



BIULETYN nr 2(6)/2018

POWIAT ŚWIDWIŃSKI



www.fundacja.togatus.pl

DLUGOŚĆ OKRESÓW WYPOWIEDZENIA UMÓW O PRACĘ

Okresy wypowiedzenia umów o pracę ustawodawca uregulował w art. 34 – 36 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Zostały one zróżnicowane w zależności od rodzaju umowy łączącej pracodawcę z pracownikiem, tzn. czy jest to umowa o pracę na okres próbny, czy umowa o pracę na czas określony albo nieokreślony.

W przypadku umów o pracę zawieranych na okres próbny, z uwagi, iż nie mogą one być zawarte na czas dłuższy niż 3 miesiące, okres ich wypowiedzenia ustawodawca określił na:

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

Odnosnie zaś umów o pracę zawartych na czas określony i nieokreślony, ich okres wypowiedzenia wiąże się bezpośrednio z okresem zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi odpowiednio:

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

Do powyższych okresów zatrudnienia wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, określonego w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika np. na skutek komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego.

Trzeba również pamiętać, że strony umowy o pracę, po dokonaniu wypowiedzenia umowy przez jedną z nich, mogą ustalić wcześniejszy termin rozwiązania stosunku pracy, a ustalenia te nie będą mieć wpływu na tryb rozwiązania umowy o pracę.

MIEJSCE ZAMIESZKANIA A MIEJSCE ZAMELDOWANIA OSOBY FIZYCZNEJ

W życiu codziennym pojęcia takie jak miejsce zamieszkania oraz miejsce zameldowania często stosowane są zamiennie. W rzeczywistości dotyczą jednak zupełnie innych gałęzi prawa. Miejsce zamieszkania to określenie obowiązujące w prawie cywilnym, natomiast zameldowanie stanowi kategorię prawa administracyjnego.

Zgodnie z art. 25 Kodeksu Cywilnego miejscem zamieszkania osoby fizycznej jest miejscowość, w której osoba ta przebywa z zamiarem stałego pobytu. W świetle powyższego przepisu o miejscu zamieszkania osoby fizycznej decydują zatem dwa czynniki: zewnętrzny (faktyczne przebywanie, z łac. *corpus*) oraz wewnętrzny (zamiar stałego pobytu, z łac. *animus manendi*), występujące i trwające łącznie. Jak podkreśla się w orzecznictwie Sądu Najwyższego uznanie określonej miejscowości za miejsce zamieszkania osoby fizycznej wymaga przebywania w tej miejscowości z zamiarem stałego pobytu. O stałości pobytu decyduje przede wszystkim takie przebywanie, które ma cechy posiadania w określonej miejscowości głównego ośrodka swoich osobistych i majątkowych interesów (wyr. SN z dnia 25 listopada 1975 r., sygn. akt III CRN 53/75, Legalis). Brak zameldowania osoby fizycznej w miejscowości cechującej się jej częstym, a nawet stałym pobytom nie powinien jednak determinować braku miejsca zamieszkania w tej miejscowości, ponieważ może wynikać z obiektywnych okoliczności uniemożliwiających dokonanie zameldowania, czy też z braku woli dokonania czynności meldunkowych przez samego zainteresowanego. Okoliczność odbywania kary pozbawienia wolności, co do zasady nie powoduje w świetle orzecznictwa sądowego automatycznej zmiany miejsca zamieszkania na zakład karny, ponieważ jest on miejscem jedynie czasowego odosobnienia osób skazanych. Podobnie jest w przypadku innych, dłuższych pobytów poza miejscem stałego przebywania osoby fizycznej, np. w związku z wykonywaniem pracy innej miejscowości lub za granicą, realizowania studiów albo odbywania służby wojskowej. W takich sytuacjach utrzymane zostaje dotychczasowe miejsce zamieszkania wskutek określonych indywidualnych zachowań osoby fizycznej, cechujących jej więź z tym miejscem, tj. przyjazdów na okresy wolne od pracy, ferie świąteczne, wakacje lub czas przepustek. Warto

dodać, iż wyrażenie zamiaru stałego pobytu nie jest czynnością prawną, również jego zmiana nie ma takiego charakteru. W konsekwencji należy uznać, iż występowanie zaburzeń psychicznych, które mogą stanowić podstawę do pozbawienia lub ograniczenia zdolności do czynności prawnych nie oznacza, że osoba cierpiąca na takie zaburzenia nie jest w stanie wyrazić zamiaru stałego pobytu w określonej miejscowości.

Odmienność pojęć miejsca zamieszkania oraz miejsca zameldowania wiąże się z celami, których realizacji służą. Miejsce zamieszkania osoby fizycznej ma istotne znaczenie dla jej sytuacji prawnej. Występuje ono w treści wielu przepisów prawa cywilnego zarówno materialnego (np. art. 70 § 2 KC dotyczący miejsca zawarcia umowy), jak i procesowego (np. art. 27 KPC odnoszący się do właściwości sądu). W zakresie prawa administracyjnego obowiązek meldunkowy został stworzony przede wszystkim dla potrzeb ewidencjonowania ludności, w myśl przepisów ustawy z dnia 10 kwietnia 1974 r. o ewidencji ludności i dowodach osobistych. Należy zaznaczyć, iż w piśmiennictwie od dawna zwracano uwagę na anachroniczność obowiązku meldunkowego i postulowano jego zniesienie. Póki co ustawodawca zdecydował się jedynie na wprowadzenie uproszczeń przy wykonywaniu obowiązku meldunkowego poprzez umożliwienie dokonywania wszystkich czynności z tego zakresu w formie elektronicznej (zob. ustawa z dnia 27 października 2017 r. o zmianie ustawy o ewidencji ludności Dz.U. z 2017 r. poz. 2286).

Dr Joanna Juchniewicz

ZMIANA IMIENIA I NAZWISKA

Imię i nazwisko są indywidualnie przypisane do każdej osoby, a o ich wyborze zasadniczo decydują rodzice dziecka.

Polskie prawo przewiduje możliwość dokonania zmiany imienia i zmiany nazwiska. Może to jednak nastąpić jedynie w wyjątkowych, określonych w ustawie z dnia 17 października 2008 r. o zmianie imienia i nazwiska (t.j. Dz. U. 2016, poz. 10) przypadkach.

Zmiana imienia oznacza zastąpienie wybranego imienia innym imieniem, zastąpienie dwóch imion jednym imieniem, zastąpienie jednego imienia dwoma imionami, dodanie drugiego imienia, zmianę pisowni imienia lub imion lub zmianę kolejności imion. W wyniku

dokonanej zmiany osoba nie może nosić więcej niż dwóch imion. Zmiana nazwiska natomiast oznacza zmianę na inne nazwisko, zmianę pisowni nazwiska lub zmianę nazwiska ze względu na formę właściwą dla rodzaju żeńskiego lub męskiego. Nazwisko zmienione nie może składać się z więcej niż dwóch członów.

Obywatel polski może wystąpić o zmianę imienia i nazwiska:

- jeżeli nosi imię i nazwisko ośmieszające albo nieelicujące z godnością człowieka;
- chce je zmienić na imię lub nazwisko używane;
- chce zmienić imię lub nazwisko, jeżeli zostały wcześniej bezprawnie zmienione;
- chce je zmienić na imię lub nazwisko noszone zgodnie z przepisami prawa państwa, którego obywatelstwo również posiada.

Cudzoziemiec, który uzyskał w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy, może dokonać zmiany wyłącznie ze szczególnie ważnych powodów związanych z zagrożeniem jego prawa do życia, zdrowia, wolności lub bezpieczeństwa osobistego.

Trzeba pamiętać, że zmiana nazwiska nie jest dopuszczalna, jeżeli osoba ubiega się o zmianę na nazwisko historyczne, wsławione w dziedzinie kultury, nauki, działalności politycznej, społecznej albo wojskowej, chyba że osoba ubiegająca się o zmianę nazwiska posiada członków rodziny o tym nazwisku.

Wniosek o zmianę imienia lub nazwiska składa się do wybranego kierownika urzędu stanu cywilnego. Wniosek powinien zawierać:

1) dane osoby, której zmiana dotyczy:

- a) imię (imiona) i nazwisko oraz nazwisko rodowe,
- b) wskazanie kierownika urzędu stanu cywilnego, który sporządził akt urodzenia oraz akt małżeństwa, jeżeli zmiana imienia lub nazwiska będzie dotyczyła tego aktu,
- c) numer Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności, zwany dalej „numerem PESEL”, jeżeli został nadany;

2) imię lub nazwisko, na jakie ma nastąpić zmiana;

3) wskazanie miejsca sporządzenia aktu urodzenia małoletnich dzieci, jeżeli zmiana imienia lub nazwiska będzie dotyczyła tych aktów;

4) adres do korespondencji wnioskodawcy;

5) uzasadnienie;

6) oświadczenie wnioskodawcy, że w tej samej sprawie nie złożył wcześniej wniosku do innego kierownika urzędu stanu cywilnego lub nie została wydana już decyzja odmowna.

MEDIACJE W ZBIOROWYM PRAWIE PRACY

Spory z zakresu prawa pracy to spory o roszczenia ze stosunku pracy i związane z tym stosunkiem oraz spory o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których na mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy. Na tym gruncie można wyróżnić dwa rodzaje sporów: indywidualne i zbiorowe. Spór indywidualny jest to spór między konkretnym, jednostkowym pracownikiem a pracodawcą, jest to ujęcie podmiotowe. W ujęciu przedmiotowym natomiast są to: indywidualne roszczenia pracownika wobec pracodawcy lub odwrotnie.

Spór zbiorowy to natomiast każdy spór pomiędzy wszystkimi lub określoną grupą pracowników z jednym pracodawcą. Podmiotami takiego sporu są związki zawodowe reprezentujące pracowników, a także organ administracji zakładowej lub państwowej. Przedmiotem tego sporu są m.in.: zmiany zakresu obowiązków, płac lub świadczeń socjalnych oraz prawa i wolności związkowych pracowników i innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Przedmiotem tego sporu nie może być indywidualne roszczenie.

Rozstrzygnięcie sporów z zakresu prawa pracy może odbywać się:

1. przed sądem pracy,
2. w drodze mediacji przed mediatorem,
3. za pomocą innych elementów, takich jak ADR (tj. sądy polubowne, komisja pojednawcza, postępowanie ugodowe).

Naczelną jednak zasadą rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy jest dążenie do ich ugodowego rozwiązywania. Jeżeli chodzi o kwestię sporów zbiorowych powołać należy ustawę z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W tym miejscu warto zauważyć, że określenie „mediacja” w prawie polskim po raz pierwszy została użyta właśnie w tejże ustawie.

Mając na uwadze zalecenia prawa międzynarodowego ustawodawca przewidział dla rozwiązywania sporów zbiorowych typową konstrukcję *multi-steps ADR* (tj. od form mniej do coraz bardziej sformalizowanych o trzystopniowej strukturze).

Pierwszym stopniem owej struktury są rokowania prowadzone przez strony. Jeżeli nie doprowadzą one do porozumienia, to po spisaniu protokołu rozbieżności, kolejnym obligatoryjnym etapem jest mediacja. Wspomniany wcześniej protokół rozbieżności stanowi punkt wyjścia do rozpoczęcia mediacji. Dopiero niepowodzenie mediacji stanowi obligatoryjną przesłankę do zorganizowania strajku. Jest to jednak dość radykalny krok, zamiast którego strony mogą wnioskować o rozstrzygnięcie sporu drogą arbitrażu społecznego. Arbitraż ma jednak charakter fakultatywny.

W tym jednak miejscu powinniśmy jednak skupić się na drugim etapie przewidzianym w konstrukcji *multi-steps ADR*, czyli mediacji. Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w rozdziale III, poczynając od art. 10 reguluje mediację i arbitraż.

Spór zbiorowy wszczęty może być jedynie przez pracowników. Pracodawcy w tymże przypadku przypada wyłącznie rola bierna. Decyzję o rozpoczęciu sporu podejmują zatem wyłącznie pracownicy, jednakże po rozpoczęciu sporu, w trakcie jego trwania, czynności podejmowane są przed obie strony, zarówno związki zawodowe, jak i pracodawcę.

Mediatorem w sporach zbiorowych może być jedynie osobą fizyczną, prowadzenie mediacji przez osobę prawną bądź wszelkiego rodzaju organizacje poprzez ich przedstawicieli należy uznać za niedopuszczalne. Osoba mediatora wskazana musi odznaczać się bezstronnością i jest to jedyny wymóg jaki ustawa nakłada na osobę mediatora *expressis verbis*.

Zgodnie z art. 11 ust. 1 wspomnianej ustawy „Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Mediatorem może być osoba z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

Natomiast jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy.

Mediatorem *ad hoc* może zostać każdy, kto zostanie wskazany zgodnie przez obie strony sporu. Nie ma tutaj nawet minimalnych ograniczeń tak jak np. w sprawach cywilnych (brak pełnej zdolności do czynności prawnych, wykonywanie zawodu sędziego). Wybór osoby mediatora jest suwerenną i wspólną decyzją stron, które muszą w tej kwestii osiągnąć porozumienie. W praktyce strony sporów zbiorowych zgłaszają się jednak o przeprowadzenie mediacji do znanych osób, cieszących się powszechnym szacunkiem i wybierają ich na mediatorów.

Mediator powoływany jest w wyniku zgody obu stron, możliwa zatem jest sytuacja, w której z różnych przyczyn strony mogą domagać się jego odwołania. Wydaje się także, że zgodna wola stron może stać się podstawą odwołania mediatora wyznaczonego przez ministra. Ustawa nie zabrania takiego rozwiązania. Najczęstszą przyczyną odwołania mediatora jest utrata zaufania co do jego osoby. Również odwołanie musi być wspólną i zgodną decyzją obu stron, a gdy domaga się tego jedna z nich, przeprowadzone zostaje postępowanie wyjaśniające z udziałem mediatora i stron sporu, a jego wynik wpływa na to, czy mediator dalej może pełnić swoją funkcję.

Polski prawodawca traktuje pracownika jako tzw. stronę słabszą i stara się za pomocą przepisów prawa pracy niejako wyrównać jego pozycję, do pozycji pracodawcy. Zauważyć to można także w konstrukcji instytucji mediacji w sporach zbiorowych. Strona pracownicza jest nie tylko inicjatorem sporu, ale także w trakcie jego trwania posiada narzędzie do wywarcia nacisku na pracodawcę jakim jest tzw. strajk ostrzegawczy. Przesłanką jego przeprowadzenia jest jedynie przeświadczenie strony związkowej o tym, iż spór nie zostanie rozwiązany przez 14 dni od dnia jego zgłoszenia. Przeprowadzenie takiego strajku ostrzegawczego jest sygnałem dla pracodawcy w celu zmiany jego postulatów oraz złagodzenia prezentowanego stanowiska w mediacji.

Uprawnienia mediatora określone w ustawie są bardzo wąskie. Czynności dokonywane przez mediatora wynikają bardziej z zasad mediacji niż z przepisów prawa pracy, Zgodnie z istotą mediacji nie ma on żadnych uprawnień władczych i może on co najwyżej zrezygnować z jej prowadzenia, np. w przypadku bojkotowania lub blokowania jej przez którąś ze stron. Wartym podkreślenia jest fakt, iż jeżeli dojdzie do odwołania lub rezygnacji mediatora, nie prowadzi to do zakończenia mediacji. Strony mogą bowiem powołać innego mediatora lub zwrócić się do ministra w celu jego wyznaczenia.

Możemy wyodrębnić trzy grupy uprawnień mediatora:

1. uprawnienia analityczno-badawcze - polegające na dokładnej analizie stanowisk stron na podstawie protokołu rozbieżności sporządzonego po nieudanych rokowaniach;
2. uprawnienia organizacyjne – polegające na organizowaniu oraz zarządzaniu przebiegiem mediacji;
3. uprawnienia postulatywne - których celem jest przede wszystkim uzyskanie precyzyjnej wiedzy merytorycznej na konkrety temat.

Podstawą porozumienia jest zdobyta przez mediatora w oparciu o powyższe punkty wiedza i dokonana tzw. diagnoza konfliktu. Samo postępowanie mediacyjne ma charakter niesformalizowany. Ustawodawca nie wspomina o żadnych „etapach mediacji”. Techniki oraz strategie przyjmowane przez mediatora zostały także pozostawione w kwestii jego subiektywnego wyboru oraz akceptacji ich przez strony.

Czas trwania mediacji także nie został uregulowany przez ustawę. Powinna ona bowiem trwać do momentu całkowitego wygaśnięcia szansy na zawarcie porozumienia, choć oczywiście wspomniane wcześniej prawo do strajku ostrzegawczego przyspiesza proces mediacyjny, zwłaszcza po stronie pracodawcy. Postępowanie mediacyjne może zakończyć się podpisaniem porozumienia przez strony, a w razie jego nieosiągnięcia podpisaniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności takie dokonywane są przy udziale mediatora, jednakże brak jego aprobaty w postaci podpisu pod protokołem nie wpływa na jego ważność. Mediator powinien zadbać o to, aby porozumienie było jasne i wystarczająco precyzyjne. Powinno ono określać

uprawnienia i obowiązki stron w taki sposób, ażeby każda ze stron rozumiała jego treść by uniknąć sytuacji, w której kwestionowane będą postanowienia porozumienia wobec ich niezrozumienia.

Doktryna podkreśla, iż porozumienie, które kończy spór nie musi rozwiązywać wszystkich spornych kwestii wchodzących w zakres przedmiotu danego sporu. Możliwa jest bowiem sytuacja, w której porozumienie obejmie jedynie część żądań pracowników, a w kwestiach nierozstrzygniętych zastosowanie znajdą dalsze stopnie procedury zbiorowej, w tym strajk.

Charakter prawny porozumienia jest bardzo istotną kwestią w zakończeniu mediacji prowadzonej w sporze zbiorowym. Przede wszystkim chodzi o to, czy porozumienie zawarte przez strony jest dla nich wiążące, a ponadto w jaki sposób mogą dochodzić jego wykonalności. Bezsporny jest pogląd, iż porozumienie kończące rokowania i mediacje są wiążące dla stron sporu.

Dominuje także pogląd, w myśl którego porozumienia należy zaliczyć do takich, które posiadają charakter normatywny w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy, jakże zawierają normy o charakterze ogólnym i mają umocowania ustawowe. Można także spotkać się ze skrajnym poglądem, według którego porozumienia takie zaliczyć należy do szczególnych źródeł prawa pracy. Nie jest jednak możliwe stosowanie przepisów Kodeksu Cywilnego do egzekwowania postanowień zawartych w treści porozumienia, nie ma bowiem do tego delegacji ustawowej umożliwiającej stosowanie przepisów Kodeksu Cywilnego w celu dochodzenia roszczeń wynikających z porozumienia o charakterze zbiorowym.

Reasumując nieosiągnięcie porozumienia prowadzić może do podjęcia uprawnionej akcji strajkowej, zaś jego zawarcie nie jest wyposażone przez prawodawcę w efektywne mechanizmy wykonawcze.

PUNKTY NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ

Województwo Dolnośląskie – powiaty: Wrocławski, Wołowski, Ząbkowicki.

Województwo Lubelskie – powiat Zamojski.

Województwo Łódzkie – powiaty: miasto Łódź, miasto Piotrków Trybunalski, Skierniewicki.

Województwo Mazowieckie – powiaty: Sierpecki, Płoński, Żyrardowski, Garwoliński, miasto Siedlce, Siedlecki, Żuromiński, Ostrowski, Szydłowiecki, Ostrołęcki.

Województwo Opolskie – powiaty: Głubczycki, Krapkowicki, Strzelecki.

Województwo Podkarpackie – powiat Bieszczadzki.

Województwo Podlaskie – powiaty: Augustowski, Sejneński.

Województwo Śląskie – powiaty: Zawierciański, miasto Jastrzębie Zdrój.

Województwo Świętokrzyskie – powiaty: Jędrzejowski, Ostrowiecki, Staszowski.

Województwo Warmińsko-Mazurskie – powiaty: Bartoszycki, Giżycki, Nidzicki, Olecki, Węgorzewski, miasto Olsztyn.

Województwo Wielkopolskie – powiaty: Pilski, Kościański, Czarnkowsko-Trzcianecki.

Województwo Zachodniopomorskie – powiaty: Choszczeński, Wałecki, Drawski, Świdwiński, Łobeski, Kamieński.

Adresy punktów, w których świadczona jest nieodpłatna pomoc prawna
znajdą Państwo na stronie Fundacji Togatus PRO BONO www.fundacja.togatus.pl

Wydawca: Fundacja Togatus PRO BONO, ul. Warmińska 7/1, 10-544 Olsztyn.

Biuletyn został wydany ze środków Fundacji Togatus Pro Bono