § 3 K.P. [1]



Szczęśliwi rodzice.  
Najlepsza rzecz jaka może przytrafić się dziecku.

# Urlop wychowawczy

- ❖ Rodzice lub opiekunowie dziecka mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu– wtedy łączny wymiar nie może przekraczać 36 miesięcy.
- ❖ Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika składany nie później niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.
- ❖ Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 5 częściach.

➤ Art. 186 § 6,7,8 K.P. [1]

- Mamo mogę?  
- Idź do taty.  
- Tato mogę?  
- Spytaj mamy.

**Dzielenie trudów rodzicielstwa**

Robisz to źle.



# Urlop wychowawczy

- ▶ Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do nie niższego niż pół etatu w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu.
- ▶ Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.
- ▶ Wniosek składa się na **21 dni** przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy.
- ▶ Jeżeli wniosek zostanie złożony później pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od złożenia wniosku.

➤ Art. 186<sup>7</sup>§ 1,2 K.P. [1]

# Urlop wychowawczy

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o:

- ▶ udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu,
- ▶ obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Wyjątek stanowi ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy z winy pracownika.

▶ Art. 186<sup>8</sup> § 1 K.P. [1]



# Urlop wychowawczy

W przypadku, gdy pracownik złoży wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego lub obniżenie wymiaru czasu pracy po otrzymaniu wypowiedzenia, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z



**Bądź takim tatą, żeby  
największą karą było to, że wrócisz późno do domu**

# Urlop wychowawczy

Jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem pracownik w trakcie urlopu wychowawczego ma prawo podjęcia nauki, szkolenia lub pracy zarobkowej, u innego lub dotychczasowego pracodawcy.

➤ Art. 186<sup>2</sup> § 1 K.P. [1]



**DORASTANIE**  
Zaskakuje za każdym razem

# Urlop wychowawczy

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- ❖ w każdym czasie – za zgodą pracodawcy,
- ❖ po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

➤ Art. 186<sup>3</sup> K.P. [1]



**BUDZIK**  
bez funkcji drzemki



# Urlop wychowawczy

Po powrocie z urlopu wychowawczego pracodawca dopuszcza do pracy:

- ❖ na dotychczasowym stanowisku,
- ❖ jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym,
- ❖ za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

➤ Art. 186<sup>4</sup> K.P. [1]



Boże daj mi cierpliwość do ludzi, których kocham

# Urlop wychowawczy

Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.



**Mały, gruby, łysy, bez kasy  
A i tak kochają go wszystkie kobiety...**

# Opieka nad zdrowym dzieckiem

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na **2 dni lub 16 godzin**, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (może korzystać jedno z rodziców).



# Opieka nad zdrowym dzieckiem

- ▶ O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym przedmiotowego zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku składanym w danym roku kalendarzowym.
- ▶ Zwolnienie od pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.
- ▶ Niepełną godzinę zwolnienia zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

# Urlop szkoleniowy

Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługuje:



urlop szkoleniowy



zwolnienie z całości lub części dnia pracy (na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania).

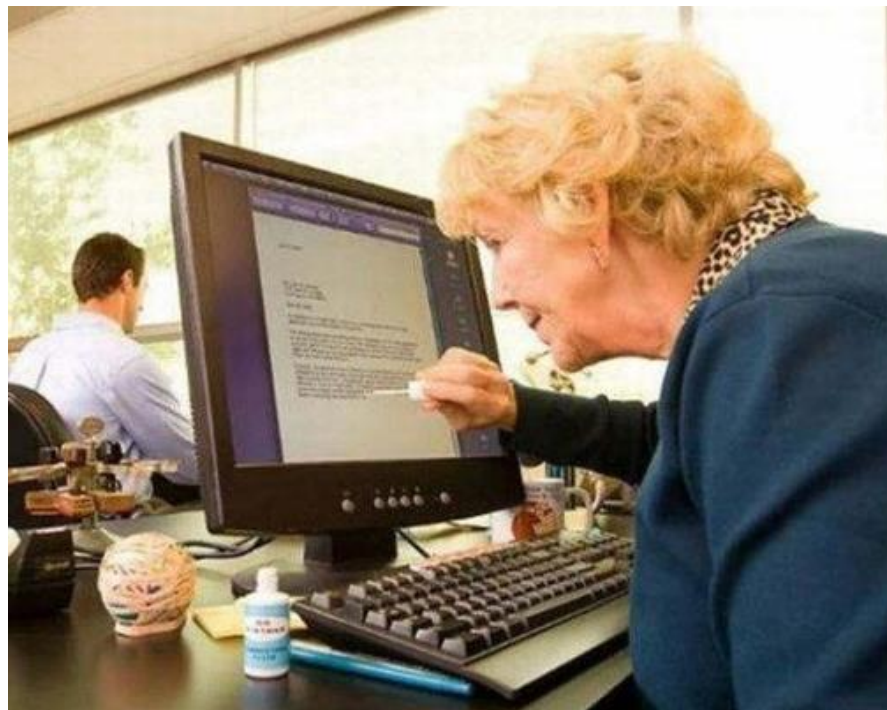
➤ Art. 103<sup>1</sup> § 2 K.P. [1]



# Urlop szkoleniowy

Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

➤ Art. 103<sup>1</sup> § 3 K.P. [1]



**KURSY SZKOLENIOWE**  
Będąc pracodawcą nigdy na nich nie oszczędzaj

# Urlop szkoleniowy

Przez **podnoszenie kwalifikacji zawodowych** rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą.

- Art. 103<sup>1</sup> § 1 K.P. [1]



# Urlop szkoleniowy

Wymiar urlopu szkoleniowego wynosi:

6 dni

Dla pracownika przystępującego do egzaminu eksternistycznego, maturalnego lub egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe

21 dni

Na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

➤ Art. 103<sup>2</sup> § 1 K.P. [1]

# Urlop szkoleniowy

Urlopu szkoleniowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.



➤ Art. 103<sup>2</sup> § 2 K.P. [1]

# Urlop szkoleniowy

Pracownikowi uzupełniającemu wiedzę bez skierowania pracodawcy lub bez wyrażania jego zgody przysługuje:



zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia



urlop bezpłatny wymiarze ustalonym w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i pracownikiem



# Urlop bezpłatny

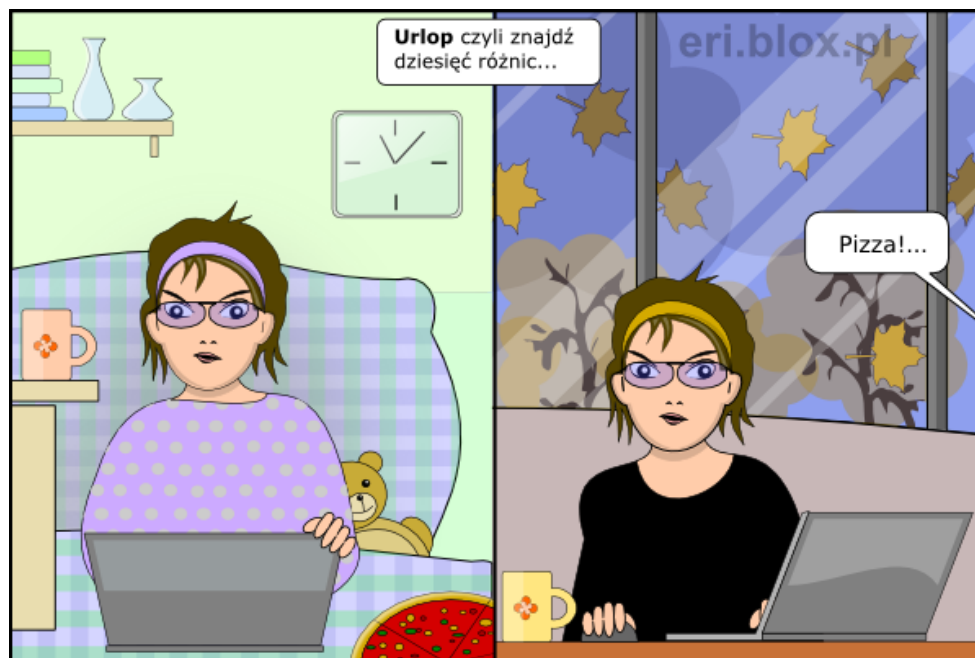
Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.

- ▶ Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
- ▶ Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

▶ Art. 174 K.P. [1]

# Urlop bezpłatny

Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.



# Odpowiedzialność pracodawcy– urlop

Kto, wbrew obowiązkowi:

- ❖ nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,

podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

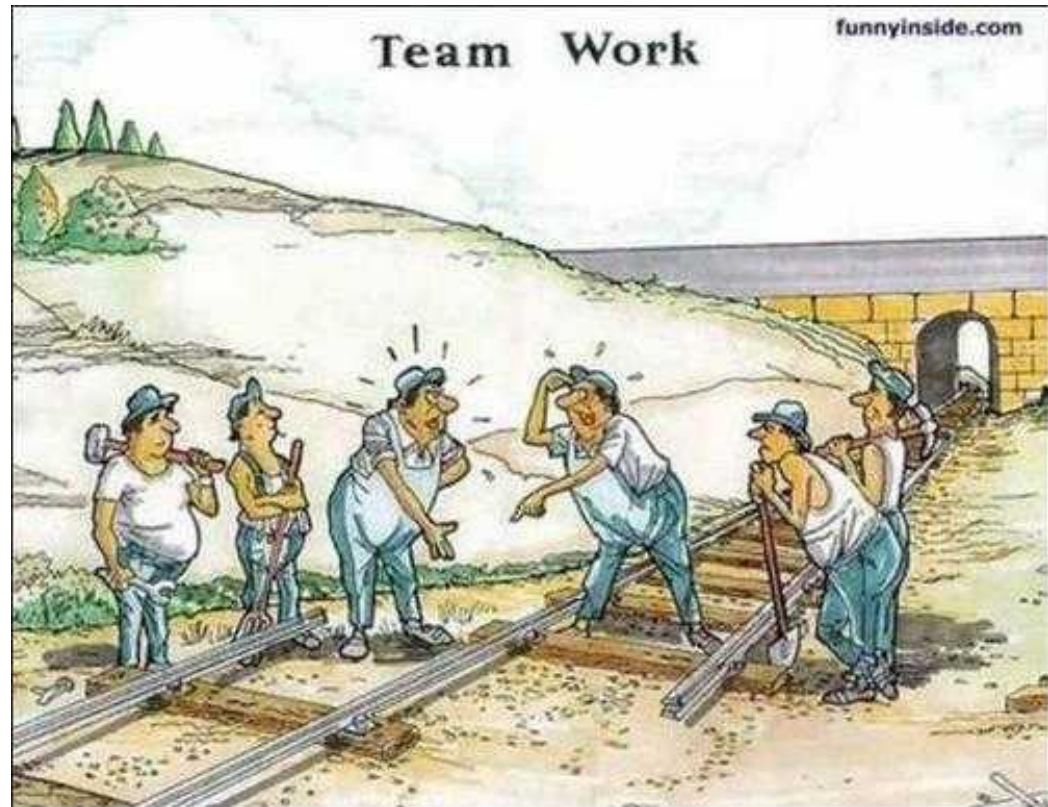




# Secondment

# Secondment

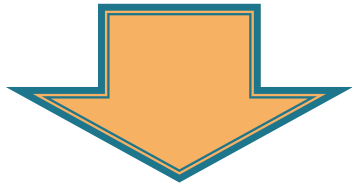
Secondment oznacza przeniesienie pracownika ze swojego macierzystego miejsca pracy do innego, gdzie pracuje przez określony czas (najlepiej nie dłużej niż dwanaście miesięcy) i w pełnym wymiarze czasu.



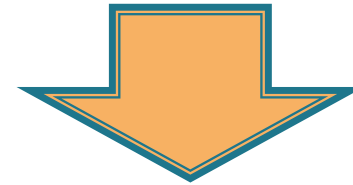


# Secondment

Ze względu na organizację, do której pracownik jest przenoszony można wyróżnić dwa rodzaje secondmentu:



Przeniesienie w ramach organizacji, ale do innej lokalizacji (dot. zazwyczaj ekspertów)



Przeniesienie na określony czas do innej organizacji np. organizacji pozarządowej

# Secondment

Pracownik, w ramach secondmentu zostaje przeniesiony na bardzo konkretnych warunkach, na określony czas, ale z założeniem, że jest przenoszony do lokalizacji, w które będzie się mógł rozwinąć, podjąć nowe wyzwania i zdobyć wiedzę.



Praca zespołowa  
Dziel się zwycięstwem, dziel się i porażką..

# Secondment

W przypadku przeniesienia pracownika do innej organizacji bądź jednostki, kluczowym staje się wyjaśnienie, kto pokrywa koszty wynagrodzenia pracownika. Możliwości są dwie:

1. organizacja wysyłająca wypłaca nadal wynagrodzenie pracownika, mimo, iż pracuje on na rzecz innej organizacji,
2. organizacja przyjmująca sama płaci wynagrodzenie pracownikowi.



# Secondment

Poprzez "wypożyczanie" do innej organizacji swoich specjalistów, firma bezpośrednio wpływa na zwiększenie profesjonalizmu działania i efektywności tej organizacji.

Drugie rozwiązanie może być wykorzystywane, w przypadku przejściowych kłopotów finansowych firmy. Jest ono alternatywą dla zwolnienia pracownika, równocześnie z gwarancją powrotu na dawne stanowisko i za to samo wynagrodzenie, po upływie określonego czasu.



# Secondment

Secondment aby był faktycznie wartościowy dla pracowników, powinien :

Być programem  
elitarnym

- dostępnym tylko dla ekspertów, którzy wykazali się wiedzą oraz posiadają odpowiednie doświadczenie. Pracownik ma poczucie, że bierze udział w wyjątkowym programie, dostępnym tylko dla najlepszych. Powinien to być element systemu motywacyjnego.

Stwarzać  
pracownikowi  
możliwość rozwoju

- zależnie od profilu pracownika, jego zainteresowań. Secondment powinien być elementem systemu zarządzania talentami i wspierać rozwój pracowników.

Być atrakcyjny

- zarówno pod względem miejsca jak i zadań, które pracownik ma wykonać. Powinny być one wyzwaniem, stymulującym rozwój pracownika oraz dostarczającym mu satysfakcji.



# Secondment

Secondment przynosi korzyści:

## PRACOWNIKOWI

- stwarza mu nowe możliwości rozwoju,
- dostarcza nowej wiedzy i umiejętności.

## ORGANIZACJI WYSYŁAJĄCEJ

- Pracownik wracając, wnosi do organizacji nową wiedzę, doświadczenia i pomysły.

## ORGANIZACJI PRZYJMUJĄCEJ

- pracownik wnosi do organizacji swoje kompetencje, wiedzę i doświadczenie, które powinny wpłynąć pozytywnie na rozwój organizacji.

# Secondment



Praca

A Ty narzekasz, że układasz  
towar w hipermarkecie.

Secondment może być atrakcyjnym narzędziem rozwoju, zwłaszcza dla doświadczonych pracowników, którzy nie tylko mają duże doświadczenie, ale także uczestniczyli już w wielu szkoleniach i trudno przygotować dla nich ciekawą ofertę szkoleniową.

# Secondment

Nietypowa forma secondmentu w połączeniu z praktycznym zastosowaniem wiedzy i możliwością obserwowania efektów podejmowanych działań sprawia, że jest on interesujący i motywujący dla pracownika.



**Złożenie skargi w pracy  
Często jest jak misja samobójcza**

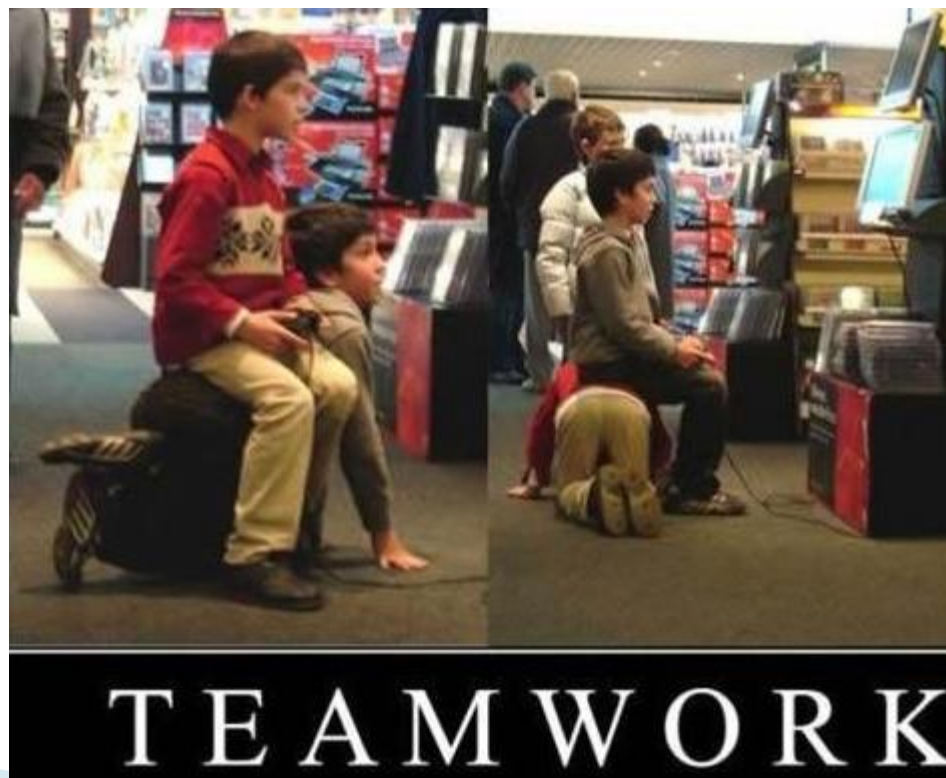
# Mobbing





# Mobbing

Mobbing to pojęcie tylko pozornie nowe, gdyż faktycznie zjawisko to występowało w firmach prawdopodobnie od zawsze. Jednakże dopiero w ostatnich latach firmy stworzyły odpowiednie procedury i narzędzia, pozwalające na rozwiązywanie problemów mobbingu.





# Mobbing

Zjawisko mobbingu zostało także opisane w artykule 94<sup>3</sup> §2 Kodeksu Pracy jako: „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.



# Mobbing

Kodeks Pracy określa też prawa pracownika (w tym prawo do żądania zadośćuczynienia finansowego), u którego skutkiem mobbingu było rozwiązanie umowy o pracę bądź kłopoty zdrowotne.



Według Kodeksu Pracy (art. 94), pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi.

# Mobbing

Mobbing może być działaniem bezpośrednim lub niebezpośrednim, tj. taki, w którym ofiara nie ma bezpośredniego kontaktu z osobą stosującą mobbing, a jedynie jest narażona na skutki jej zamierzonych nieetycznych działań.



„A ty ich olewaj”

Tak mówią ci którzy nie byli prześladowani

# Mobbing

Zjawisko mobbingu stwarza szereg problemów i trudnych sytuacji zarówno dla mobbowanego, mobbującego jak i dla samej firmy. Dlatego też niezmiernie ważne jest stworzenie w firmie odpowiednich narzędzi, pozwalających na reagowanie w przypadku jego wystąpienia.



Dzięki mojej pracy...  
Mojemu dziecku nie brakuje niczego poza  
moją obecnością

# Mobbing

Do przykładowych narzędzi można zaliczyć:

- anonimową skrzynkę mailową
- anonimową linię telefoniczną.





# Mobbing

W przypadku, gdy warunki te nie będą spełnione, system nie będzie skuteczny, a zjawiska mobbingu będą miały miejsce, ale z obawy przed negatywnymi konsekwencjami nie będą ujawniane, co w dłuższej perspektywie czasowej może dla firmy być dużo bardziej niekorzystne.



# Mobbing

Aby system ten sprawnie funkcjonował:

- każdy pracownik musi mieć równy dostęp do narzędzi pozwalających na zgłoszenie mobbingu
- każdy pracownik powinien znać swoje prawa, wiedzieć, że może i powinien zgłosić zachowania, które uważa za mobbing
- każde zgłoszenie powinno zostać potraktowane poważnie i jako takie rozpatrzone
- sytuacja ta nie powinna się odbić negatywnie na mobbowanej osobie
  - nie powinna ona ponosić (np. w postaci szykan ze strony współpracowników)
- w przypadku udowodnienia zarzutu, osoba winna powinna ponieść odpowiednie konsekwencje.



# Mobbing

W skrajnej sytuacji może to doprowadzić do rozprawy sądowej, która będzie oznaczała nie tylko poniesienie kosztów przez firmę, ale też:

- pogorszenie reputacji firmy,
- trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników,
- pogorszenie atmosfery w firmie,
- spadek zaufania pracowników,
- spadek lojalności pracowników wobec firmy.





# Równouprawienie

- ▶ zarządzanie różnorodnością, przeciwdziałanie dyskryminacji

# Równouprawnienie

zarządzanie różnorodnością, przeciwdziałanie dyskryminacji

Zarządzanie różnorodnością to w głównej mierze zapobieganie dyskryminacji i brak tolerancji dla jej przejawów. To także umiejętne wykorzystanie wiedzy o różnicach i podobieństwach między ludźmi, w celu zmaksymalizowania korzyści osiągniętych przez indywidualne osoby, organizacje, a także społeczeństwo jako całość.



Szefie, dlaczego nowi zarabiają więcej?  
Bo nikt nie chce przyjść za takie pieniądze jak wy.



# Równouprawnienie

zarządzanie różnorodnością, przeciwdziałanie dyskryminacji

Zakaz dyskryminacji uregulowany jest kompleksowo przez prawodawstwo Unii Europejskiej. Podstawowe regulacje zawarte są w Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską, a także w kilkunastu dyrektywach równościowych.



- I co ty masz po tej rachunkowości?
- Wypełniam PIT-Y.

# Równouprawienie

zarządzanie różnorodnością, przeciwdziałanie dyskryminacji

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (z 2000 r.), w art. 21 zakazuje jakiejkolwiek dyskryminacji z takich powodów jak:

- ▶ płeć,
- ▶ rasa,
- ▶ kolor skóry,
- ▶ pochodzenie etniczne i społeczne,
- ▶ cechy genetyczne,
- ▶ język,
- ▶ religia lub przekonania,
- ▶ opinie polityczne lub wszelkie inne,
- ▶ przynależność do mniejszości narodowej,
- ▶ majątek,
- ▶ urodzenie,
- ▶ niepełnosprawność,
- ▶ wiek,
- ▶ orientacja seksualna.



Najważniejsze to praca zespołowa!

# Równouprawienie

zarządzanie różnorodnością, przeciwdziałanie dyskryminacji

Przykłady dyskryminacji w firmie:

- ▶ awans/podwyżka uzyskane dzięki innym czynnikom niż kompetencje czy umiejętności kandydatów,
- ▶ wypowiedzi zawierające podteksty odwołujące się do płci czy koloru skóry.
- ▶ wszelkie inne działania, powodujące, że pracownik
- ▶ ma prawo sądzić, że jego płeć, wiek, rasa czy inne cechy są czynnikami decydującymi o jego pozycji i roli w firmie.



# Równouprawnienie

zarządzanie różnorodnością, przeciwdziałanie dyskryminacji

Odpowiednie traktowanie grup mniejszościowych tak, aby nikt nie poczuł się urażony ani pominięty, to wyzwanie dla każdej organizacji. Im większa firma, tym więcej różnorodnych grup i większe wyzwanie zarządzania różnorodnością.



**PRACA**

Jedyne miejsce gdzie nikogo nie interesuje słowo „jak” tylko „wykonałem”

# Równouprawnienie

zarządzanie różnorodnością, przeciwdziałanie dyskryminacji

Z drugiej strony umiejętne zarządzanie różnorodnością, może stworzyć firmie większe możliwości i szanse rozwoju.



„Po znajomości”  
Najlepsza agencja pracy w Polsce...



# Równouprawnienie

zarządzanie różnorodnością, przeciwdziałanie dyskryminacji

Przyjmując, że: „różnorodność to zespół cech widocznych i niewidocznych, które różnicują społeczeństwo, w tym także pracowników” można uznać, że z różnorodnością będziemy mieli do czynienia w każdej firmie, nawet małym przedsiębiorstwie. Wystarczy, że pracuje w niej dwóch pracowników odmiennej płci.



# Równouprawnienie

zarządzanie różnorodnością, przeciwdziałanie dyskryminacji

W modelu Diversity Wheel, opracowanym przez Marilyn Loden, ekspertkę w obszarze zarządzania różnorodnością, wyróżnione zostały 2 rodzaje wymiarów różnorodności:

- ▶ Wymiary podstawowe (primary dimensions) – niezmiennie i niezależne.
- ▶ Wymiary uzupełniające (secondary dimensions) – zmienne i zależne.



Kopalnia węgla kamiennego  
Zatrudni feministki i zwolenniczki pełnego równouprawnienia

# Równouprawnienie

zarządzanie różnorodnością, przeciwdziałanie dyskryminacji

## WYMIARY PODSTAWOWE (niezmienne i niezależne)

- wiek
- płeć
- rasa
- narodowość
- orientacja seksualna
- zdolności fizyczne i psychiczne

## WYMIARY UZUPEŁNIAJĄCE (zmienne i zależne)

- religia
- doświadczenie zawodowe
- styl pracy
- styl komunikacji
- doświadczenie militarne
- wykształcenie
- status rodzinny
- miejsce zamieszkania
- język
- dochód
- pozycja w organizacji

# Równouprawnienie

zarządzanie różnorodnością, przeciwdziałanie dyskryminacji

Na czym polega zarządzanie różnorodnością?

Zidentyfikowaniu  
poszczególnych  
wymiarów  
różnorodności  
istotnych dla  
danej organizacji.



Stworzeniu takiego  
środowiska pracy,  
w którym pracownicy  
mieliby możliwość  
w pełni wykorzystać  
swoje różnorodne  
umiejętności, na  
rzecz realizacji misji  
firmy.

# Równouprawienie

zarządzanie różnorodnością, przeciwdziałanie dyskryminacji

Celem zarządzania różnorodnością jest świadome wykorzystanie zróżnicowanego potencjału wszystkich pracowników organizacji, co umożliwi osiągnięcie konkretnych i wymiernych korzyści.



**PRACA**

Większość ludzi zaczyna jej unikać, kiedy tylko znajdzie zatrudnienie



# Równouprawienie

zarządzanie różnorodnością, przeciwdziałanie dyskryminacji

Narzędzia wspierające zarządzanie różnorodnością w firmach:

- ▶ Innowacje w procesie rekrutacji – zachęcanie kobiet, osób niepełnosprawnych do aplikowania o pracę, dotarcie do szkół i uniwersytetów, organizacji pozarządowych działających np. na rzecz osób niepełnosprawnych,
- ▶ Przejrzyste i sprawiedliwe procedury rekrutacji i awansów,
- ▶ Kodeks etyczny odwołujący się do poszanowania różnorodności
- ▶ Programy rozwoju zawodowego kobiet, programy szkoleniowe,
- ▶ Elastyczny czas pracy, telepraca, praca w niepełnym wymiarze,
- ▶ Procedury firmowe dotyczące postępowania w przypadku dyskryminacji lub nierównego traktowania,
- ▶ Urlopy rodzicielskie,
- ▶ Firmowe przedszkola.

# Równouprawnienie

zarządzanie różnorodnością, przeciwdziałanie dyskryminacji

Na stronie Komisji Europejskiej znaleźć można m.in. informacje dotyczące podejmowania działań w zakresie równouprawnienia we wszystkich państwach członkowskich, praktyczne wskazówki dla firm oraz aktualności.

[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)



**PRACA**  
Nadal narzekasz na swoją?

# Rozwiązanie umowy o pracę

- ▶ Exit interview, outplacement, pożegnanie

ZWOLNILI MNIE,  
ALE NAPRAWDĘ  
NIE MOGĘ POWIEDZIEĆ  
ZŁEGO SŁOWA  
O TEJ FIRMIE...

PRZEZ DWA LATA  
OD ROZWIĄZANIA  
UMOWY!



# Rozwiązanie umowy o pracę

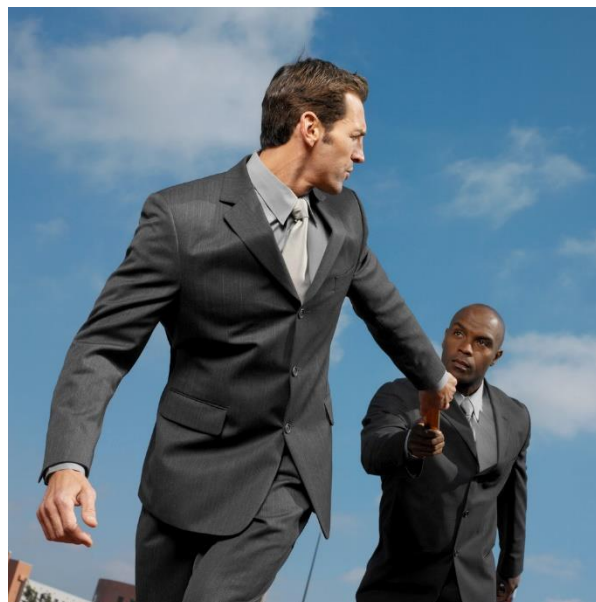
Proces rozpoczynający się podjęciem decyzji przez pracownika lub pracodawcę o rozwiązaniu umowy o pracę.

Trudno zdefiniować koniec tego procesu, ponieważ związki z pracodawcą pozostają także w czasie, gdy formalnie umowa o pracę uległa już rozwiązaniu, poprzez kontakty społeczne, roszczenia o charakterze prawnym, współpracę itp.



# Rozwiązanie umowy o pracę

W trakcie podejmowania decyzji o zwolnieniu pracownika najistotniejsze są czynniki etyczne (sprawiedliwość, równe traktowanie itp.) i prawne (powody, warunki prawne zwolnienia).





# Rozwiązanie umowy o pracę

## Jak przekazywać informację o zwolnieniu/odejściu z pracy?

- ▶ Spotkanie powinno być inicjowane w spokojnym miejscu, sprzyjającym rozmowie, bez osób trzecich.
- ▶ Uczestnicy spotkania powinni mieć zarezerwowany czas.
- ▶ Decyzja pracodawcy o zwolnieniu, powinna być przekazywana pracownikowi przez dwie osoby (przełożonego i pracownika działu kadr).
- ▶ Rozwiązywanie umowy jest trudną sytuacją, należy jednak pamiętać aby spełnione były wszelkie przyjęte standardy społeczne i etyczne.



# Rozwiązanie umowy o pracę

Rozstanie z pracownikiem to bardzo ważny proces, mający ogromny wpływ na samopoczucie i zaangażowanie zespołu oraz autorytet przełożonych. Ma także ogromne znaczenie ze względu na wizerunek firmy.



Z drogi!  
Szef idzie.

# Rozwiązanie umowy o pracę

Warto skorzystać z dodatkowych narzędzi, aby proces rozstania przebiegał jak najlepiej i aby wykorzystać potencjał z nim związany. Takimi narzędziami są np. exit interview i outplacement.



Politologia, socjologia, europeistyka.  
Wiele nazw. Ta sama praca.

# Exit interview

Exit interview (wywiad z odchodzącym lub kwestionariusz wyjściowy) to system pozyskiwania informacji od odchodzącego z pracy pracownika. Niezwykle istotne jest systematyczne uzyskiwanie informacji od odchodzących pracowników oraz ich analizowanie pod kątem wcześniej zdefiniowanych celów.



Pracując ciężko po 8 godzin,  
w końcu zostajesz szefem i pracujesz po 12.

# Exit interview

Podstawowe informacje powinny być zbierane o wszystkich odchodzących pracownikach, a poszerzone właściwe exit interview o pracownikach odchodzących z własnej inicjatywy.



Nie przejmuj się zbyt swoją pracą.  
Jeśli byłaby naprawdę ważna, nie dali by jej tobie.



# Exit interview

Podstawowe dane to:



# Exit interview

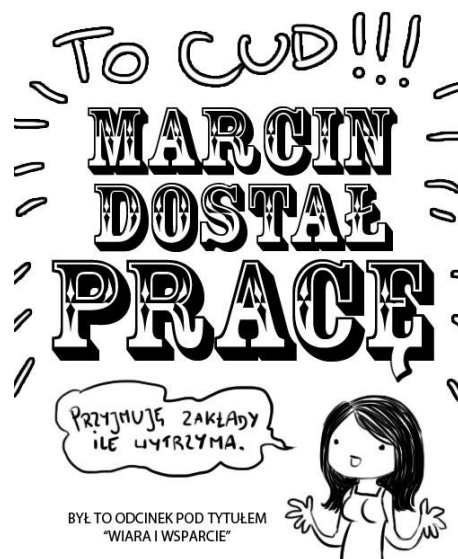
Dane mogą być zbierane w trakcie wywiadu lub poprzez kwestionariusz (w formie papierowej lub elektronicznej).

Stosowanie obu tych możliwości jest najkorzystniejsze, ponieważ dane z kwestionariusza łatwiej przetwarzać, m.in. dla celów statystycznych i raportowych, ale wywiad ma charakter wyjaśniający i pogłębiający.



# Exit interview

Exit interview powinno być naturalną rozmową, podczas której odchodzący pracownik może powiedzieć, co mu się podobało w firmie, a także jakie były przyczyny niezadowolenia z pracy.



Dobłą praktyką jest zachęcenie pracownika do podzielenia się propozycjami usprawnień (łatwiej krytykować i mówić otwarcie o obszarach wymagających usprawnień odchodząc).

# Exit interview

Exit interview to znakomite narzędzie kontroli wewnętrznej pozwalające monitorować środowiska pracy. W przypadku zgłoszenia nieprawidłowości firmowych temat badany jest przez powołaną do tego grupę wewnątrz organizacji i przygotowywany jest ewentualny plan naprawczy.



PRACA

W tej są przynajmniej jakieś perspektywy

# Exit interview

W trakcie wywiadu można także wyjaśnić sporne kwestie i rozwiązać ewentualne roszczenia. Daje możliwość wyjaśnienia aspektów związanych z ochroną własności intelektualnej pracodawcy.





# Exit interview

Rozmowa pożegnalna to także znakomita okazja, żeby podziękować pracownikowi za jego wkład w rozwój firmy i wyrażenie uznania i szacunku do jego pracy. Pozytywne rozstanie wnosi korzyści dla obu stron.

Byli pracownicy są jednymi z głównych ambasadorów marki pracodawcy.



# Outplacement

Outplacement rozumiany jest zwykle jako zwalnianiego pracownika i pomoc w budowaniu pozytywnego podejścia do nowych wyzwań, związanych z szukaniem atrakcyjnej oferty pracy.



Słyszałem, że niektórzy z was mają życie osobiste. Czas by to zmienić!

# Outplacement

Kwestią podstawową jest zrozumienie, że utrata pracy jest jedną z okoliczności życiowych wywołujących tak silny stres, że niekiedy może być porównywalny z utratą osoby bliskiej.



# Outplacement

Zdarza się, że osoba zwalniająca pracownika, nie bierze tego pod uwagę. Czasami zwalniający nie ma wystarczających kompetencji, aby udzielić pomocy psychologicznej, a warto takie kompetencje rozwijać, szczególnie w dużych organizacjach lub w sytuacjach zwolnień grupowych. W dużych organizacjach warto zatrudnić specjalistę bądź skorzystać z doradztwa zewnętrznego.



PRACOHOLIZM

Jedyne uzależnienie, które udało mi się pokonać...

# Outplacement

Psycholodzy rozróżniają dwa główne rodzaje stresu:

- dystres (stres zły) – kiedy stres jest tak ciężki lub trwa tak długo, że wywołuje dezorganizację działania,
- eustres (stres dobry) – działanie mimo chwilowego dyskomfortu prowadzi do rozwoju osobowości.





# Outplacement

Psychologiczna pomoc w ramach outplacement'u ma pierwszej kolejności za zadanie zmniejszenie niekorzystnych skutków dystresu i adaptacji do nowej sytuacji oraz pomoc w zamienieniu powstałej energii w eustres.



PRACA

Nadal narzekasz na swoją?

# Outplacement

W drugiej kolejności taka pomoc służy wsparciu zwalnianego pracownika w rozwiązywaniu trudności i szukaniu nowych korzystnych lub korzystniejszych rozwiązań.



Pracodawca docenia i szanuje,  
On zawsze zrozumie trudną sytuację

# Outplacement

Outplacement może obejmować:



# Outplacement

Outplacement koncentruje energię na obraniu właściwego kierunku rozwoju, przygotowaniu do profesjonalnych rozmów rekrutacyjnych, rozwijania siatki kontaktów itp.



# Outplacement

Często w początkowym okresie pracownicy nie doceniają tego typu działań, ale długofalowo, po ustabilizowaniu swojej nowej sytuacji zawodowej, ich nastawienie do byłego pracodawcy i swojej nowej sytuacji jest lepsze.

**Przychodzi pracownica do gabinetu szefa i mówi:**  
**- Proszę mi wybaczyć, ale nie dostałam wypłaty.**  
**- Wybaczam pani.**



# Outplacement

Należy zaznaczyć, że polskie prawodawstwo przewidziało okoliczności, w których pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi pomocy z zakresu outplacement'u.



**PAMIĘTAJ!**

Kiedy twój szef narzeka na swojego szefa  
Nigdy nie odpowiadaj: „Tak wszyscy nienawidzimy  
swoich szefów...”

# Outplacement

Zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia, pracodawca, który zamierza zwolnić, co najmniej 100 pracowników w ciągu 3 miesięcy, zobowiązany jest do zorganizowania zwalnianym osobom programu pomocy oraz zgłosić to odpowiednim instytucjom.



# Outplacement

Pracodawca zobowiązany jest do zorganizowania zwalnianym osobom usług rynku pracy w formie programu. Program ten może być realizowany przez urząd pracy, agencje zatrudnienia lub wyspecjalizowane firmy.



# Outplacement

Jednocześnie Kodeks Pracy zapewnia zwalnianemu pracownikowi 2 do 3 wolnych dni roboczy na poszukiwanie pracy (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia)

– art. 37 Kodeksu Pracy



Twój szef  
Zawsze chętny do wysłucha twojej prośby o podwyżkę

# Pożegnanie

Pożegnanie z pracownikiem, niezależnie czy następuje z inicjatywy pracodawcy, czy pracownika, ma głównie charakter społeczny. Warto, aby szczególnie w dużych organizacjach były podstawowe standardy, w ramach których pracownicy i przełożeni żegnają odchodzącego pracownika.





# Pożegnanie

W przypadku braków takich standardów pożegnania są organizowane spontanicznie i mają różny charakter. Takie różnice mogą niekiedy wywoływać niekorzystne zjawiska w zespołach pracowników.



Nasza praca  
Często pozostaje niezauważona

# Pożegnanie

Przykładowe elementy pożegnania pracownika:

Informacja  
z działu kadr

Ogłoszenie na  
tablicy ogłoszeń

Przekazanie  
informacji na  
zebraniu  
pracowników

Prezent pożegnalny

Przyjęcie  
pożegnalne



# Umowy cywilno-prawne

# Umowy cywilno-prawne

- ▶ Umowa zlecenia i umowa o dzieło to podstawowe kontrakty usługowe, konkurencyjne w stosunku do umowy o pracę. Różnica między tymi dwoma rodzajami umów istotna, bowiem wiąże się z różnymi konsekwencjami prawnymi.



Polak potrafi zrobić coś z niczego

# Umowa zlecenia

- ▶ **Umowa zlecenie** została uregulowana w art. 734 – 751 Kodeksu Cywilnego i polega na tym, że przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonych czynności dla dającego zlecenie, za których ostateczny efekt nie jest odpowiedzialny.



Polak po 3 latach w Anglii:  
po polsku już nie mówi, po angielsku jeszcze nie potrafi...



# Umowa zlecenia

Od stycznia 2017r. przy umowie zlecenia obowiązuje minimalna stawka godzinowa. Wprowadza ją ustawa z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw. Regulacje te nie odnoszą się do umów o dzieło, agencyjnych.



**Realia rynku pracy**  
**Jeden pracuje jak za czterech**  
**Czterem płacą jak za jednego**

# Umowa zlecenia



Dzisiejsza wolność...  
Masz prawo wyboru miejsca, w którym będziesz  
robił co Ci każą...

Wprowadzana minimalna  
stawka godzinowa wynosi  
zgodnie z przepisami ustawy  
19,70 zł za godzinę. W latach  
kolejnych, wysokość tej  
stawki uzależniona będzie od  
corocznej dynamiki wzrostu  
minimalnego wynagrodzenia  
za pracę.

# Umowa zlecenia

Stawka godzinowa odnosi się nie tylko do zleceniobiorców niebędących przedsiębiorcami oraz wykonujących zlecenie poza prowadzoną działalnością.

Dotyczy również osób realizujących zlecenia w ramach prowadzonej działalności gospodarczej – ale pod warunkiem, że nie zatrudniają pracowników i nie zlecają usług na podstawie umów-zleceń



**Pracownik miesiąca... od zarania dziejów  
nigdy nie narzeka, nie spóźnia się, nie popełnia  
błędów, zawsze ma co robić...**

# Umowa zlecenia

Przyjmujący zlecenie musi w zasadzie wykonać czynność, do której się zobowiązał osobiście, powinien przy tym działać z należytą starannością. Dopuszcza się możliwość wykonania zlecenia przez osobę trzecią – zastępcę i jest to, można powiedzieć, niemalże podstawowa różnica pomiędzy umową o pracę a umową zlecenia.



Szukanie pracy,  
męczy bardziej niż regularne zatrudnienie.

# Umowa zlecenia

Powierzenie zlecenia osobie trzeciej jest możliwe wtedy gdy:

- ▶ wynika to z umowy,
- ▶ następuje po zawiadomieniu o tym fakcie zleceniodawcy,
- ▶ przyjmujący zlecenie odpowiada za niewłaściwe działanie zastępcy.





# Umowa zlecenia

Umowa zlecenia może być w każdej chwili wypowiedziana przez każdą ze stron.

## Praca grupowa (*rzeczownik*)

Siedzisz wygodnie  
i patrzysz jak ktoś  
komu zależy odwala  
całą robotę.

# Umowa zlecenia

Jeżeli czyni to zleceniodawca to powinien zwrócić koszty poniesione przez drugą stronę, a w razie odpłatnego zlecenia uiścić odpowiednią część wynagrodzenia.



Najpierw się uczyć nie chciało  
Teraz się robić nie chce.

# Umowa zlecenia

Jeżeli umowę wypowiedza zleceniobiorca, bez ważnego powodu, odpowiada wobec drugiej strony za powstałą z tego tytułu szkodę.



POKOLENIE UMOWA ZLECENIE  
1 500 brutto

# Umowa zlecenia

Umowa zlecenia powinna określać:



RODZAJ ZAWARTEJ UMOWY, która powinna wynikać z nazwy i treści.

DATE ROZPOCZĘCIA I ZAKOŃCZENIA WYKONYWANIA UMOWY.

MIEJSCE WYKONYWANIA UMOWY.

ZASADY WYPŁACANIA WYNAGRODZENIA.

ZAPISY WSKAZUJĄCE SPOSÓB POTWIERDZANIA LICZBY GODZIN WYKONANIA ZLECENIA

# Umowa o dzieło

**Umowa o dzieło** została uregulowana w art. 627 – 646 Kodeksu Cywilnego. Poprzez zawarcie tej umowy wykonawca zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, tj. do uzyskania pewnego wyniku swych działań, a zamawiający do wypłaty wynagrodzenia.





# Umowa o dzieło

Wysokość wynagrodzenia powinna być określona w umowie, choć nie koniecznie kwotowo. Można bowiem wskazać podstawy do ustalenia podstawy wysokości wynagrodzenia.



# Umowa o dzieło

Umowa o dzieło jest umową rezultatu. Wykonawca dzieła odpowiada za rezultat swej pracy. Ważne aby wykonał dzieło zgodnie ze sposobem i terminem określonym w umowie. W przeciwnym wypadku zamawiający ma prawo wezwać wykonawcę do zmiany sposobu wykonania dzieła i wyznaczyć w tym celu odpowiedni termin, a po jego bezskutecznym upływie może od umowy odstąpić, bądź powierzyć wykonanie poprawek, albo dalsze wykonanie dzieła innej osobie na koszt przyjmującego zamówienie – wykonawcy.



# Umowa o dzieło a zlecenie

W odróżnieniu od umowy zlecenia, umowa o dzieło wymaga, by przyjmujący zamówienia doprowadziły do konkretnego, w przyszłości, indywidualnie oznaczonego rezultatu.

Umowa zlecenia nie akcentuje tego rezultatu, jako koniecznego do osiągnięcia, nie wynik zatem (jak w umowie o dzieło), lecz starania w celu osiągnięcia tego wyniku, są elementem wyróżniającym dla umowy zlecenia, tj. przedmiotem istotnym.



# Praca zdalna

# Praca zdalna

➤ Art. 3 [7]

- W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania.
- Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy.
- Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.



# Praca zdalna

➤ Art. 3 [7]

- Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej powinien zapewnić pracodawca.
- Pracownik przy wykonywaniu pracy zdalnej może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

# Praca zdalna

➤ **Art. 3 [7]**

Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania.



# Przepisy



1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141 z późn.zm.)
2. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. 2018 poz. 2369)
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. (Dz. U. Nr 60 poz. 281 z późn.zm.)
4. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. (Dz. U. 1999 Nr 60 poz. 636 z późn. zm.).
5. Ustawa z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz.1220).
6. Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 grudnia 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. 2020 poz. 111)
7. Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 29 października 2021 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych