Artykuł pochodzi ze strony
http://www.zig.eco.pl/a163_jak_chronic_sie_przed_skutkami_kryzysu_i_nieprawnymi_roszczeniami_pracownikow.html

Jak chronić się przed skutkami kryzysu i nieprawnymi roszczeniami pracowników?

08.10.2009

6 października odbyło się czwarte w jesiennej edycji seminarium Zielonej Inicjatywy Gospodarczej na temat instrumentów wprowadzanych w celu złagodzenia skutków kryzysu ekonomicznego - "Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego" oraz mobbingu i nieprawnych roszczeń pracowników. Prelegentami podczas seminarium ZIG-u byli Pani mecenas Katarzyna Krauze i Pan mecenas Piotr Cichy.

Pan mecenas Piotr Cichy przedstawił kwestie prawne dotyczące ułatwień, jakie przedsiębiorcy mogą uzyskać w związku z obowiązującą ustawą "antykryzysową" (ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców).
Typowa klasyfikacja umowy o pracę, związana z podziałem w Kodeksie Pracy przedstawia się następująco: umowa na czas nieokreślony, umowa na czas określony (w tym umowa na zastępstwo nieobecnego pracownika), umowa na czas wykonania określonej pracy oraz umowa na okres próbny. Ustawa "antykryzysowa" (z dnia 28.08.2009r. obowiązująca do 21.12.2011r.) dla większości przedsiębiorców wprowadza regulacje, w okresie obowiązywania tej ustawy, odnośnie zasady tzw. trzech umów. Przewiduje ona możliwość zawarcia między pracodawcą a pracownikiem kolejnych umów na czas określony, przy ominięciu zasady trzech umów. Pracodawcy mogą zawierać umowy na czas określony, zaś umowa o pracę może być wypowiedziana, kiedy przekracza 6 miesięcy z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Łączy czas umów na czas określony nie może przekraczać 24 miesięcy. W okresie obowiązywania ustawy istnieje możliwość innej niż zgodnej z zasadami Kodeksem Pracy regulacji czasu pracy, co daje pewnego rodzaju elastyczność. Od 01.01.2004 r. obowiązuje zasada rozliczania pracowników w zakresie tzw. doby pracowniczej, czyli 24 h od harmonogramowego rozpoczęcia pracy przez pracownika. Ustawa wprowadza zmiany w zakresie indywidualnego rozkładu czasu pracy, przewidującego różne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz okres rozliczeniowy może być przedłużony nie więcej niż do 12 miesięcy.

W ostatniej części seminarium Pani Katarzyna Krauze scharakteryzowała pojęcie mobbingu oraz kwestie prawne dotyczące mobbingu. Mobbing jest uregulowany tylko w jednym artykule Kodeksu Pracy (art. 94 Kodeksu Pracy).
Jest to powtarzające się bezpodstawne dręczenie pracownika przez przełożonych lub współpracowników, poddanie ofiary przemocy ekonomicznej, psychicznej i społecznej w celu zastraszenia, upokorzenia i ograniczenia jej zdolności obrony, jest to zjawisko odczuwane subiektywnie, ale dające się intersubiektywnie potwierdzić, to wielofazowy proces. Psychiczny charakter mobbingu wyróżnia się podejmowaniem działań przybierających formy nękania psychicznego, powtarzalnością działań "mobbujących" w długim okresie czasu (okres 6 miesięcy). Za występowanie mobbingu odpowiedzialne są przede wszystkim czynniki organizacyjne, min. sztywna struktura oraz autokratyczny styl zarządzania.

Prezentacje z semiarium ZIG są dostęne na stronie: http://zig.eco.pl/materialy/publ_84_6_10_2009_kancelaria_lagodzeniepdf.pdf oraz http://zig.eco.pl/materialy/publ_85_6_10_2009_kancelaria_mobbingpdf.pdf.

Zapraszamy na kolejne seminarium Zielonej Inicjatywy Gospodarczej 13 października. Tematem będzie "Marketing w internetowych serwisach społecznościowych. Budowanie długotrwałych relacji z klientami".