

m e r i t u m

PRAWO PRACY

Wzór informacji do pracownika o przejściu całości lub części zakładu pracy na innego pracodawcę

.....
 oznaczenie pracodawcy

 Imię i nazwisko pracownika, stanowisko

**ZAWIADOMIENIE PRACOWNIKA O PRZEJŚCIU ZAKŁADU PRACY
 (LUB JEGO CZĘŚCI) NA INNEGO PRACODAWCĘ**

Na podstawie art. 23¹ § 3 Kodeksu pracy zawiadamiam, że z dniem
 nastąpi przejście
 (nazwa zakładu przechodzącego)

na
 (oznaczenie podmiotu przejmującego)

Przyczyną przejścia jest (np. zbycie
 zakładu na podstawie umowy kupna-sprzedaży)

Powyższe przejście (zbycie) wywoła następujące skutki dla pracowników zakładu:

- 1) w sferze prawnej (np. nabywca
 staje się automatycznie stroną dotychczasowych stosunków pracy powstałych na pod-
 stawie umowy o pracę, jednak pracownik ma prawo na podstawie art. 23¹ § 4 Kodeksu
 pracy w terminie 2 miesiące od daty przejścia zakładu na nowego pracodawcę roz-
 wiązać bez wypowiedzenia za 7-dniowym uprzedzeniem stosunek pracy);
- 2) w sferze ekonomicznej (np. za zobowiązania
 wynikające ze stosunków pracy odpowiedzialny jest nowy pracodawca);
- 3) w sferze socjalnej (np. w zakresie
 funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych).

W związku z przejściem zakładu nowy pracodawca zamierza
 (np. prowadzić działalność w zmienionym zakresie),
 co będzie oznaczać dla pracowników zatrudnionych w działach
 na stanowiskach konieczność zmiany metod
 pracy na oraz
 konieczność przekwalifikowania

W pozostałym zakresie pracodawca nie planuje dokonywania innych zmian doty-
 czących warunków zatrudnienia.

.....
 podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej

e. Uprawnienia pracownika przejętego

28 Pracownik w terminie **2 miesięcy od daty przejścia** zakładu pracy lub jego części na inne-
 go pracodawcę **ma prawo** do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia za 7-dniowym
 uprzedzeniem.

Nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła w życie 1 stycznia 2004 r., wydłużyła ramy czasowe
 przysługującego pracownikowi uprawnienia. Dotychczas pracownik mógł rozwiązać stosunek
 pracy za 7-dniowym uprzedzeniem w terminie jednego miesiąca liczonego od dnia zawiado-
 mienia pracownika o planowanym transferze.

WAŻNE! Obecnie 2-miesięczny termin na skorzystanie przez pracownika z możliwości roz-
 wiązania stosunku pracy w trybie uproszczonym liczony jest od dnia przejścia zakładu pracy
 lub jego części na innego pracodawcę.

2. Umowa o pracę na okres próbny

Umowa na okres próbny może poprzedzać każdy rodzaj umowy o pracę (z wyjątkiem umowy na okres próbny).

78

WAŻNE! Nie stosuje się umów na okres próbny przy nawiązywaniu stosunku pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę oraz umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Zawarcie tej umowy ma na celu głównie sprawdzenie kwalifikacji i przydatności do pracy pracownika, jednocześnie pozwala pracownikowi zapoznać się z warunkami zatrudnienia u danego pracodawcy. W związku z celem, dla którego jest zawierana umowa na okres próbny, czas jej trwania został ograniczony do **maksymalnie trzech miesięcy**. O długości okresu próbnego, podobnie jak i o zawarciu takiej umowy decydują strony stosunku pracy. Okres próbny może więc wynosić tydzień, miesiąc, dwa lub trzy miesiące. Okresy te bieżą niezależnie od występujących przerw w świadczeniu pracy (np. choroba pracownika) i kończą się z chwilą upływu ustalonego przez strony terminu.

WAŻNE! Kodeks pracy nie przewiduje możliwości przedłużania okresu próbnego o czas ewentualnej przerwy w pracy. Granica trzech miesięcy ma charakter sztywny i nie może być przekraczana.

Dopuszczalne jest natomiast **przedłużenie** pierwotnie ustalonego okresu próbnego, jeżeli jest on krótszy niż okres maksymalny. Przedłużenie takie może nastąpić jedynie na mocy porozumienia stron (najlepiej w formie aneksu do umowy głównej), a **cały okres próbny nie może być dłuższy niż 3 miesiące**.

79

WAŻNE! W jednym tylko przypadku umowa na okres próbny ulega wydłużeniu (o okres z reguły dłuższy niż maksymalny) z mocy prawa, a więc bez konieczności podejmowania przez strony stosunku pracy dodatkowych czynności. Jest to sytuacja, gdy umowa została zawarta na okres próbny przekraczający jeden miesiąc z pracownicą w ciąży, przy czym termin rozwiązania tej umowy przypada po upływie trzeciego miesiąca ciąży – wtedy umowa automatycznie ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Te zasady nie dotyczą jednak pracownic w ciąży, z którymi zawarto umowy o pracę na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca.

Pracodawca nie może zatrudniać tego samego pracownika na okres próbny **kilkakrotnie** zmieniając jedynie rodzaj pracy. Taka sytuacja może mieć miejsce jedynie w wyjątkowych przypadkach (np. długa przerwa pomiędzy dwoma okresami zatrudnienia) i nie może zmierzać do obejścia przepisów prawa.

PRZYKŁAD Pani Anna Barańska została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny trzech miesięcy w piekarni przy wypieku chleba. Po tym okresie pracodawca zawarł z nią umowę na czas określony pięciu miesięcy. Z kolei po tym terminie strony podpisały ponownie umowę na okres próbny trzech miesięcy, z tym że pani Anna miała pracować przy produkcji i wypieku pieczywa słodkiego.

Z przedstawionej sytuacji wynika, że pracodawca nie miał uzasadnionych podstaw do zawarcia po raz drugi umowy o pracę na okres próbny. Rodzaj świadczonych prac jest

WAŻNE! Przy zawieraniu umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług nie stosuje się ochronnych przepisów prawa pracy dotyczących m.in.: urlopów wypoczynkowych, czasu pracy, minimalnego wynagrodzenia za pracę, ochrony przed wypowiedzeniem itp. Kwestie te jednak mogą zostać wprowadzone do takiej umowy z woli stron.

PRZYKŁAD Pan Jan K. zawarł umowę zlecenia, której przedmiotem jest zbieranie danych do celów marketingowych firmy. Strony ustaliły w umowie, że zleceniobiorcy będzie przysługiwał dwutygodniowy urlop w sezonie letnim. Taki zapis jest prawnie dopuszczalny i nie przesądza jeszcze o pracowniczym charakterze zawartej umowy.

157 Najistotniejsze różnice pomiędzy umową zleceniem a umową o pracę zawiera poniższa tabela:

Cecha	Umowa zlecenie	Umowa o pracę
Relacje między stronami umowy	Zleceniobiorca ma swobodę co do miejsca, sposobu i czasu wykonania pracy. Umowa określa rodzaj wykonywanych czynności	Pracownik jest podporządkowany co do sposobu, miejsca i czasu świadczenia pracy
Osobiste wykonywanie pracy	Dopuszczalne jest powierzenie wykonania czynności przez osobę trzecią. Zastrzeżenie musi wynikać z umowy, zwyczaju lub gdy zleceniobiorca jest zmuszony do tego okolicznościami	Pracownik nie może powierzyć wykonywania pracy innej osobie. Tylko pracodawca może zawrzeć z inną osobą umowę o pracę na czas zastępstwa nieobecnego pracownika
Odpłatność za wykonywaną pracę	Zlecenie może być nieodpłatne. Brak wynagrodzenia musi wynikać albo z samej umowy, albo z okoliczności sprawy	Umowa jest zawsze odpłatna
Możliwość rozwiązania umowy	Zlecenie może zostać rozwiązane przez wypowiedzenie w każdym czasie	Wypowiedzenie umowy o pracę jest ograniczone przepisami prawa pracy. W określonych przez prawo sytuacjach jest niedopuszczalne w ogóle
Właściwość sądu do rozpatrywania roszczeń	Sąd cywilny	Sąd pracy
Przedawnienie roszczeń	Roszczenia przedawniają się w ciągu 10 lat, a dla roszczeń o świadczenia okresowe oraz związane z prowadzeniem działalności gospodarczej w terminie 3-letnim; z upływem zaś 2 lat przedawniają się: 1) roszczenia o wynagrodzenie przysługujące osobom, które trudnią się stale lub w zakresie działalności przedsiębiorstwa czynnościami danego rodzaju, oraz roszczenie z tytułu zaliczek im udzielonych, 2) roszczenia z tytułu utrzymania, pielęgnowania, wychowania lub nauki, jeżeli przysługują osobom trudniącym się zawodowo takimi czynnościami albo osobom utrzymującym zakłady przeznaczone na ten cel	Roszczenia z reguły przedawniają się z upływem 3 lat

tychczasowym stanowisku. Prace zawarte w wykazie prac w szczególnych warunkach określone zostały określone w zał. nr 1 do ustawy o emeryturach pomostowych.

Wykaz prac w szczególnych warunkach	
Lp.	Rodzaj prac
1	Prace bezpośrednio przy przeróbce mechanicznej węgla oraz rud metali lub ich wzbogacaniu.
2	Prace udostępniające lub eksploatacyjne związane z urabianiem minerałów skalnych.
3	Prace pod ziemią bezpośrednio przy drążeniu tuneli w górotworze.
4	Prace bezpośrednio przy zalewaniu form odlewniczych, transportowaniu naczyń odlewniczych z płynnym, rozgrzanym materiałem (żeliwo, staliwo, metale nieżelazne i ich stopy).
5	Prace bezpośrednio przy ręcznej obróbce wykańczającej odlewy: usuwanie elementów układu wlewowego, ścinanie, szlifowanie powierzchni odlewów oraz ich malowanie na gorąco.
6	Prace bezpośrednio przy obsłudze wielkich pieców oraz pieców stalowniczych lub odlewniczych.
7	Prace murarskie bezpośrednio w piecach hutniczych, odlewniczych, bateriach koksowniczych oraz w piecach do produkcji materiałów ceramicznych.
8	Prace bezpośrednio przy ręcznym zestawianiu surowców lub ręcznym formowaniu wyrobów szklanych w hutnictwie szkła.
9	Prace bezpośrednio przy kuciu ręcznym w kuźniach.
10	Prace bezpośrednio przy obsłudze agregatów i urządzeń do produkcji metali nieżelaznych.
11	Prace bezpośrednio przy obsłudze ciągów walcowniczych: przygotowanie, dozorowanie pracy walców lub samotoków, ingerencja przy wypadaniu i zaklinowaniu materiałów.
12	Prace przy obsłudze dźwignic bezpośrednio przy wytapianiu surówki, stopów żelaza lub metali nieżelaznych.
13	Prace bezpośrednio przy produkcji koksu w bateriach koksowniczych.
14	Prace bezpośrednio przy wypychaniu koksu z baterii koksowniczych, gaszeniu lub sortowaniu koksu.
15	Prace bezpośrednio przy produkcji materiałów formierskich lub izolacyjnoogrzewczych używanych w odlewnictwie i hutnictwie.
16	Prace bezpośrednio przy ręcznym załadunku lub wyładunku pieców komorowych wyrobami ogniotrwałymi.
17	Prace bezpośrednio przy ręcznym załadunku lub rozładunku gorących wyrobów ceramicznych.
18	Prace bezpośrednio przy formowaniu wyrobów ogniotrwałych wielkogabarytowych przy użyciu ręcznych narzędzi wibracyjnych.
19	Prace przy ręcznym formowaniu, odlewaniu, czyszczeniu lub szklwieniu wyrobów ceramicznych.
20	Prace nurka lub kesoniarza, prace w komorach hiperbarycznych.
21	Prace fizyczne ciężkie bezpośrednio przy przeładunku w ładowniach statku.
22	Prace rybaków morskich.
23	Prace na statkach żeglugi morskiej.
24	Prace na morskich platformach wiertniczych.
25	Prace w powietrzu wykonywane na statkach powietrznych przez personel pokładowy.
26	Prace bezpośrednio przy obsłudze urządzeń wiertniczych i wydobywczych przy poszukiwaniu złóż ropy naftowej lub gazu ziemnego.
27	Prace bezpośrednio przy obróbce odwiertów w górnictwie otworowym: ropy naftowej lub gazu ziemnego.
28	Prace bezpośrednio przy spawaniu łukowym lub cięciu termicznym w pomieszczeniach o bardzo małej kubaturze, z utrudnioną wentylacją (podwójne dna statków, zbiorniki, rury itp.).

B. Równoważny czas pracy

- 634** Czasu pracy pewnych kategorii pracowników nie można regulować sztywnymi dobowymi i tygodniowymi normami. Wynika to przede wszystkim ze specyficznego charakteru danej pracy, który występuje głównie w transporcie samochodowym i w komunikacji samochodowej, w rolnictwie, żegludze śródlądowej i przybrzeżnej oraz w lotnictwie. Przepisy art. 135–137 k.p. oraz art. 143 i 144 k.p. umożliwiają pracodawcom wprowadzenie, po spełnieniu przesłanek określonych w kodeksie, szczególnego rodzaju czasu pracy, określanego jako równoważny.

WAŻNE! Równoważenie czasu pracy polega na tym, że w pewne dni czas pracy może być dłuższy od ogólnie obowiązującego, a w inne dni czas pracy może być skrócony. W ramach ustalonego okresu rozliczeniowego krótsze i dłuższe dobowe normy równoważą się wzajemnie tak, że przeciętna norma tygodniowa zostaje zachowana. „Równoważenie” norm może też polegać na wyznaczeniu pracownikom dodatkowych dni wolnych od pracy.

- 635** W równoważnym czasie pracy, określonym w art. 135 k.p., **dopuszczalne jest wydłużenie dobowej normy czasu pracy do 12 godzin**, przy zachowaniu przeciętnie 40-godzinnej normy tygodniowej w przyjętym okresie rozliczeniowym.

PRZYKŁAD Pracownicy administracji pracują w równoważnym systemie czasu pracy. Od poniedziałku do czwartku po 9 godzin, a w piątek 4 godziny. Jeśli święto przypadnie w piątek, to pracownik ma wolne 4 godziny. Należy jeszcze w inny dzień zaplanować pracę w wymiarze o 4 godziny niższym, tak aby wymiar czasu pracy w miesiącu został obniżony o 8 godzin. Wystąpienie święta będącego dniem wolnym od pracy w innym niż niedziela dniu tygodnia powoduje w okresie rozliczeniowym odpowiednie zmniejszenie liczby godzin o 8 (art. 130 § 2 k.p.). Oznacza to również, że w niektórych okresach rozliczeniowych, ze względu na święta przypadające w innych dniach niż niedziela, zaplanowana liczba dni pracy będzie mniejsza niż przeciętnie 5 dni w tygodniu. W opisanym przypadku można np. nie zaplanować pracownikowi pracy w piątek (4 godziny), a w któryś dzień od poniedziałku do czwartku zaplanować mu pracę tylko na 5 godzin.

PRZYKŁAD Rozkład czasu pracy dla dwóch pracowników (A i B) zatrudnionych w równoważnym czasie pracy z 12-godzinną normą dobową na okres dwóch tygodni.

	Pon.	Wt.	Śr.	Czw.	Piąt.	Sob.	Niedz.	Pon.	Wt.	Śr.	Czw.	Piąt.	Sob.	Niedz.
A	12 h	12 h	12 h	12 h								12 h	12 h	12 h
B					12 h	12 h	12 h	12 h	12 h	12 h	12 h			

- 636** Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy dopuszczalna jest **16-godzinna dobową normą czasu pracy** (art. 136 k.p.).

- 637** Pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronnie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych można zatrudniać przez **24 godziny na dobę** (art. 137 k.p.).

- 638** Wymiar czasu pracy pracowników wymienionych w art. 148 k.p., tj.:

WAŻNE! Zadaniowy czas pracy nie może być wprowadzony dla każdego pracownika i dla każdego rodzaju pracy.

PRZYKŁAD Zadaniowego czasu pracy nie można stosować do pracowników młodocianych. Pracownicy młodociani są objęci szczególnymi przepisami o czasie pracy (art. 200², 202 i 203 k.p.), co wyklucza stosowanie zadaniowego czasu pracy. Czas pracy pracowników młodocianych należy ściśle kontrolować i ewidencjonować.

PRZYKŁAD Sekretarka ma dokładnie określone zadania do wykonania. Zapotrzebowanie na jej pracę jest jednak różne, zależne od wielu czynników. Niezależnie od ilości zadań przypadających do wykonania w danym dniu, musi ona wykonywać pracę przeciętnie przez 5 dni w tygodniu, w czasie ściśle określonym przez pracodawcę, dostosowując się do jego poleceń.

Nie można w tym przypadku wprowadzić zadaniowego czasu pracy. Jeśli pracownik wykonuje pracę codziennie, w siedzibie pracodawcy, w czasie ściśle przez niego określonym i musi stosować się do poleceń przełożonych, to nie można przyjąć, że obowiązuje go zadaniowy czas pracy.

Zadaniowy czas pracy można wprowadzić w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją (gdy nie ma np. potrzeby ustalania sztywnych granic czasowych przebywania pracownika na terenie zakładu pracy) albo miejscem wykonywania pracy.

Zadaniowy czas pracy można zastosować w następujących szczególnych przypadkach:

664

1) gdy rodzaj pracy powoduje, że może być ona wykonywana poza zwykłym rytmem pracy zakładu, w zasadzie o dowolnej porze, np. może to być praca programisty komputerowego;

PRZYKŁAD Pracodawca zamierza zatrudnić osoby do sprzątnięcia pomieszczeń firmy. Zamierza zastrzec, że sprzątnięcie może odbywać się tylko w godzinach, gdy pozostali pracownicy już nie pracują.

Pracodawca w opisanym wyżej przypadku może wprowadzić zadaniowy czas pracy. Osoby zatrudniane do utrzymania budynku w czystości mogą pracować w zadaniowym czasie pracy. Pracodawcy mogą wyznaczyć porę dnia, w której praca powinna być wykonywana. Ważne jest, aby pracownik sam decydował o rozkładzie swojego czasu pracy.

2) gdy zapotrzebowanie na pracę jest nierytmiczne i zależy od zmiennych okoliczności i uwarunkowań, a pracownik może sam decydować o rozkładzie czasu, w którym będzie wykonywał swoje zadania, np. praca listonosza i dozorca domu;

3) gdy niemożliwa lub znacznie utrudniona jest kontrola i ewidencja czasu poświęconego wykonywaniu pracy ze względu na miejsce wykonywania pracy, np. praca akwizytorów, doręczycieli oraz przedstawicieli handlowych, czyli różnego rodzaju prace w terenie.

Miejsce lub miejsca pracy w systemie zadaniowego czasu pracy ustala pracodawca. Na przykład inkasent otrzymuje od pracodawcy polecenie skontrolowania liczników w domach przy określonej ulicy, a nie w dowolnie przez niego wybranych, przy innej ulicy.

665

PRZYKŁAD Pracownik zatrudniony jest w podstawowym systemie czasu pracy. Obsługuje oczyszczalnię ścieków. Do jego zadań wykonywanych w ciągu tygodnia należy m.in.

Określona liczba dni wolnych od pracy gwarantowana jest również pracownikom wykonującym dozwoloną pracę w niedziele i święta. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedzielę i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy przypadającym w tym okresie (art. 147 k.p.).

Dzień wolny od pracy wynikający z normy przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oznacza kolejne 24 godziny przypadające po zakończeniu doby pracowniczej.

PRZYKŁAD Przykładowy rozkład czasu pracy pracowników podzielonych na pięć brygad w miesięcznym okresie rozliczeniowym uwzględniający ergonomiczne kryteria planowania pracy zmianowej.

Wskazuje się na następujące kryteria pracy zmianowej:

- rotacja zmian „do przodu”,
- co najwyżej 6 następujących po sobie zmian,
- przynajmniej 2 następujące po sobie takie same zmiany,
- maksymalnie 4 następujące po sobie takie same zmiany,
- średni czas pracy w tygodniu pomiędzy 34 a 38 godzin,
- przynajmniej półgodzinna przerwa w trakcie zmiany,
- zmiana trwająca maksymalnie 9 godzin,
- rozpoczynanie i kończenie zmian w godzinach: 7.00 – 15.00 – 23.00 (Zakład Ergonomii i Fizjologii Wysiłku Fizycznego, Collegium Medium, Uniwersytetu Jagiellońskiego stoi na stanowisku, że „dniówka” powinna się zaczynać najwcześniej o godzinie siódmej rano, ponieważ w naszej szerokości geograficznej rozpoczynanie zmiany porannej o godzinie szóstej zmusza wielu pracowników do wstawania o czwartej lub jeszcze wcześniej, kiedy jest jeszcze ciemno. W przypadku, gdy zmian porannych jest kilka pod rząd, możemy mieć do czynienia z podobnym zjawiskiem, jak przy zmianach nocnych, a więc z pogłębiającym się deficytem snu), harmonogram pracy możliwy do przewidzenia, przynajmniej 40% wieczorów oraz weekendów wolnych (Zob. B. Jansen, *Celowość skrócenia czasu pracy pracownikom zatrudnionym w ruchu ciągłym*, Ekspertyza dla Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego, 2003).

	marzec 2012 r.														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	Cz	Pt	So	N	Pn	Wt	Śr	Cz	Pt	So	N	Pn	Wt	Śr	Cz
A			1	1	2	2	3	3					1	1	2
B			2	2	3	3					1	1	2	2	3
C			3	3			1	1	2	2	3	3			
D					1	1	2	2	3	3					1
E									1	1	2	2	3	3	

	marzec 2012 r.															
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	Pt	So	N	Pn	Wt	Śr	Cz	Pt	So	N	Pn	Wt	Śr	Cz	Pt	So
A	2	3	3					1	1	2	2	3	3			
B	3					1	1	2	2	3	3					1
C		1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3
D	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3	
E				1	1	2	2	3	3					1	1	2

* A, B, C, D, E – poszczególne brygady; 1, 2, 3 – zmiany robocze

Zbiorowe prawo pracy

Urszula Jelińska, Magdalena Stojek-Siwińska, Marzena Wąsowska

SPIS TREŚCI

1. Układy zbiorowe pracy	1430	Porozumienie na zasadzie konsensusu	1465
A. Układ zbiorowy pracy	1430	f. Zawarcie układu	1466
a. Zagadnienia ogólne	1430	F. Porozumienie o stosowaniu układu	1467
b. Relacje pomiędzy układami	1431	G. Rozszerzenie stosowania układu	1468
B. Zakres podmiotowy układu	1433	H. Komisja do Spraw Układów Zbiorowych Pracy	1469
a. Zagadnienia ogólne	1433	I. Treść układu	1470
b. Wyłączenia z regulacji układowej	1434	a. Postanowienia normatywne	1471
C. Inicjatywa układowa	1437	Warunki wynagradzania za pracę	1473
a. Zagadnienia ogólne	1437	Sposób określania warunków wynagradzania	1474
b. Obowiązek podmiotu występującego z inicjatywą układową	1438	Systemy motywacyjne	1478
D. Zdolność układowa	1442	b. Postanowienia obligacyjne	1480
a. Strony zakładowego układu zbiorowego pracy	1442	J. Rejestracja układu	1482
b. Strony ponadzakładowego układu zbiorowego pracy	1445	a. Wniosek o rejestrację układu	1483
Strona pracodawców	1445	b. Badanie zgodności z prawem układu	1485
Strona pracowników	1446	c. Wejście w życie układu	1486
Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych	1450	d. Wykreślenie układu zbiorowego z rejestru	1487
E. Rokowania układowe w warunkach pluralizmu związkowego	1451	K. Zmiana treści układu	1488
a. Rozpoczęcie rokowań	1451	a. Zakres zmian	1488
b. Reprezentatywność ponadzakładowej organizacji związkowej	1452	b. Tryb zmiany	1489
c. Reprezentatywność zakładowej organizacji związkowej	1455	L. Rozwiązanie układu	1490
Kryteria ustalania reprezentatywności	1455	a. Podstawy rozwiązania układu	1490
Kontrola ustalania reprezentatywności	1457	b. Skutki rozwiązania układu	1495
d. Powstanie organizacji związkowej w trakcie rokowań	1459	Ł. Zawieszenie stosowania układu	1496
e. Sposób prowadzenia rokowań	1460	M. Przejęcie pracowników przez nowego pracodawcę	1498
Zasada dobrej wiary	1461		
Prawo do informacji	1462	2. Związek zawodowy u pracodawcy	1499
Opinia eksperta	1463	A. Zagadnienia wstępne	1499
Rozstrzyganie sporów powstałych w trakcie rokowań	1464	B. Uprawnienia związków zawodowych	1507

1	2	3	4	5
103	Wielka Brytania	GBP	32	140
104	Wietnam	USD	42	95
105	Włochy	EUR	42	105
106	Wybrzeże Kości Słoniowej	EUR	33	70
107	Zimbabwe	USD	42	120
108	Zjednoczone Emiraty Arabskie	USD	38	110
109	Państwa inne niż wymienione w lp. 1–108	USD	42	120

Przy podróżach do:

- Gibraltaru dieta i limit hotelowy jak w Wielkiej Brytanii,
- Hongkongu dieta wynosi 46 USD, a limit hotelowy 160 USD,
- Tajwanu dieta wynosi 45 USD, a limit hotelowy 100 USD.

1589

ZWROT KOSZTÓW PRZEJAZDÓW – JAZDY ZAMIEJSCOWE		
Rodzaj pojazdu	Stawka za 1 km w zł	Okres obowiązywania
Samochód osobowy o poj. skokowej do 900 cm ³	0,5214	Od 14 listopada 2007 r.
Samochód osobowy o poj. skokowej powyżej 900 cm ³	0,8358	Od 14 listopada 2007 r.
Motocykl	0,2302	Od 14 listopada 2007 r.
Motorower	0,1382	Od 14 listopada 2007 r.

ZWROT KOSZTÓW PRZEJAZDÓW – JAZDY ZAMIEJSCOWE		
Rodzaj pojazdu	Stawka za 1 km w zł	Okres obowiązywania
Samochód osobowy o poj. skokowej do 900 cm ³	0,4894	Od 1 marca 2004 r.
Samochód osobowy o poj. skokowej powyżej 900 cm ³	0,7846	Od 1 marca 2004 r.
Motocykl	0,2161	Od 1 marca 2004 r.
Motorower	0,1297	Od 1 marca 2004 r.

1590

WPLATY NA PAŃSTWOWY FUNDUSZ REHABILITACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH		
Okres	Kwota w zł	Podstawa prawna
1.09.2011 r. – 30.11.2011 r.	3366,11	M.P. z 2011 r. Nr 71, poz. 708
1.06.2011 r. – 31.08.2011 r.	3466,33	M.P. z 2011 r. Nr 35, poz. 422
1.03.2011 r. – 31.05.2011 r.	3438,21	M.P. z 2011 r. Nr 11, poz. 122
1.12.2010 r. – 28.02.2011 r.	3203,08	M.P. z 2010 r. Nr 86, poz. 1015
1.09.2010 r. – 30.11.2010 r.	3197,85	M.P. z 2010 r. Nr 57, poz. 774
1.06.2010 r. – 31.08.2010 r.	3316,38	M.P. z 2010 r. Nr 39, poz. 548
1.03.2010 r. – 31.05.2010 r.	3243,60	M.P. z 2010 r. Nr 7, poz. 69
1.12.2009 r. – 28.02.2010 r.	3113,86	M.P. z 2009 r. Nr 73, poz. 921
1.09.2009 r. – 30.11.2009 r.	3081,48	M.P. z 2009 r. Nr 52, poz. 747
1.06.2009 r. – 31.08.2009 r.	3185,61	M.P. z 2009 r. Nr 30, poz. 447
1.03.2009 r. – 31.05.2009 r.	3096,55	M.P. z 2009 r. Nr 9, poz. 114
1.12.2008 r. – 31.12.2008 r.	2968,55	M.P. z 2008 r. Nr 87, poz. 769