

Ekspert GP wyjaśnia

Czy kolejna umowa z pracownikiem może zmienić jego warunki pracy

W każdej umowie firma może zmienić warunki zatrudnienia

Marcin Wojewódka | radca prawny Wojewódka i Wspólnicy
Kancelaria Prawa Pracy



Zgodnie z art. 29 par. 1 kodeksu pracy warunki pracy i płacy stanowią konieczny element każdej umowy o pracę, niezależnie od jej rodzaju. Muszą być one określone w każdej kolejnej umowie zawieranej nawet z tym samym pracownikiem. W praktyce powyższe oznacza, że w przypadku zawarcia przez strony najpierw umowy na okres próbny, a następnie umowy na czas określony lub nieokreślony, warunki pracy i płacy powinny być niezależnie ustalone w każdej z nich. Formalne określenie tych elementów oznacza konieczność zamieszczenia odpowiednich zapisów w treści umów. Kodeks pracy nie nakłada jednak na pracodawcę żadnych

obowiązków co do treści tych zapisów w relacji do umowy o pracę poprzednio łączącej te same strony. Powyższe oznacza więc, że w kolejnej umowie zawartej z tym samym pracownikiem firma może zaproponować (zmienić) warunki pracy i płacy. Strony mogą też pozostawić je w dotychczasowym kształcie. W tym drugim przypadku w istocie zmianie ulegnie jedynie rodzaj umowy. Praktycznie jedynym ograniczeniem dla stron w zakresie kształtowania nowych warunków są przepisy bezwzględnie obowiązujące (np. przepisy regulujące minimalne wynagrodzenie). Należy również podkreślić, że postanowienia określające warunki pracy i płacy zawarte w kolejnej umowie o pracę pomiędzy tymi samymi stronami mogą się istotnie różnić w stosunku do warunków umowy uprzednio łączącej strony. **not. LG**

Co może zrobić pracodawca, u którego zorganizowano nielegalny strajk

Rokowania lub mediacje muszą poprzedzić akcję protestacyjną

Magdalena Zwolińska | adwokat z **Raczkowski**
i Wspólnicy sp.k.



Legalny strajk w firmie można przeprowadzić dopiero po wyczerpaniu polubownych etapów rozstrzygnięcia sporu zbiorowego. Wyjątek będzie zachodził, gdy bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań czy mediacji albo pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym. Strajk powinien też pozostawać w bezpośrednim związku z ochroną zbiorowych interesów pracowników, tj. warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych, praw i wolności związkowych. Oznacza to niedopuszczalność strajków o charakterze politycznym, których przedmiotem są interesy pozazawodowe. Istotne jest też, czy strajk spełnia kryterium proporcjonalności, tzn. przed jego ogłoszeniem należy wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności związane ze współmiernością zgłasza-

nych żądań do groźących pracodawcy strat. Celem strajku nie może być ruina ekonomiczna pracodawcy ani wyrządzenie mu jak największej szkody. Strajk, który nie spełnia wskazanych kryteriów skutkuje trzema rodzajami odpowiedzialności: dla działaczy, którzy go prowadzą – odpowiedzialnością karną; dla związku – odpowiedzialnością cywilną za szkody spowodowane nielegalnym strajkiem, a dla pracowników uczestniczących w nielegalnym strajku – odpowiedzialnością pracowniczą, czyli zwolnieniem z pracy. W praktyce pracodawca, u którego zorganizowano nielegalny strajk, może złożyć zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa z art. 26 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, tj. kierowanie nielegalnym strajkiem. W praktyce jednak postępowania takie są najczęściej umarzane na etapie przedsądowym. **not. AR**

PODSTAWA PRAWNA Art. 17, 26 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. nr 55, poz. 236).

zapytaj eksperta: ekspert@gazetaprawna.pl

www.praca.gazetaprawna.pl/porady