

**Zagadnienia przygotowane przez
Zespół Prawa Gospodarczego i Rynku Pracy
w ramach Drugiego Kongresu Prawników Wielkopolski**

Zawartość opracowania:

- Blok pierwszy: Co o prawie pracy powinien wiedzieć młody człowiek.
- Blok drugi: Postulaty zmian przepisów prawa.

Blok pierwszy: Co o prawie pracy powinien wiedzieć młody człowiek

Zespół proponuje przygotowanie „**Informatora wiedzy prawniczej dla młodego człowieka**”, zawierającego następujące zagadnienia:

I. Prawo pracy

Formy aktywności zawodowej:

1. Zatrudnienie na podstawie Kodeksu pracy (umowy o pracę)
 - a) rodzaje umów o pracę:
 - a. na okres próbny,
 - b. na czas określony,
 - c. na czas wykonywania określonej pracy,
 - d. na zastępstwo pracownika,
 - e. na czas nieokreślony;
 - b) szczególne zasady zatrudniania młodocianych pracowników (między 16 a 18 rokiem życia);
 - c) podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie: (I) dokumentowania faktu zatrudnienia (obowiązek wydania umowy na piśmie), (II) przebiegu zdarzeń w okresie zatrudnienia (dokumentacja czasu pracy, dokumentacja płacowa), (III) zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego i odprowadzania składek na to ubezpieczenie oraz doniesłości tych obowiązków dla przyszłej sytuacji pracownika, jako osoby korzystającej z ubezpieczenia społecznego, (IV) wydanie świadectwa pracy po ustaniu stosunku pracy;

- d) podstawowe uprawnienia pracownika - prawo do otrzymywania wynagrodzenia w ustalonym terminie (szczególna ochrona wynagrodzenia, wynagrodzenie za czas pracy, za czas niewykonywania pracy, wynagrodzenie chorobowe), prawo do urlopu, prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, uprawnienia związane z rodzicielstwem, uprawnienia w razie wypadku przy pracy;
- e) podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników - z inicjatywy pracodawcy lub na wniosek pracownika;
- f) podstawowe obowiązki pracownika - świadczenie pracy w miejscu i w czasie określonym przez pracodawcę, przestrzeganie regulaminu pracy;
- g) na czym polega zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy i po jego zakończeniu;
- h) formy ustania stosunku pracy - rozwiązanie umowy:
 - a. za porozumieniem stron,
 - b. za wypowiedzeniem,
 - c. bez wypowiedzenia, w tym zwłaszcza w trybie dyscyplinarnym,
 - d. po upływie terminu, na który została zawarta.

2. Postępowanie przed sądem pracy:

- a) jakimi sprawami zajmuje się sąd pracy,
- b) jak się wnosi sprawę do sądu pracy i w jakim czasie,
- c) o co można wnosić w razie zwolnienia z pracy,
- d) jak wygląda i ile kosztuje postępowanie przed sądem pracy,
- e) czy przed sądem pracy trzeba występować z pełnomocnikiem (osobą z rodziny, adwokatem, radcą prawnym).

3. Wykonywanie pracy na podstawie umów Kodeksu cywilnego:

- a) umowa zlecenia /o świadczenie usług,
- b) umowa o dzieło,

c) różnice między tymi umowami w odniesieniu do umowy o pracę w szczególności w zakresie: prawa do wynagrodzenia, prawa do urlopu wypoczynkowego, prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

4. Postępowanie przed sądem powszechnym wydział cywilny:

a) co to są sądy powszechne (jakie rodzaje) i czym się zajmują,

b) kiedy należy udać się do sądu i czy w każdym przypadku mogą skierować sprawę cywilną do sądu,

c) czy przed wniesieniem pozwu należy podjąć jakieś inne czynności,

d) do którego sądu należy skierować pozew lub wniosek - rejonowego czy okręgowego,

e) który sąd jest właściwy miejscowo do rozpoznania sprawy.

Załączniki – wzory:

Wzór umowy o pracę.

Wzór pozwu do sądu pracy.

Wzór umowy zlecenia.

Wzór umowy o dzieło.

Wzór pozwu do sądu cywilnego.

II. Prawo działalności gospodarczej

1. Działalność gospodarcza:

a) na czym polega,

b) kto może prowadzić działalność gospodarczą - czy trzeba być pełnoletnim,

c) jak założyć działalność gospodarczą - krok po kroku,

d) opodatkowanie w ramach działalności gospodarczej,

e) podatek VAT - co to jest, kto i kiedy musi być podatnikiem,

f) składki ZUS,

i) umowy, które winien znać przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą:

- I. umowa ubezpieczenia,
- II. umowa zlecenia,
- III. umowa o dzieło,
- IV. umowa o roboty budowlane,
- V. umowa agencyjna,
- VI. franczyza,
- VII. factoring,
- VIII. umowa najmu lokalu,
- IX. umowa przewozu krajowego i międzynarodowego,
- X. umowa sprzedaży,

j) zawieszenie i zakończenie działalności gospodarczej (kiedy i w jaki sposób).

2. Prowadzenie działalności w ramach wybranych spółek:

a) spółka cywilna (w tym w szczególności zasady odpowiedzialności):

- a. forma umowy spółki cywilnej i jej obligatoryjne elementy
- b. charakter prawny majątku spółki,
- c. odpowiedzialność wspólników za zobowiązania spółki,
- d. reprezentacja i prowadzenie spraw spółki cywilnej,
- e. zmiana składu osobowego wspólników,
- f. podstawowe zasady opodatkowania spółki i wymogi w zakresie księgowości,

b) spółka jawna:

- a. forma umowy spółki jawnej i jej obligatoryjne elementy,
- b. charakter odpowiedzialności wspólników za zobowiązania spółki jawnej,
- c. podstawowe prawa i obowiązki wspólników spółki jawnej,
- d. reprezentacja i prowadzenie spraw spółki cywilnej,
- e. zmiana składu osobowego wspólników - warunki i sposób jej przeprowadzenia,
- f. podstawowe zasady opodatkowania spółki i wymogi w zakresie księgowości;

c) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością:

- a. forma umowy spółki z o.o. i jej obligatoryjne elementy,

- b. kapitał zakładowy spółki - wysokość i konieczność wniesienia wkładów na jego pokrycie,
 - c. pozycja wspólników w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (brak odpowiedzialności wspólników za zobowiązania spółki jako cecha spółek kapitałowych),
 - d. organy spółki, w tym odpowiedzialność członków zarządu za zobowiązania spółki,
 - e. podstawowe zasady opodatkowania spółki i wymogi w zakresie księgowości.
3. Krajowy Rejestr Sądowy i Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej (co to jest, kiedy i co wpisujemy i jakie znaczenie ma wpis).
4. Co to są biura informacji gospodarczej - rejestry dłużników.
5. Przedsiębiorca przed sądem - sądy gospodarcze i sądy pracy:
- a) co to jest sąd gospodarczy i sąd pracy,
 - b) czy przed wniesieniem pozwu należy podjąć jakieś inne czynności,
 - c) do którego sądu należy skierować pozew lub wniosek - rejonowego czy okręgowego,
 - d) który sąd jest właściwy miejscowo do rozpoznania sprawy,
 - e) czy w postępowaniu cywilnym należy działać samodzielnie, czy można korzystać z pełnomocnika (czy są sytuacje, że trzeba mieć pełnomocnika zawodowego i kiedy można żądać ustanowienia pełnomocnika z urzędu).
6. Znaczenie ugody i mediacji w postępowaniu cywilnym oraz mediacji przesądowej.
7. Praca za granicą – z podziałem na państwa Unii Europejskiej i pozostałe:
- a) wakacyjna praca dla młodzieży - gdzie uzyskać informacje o pracodawcach, ubezpieczenie, pomoc prawna w przypadku zaistnienia przestępstwa związanego z podjętą pracą,
 - b) praca dla osób dorosłych - migracja młodych Polaków w poszukiwaniu pracy, nostryfikacja dyplomów, ubezpieczenie, rejestracja, kwestie podatkowe.
8. Postępowanie egzekucyjne:
- a) co to jest egzekucja, czym zajmuje się komornik,

- b) właściwość rzeczowa i miejscowa organów egzekucyjnych i możliwość wyboru komornika,
- c) co to jest tytuł egzekucyjny, klauzula wykonalności i tytuł wykonawczy (konieczność uzyskania klauzuli wykonalności celem wszczęcia egzekucji),
- d) informacje na temat dłużnika, które są istotne dla komornika i informacje o pracodawcy i kontrahencie, które warto zebrać już na etapie zawierania umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, możliwość zlecenia komornikowi poszukiwania majątku dłużnika,
- e) sposób wykonania wyroku zasądzonego świadczenie na rzecz pracowników,
- f) składniki majątku (nieruchomości, ruchomości, wynagrodzenie, rachunki bankowe), które komornik może zająć i w jakim zakresie,
- g) skarga na czynności i beczynność komornika - czego dotyczy, do jakiego sądu się je składa, w jakim terminie, jaka jest opłata,
- h) obowiązki komornika jako płatnika podatku dochodowego od osób fizycznych w sprawach pracowniczych, płatnika podatku od towarów i usług (VAT) przy sprzedaży ruchomości i nieruchomości dłużnika, który jest podatnikiem podatku VAT.

Załączniki - wzory:

Wniosek o wszczęcie postępowania egzekucyjnego.

Skarga na czynności komornika.

Blok drugi: Postulaty zmian przepisów prawa

Zespół zgłasza następujące postulaty w dziedzinie prawa gospodarczego i rynku pracy:

1. Inspekcja Pracy i Inspekcja Sanitarna powinna zwracać przy każdej kontroli szczególną uwagę na warunki pracy młodocianych w kontrolowanej jednostce.
Do list kontrolnych każdego Inspektora Pracy należy wprowadzić zagadnienia dotyczące pracy młodocianych.

2. Wprowadzenie periodycznych szkoleń dla nauczycieli z zakresu prawa.
3. Prowadzenie zajęć lekcyjnych np. jeden raz w miesiącu w szkołach (różnego typu) przez praktyków np. sędziów, prokuratorów, adwokatów, radców prawnych, komorników, notariuszy itp.
4. Rozważenie wprowadzenia zakazu (ograniczenia) umów prorogacyjnych przy sporach z zakresu prawa pracy przed powstaniem sporu, na wzór rozwiązania przyjętego w prawie europejskim. Celem proponowanego rozwiązania jest uniknięcie naruszenia prawa obywateli do sądu w sytuacji, gdy na mocy umowy prorogacyjnej, wyłącznie właściwym do rozpoznania sporu jest sąd siedziby pracodawcy nieraz odległej od miejsca świadczenia pracy i zamieszkania pracownika.
5. Doprecyzowanie przepisów o pouczeniach o prawie do odwołania się od wypowiedzenia, rozwiązania umowy o pracę w taki sposób, by pracownik - pod wpływem sugestywnie sformułowanego pouczenia - nie wpadał w „pułapkę” wniesienia pozwu do sądu właściwego dla miejsca siedziby pracodawcy, nie mając świadomości, że może odwołać się do sądu właściwego dla miejsca wykonywania pracy.
6. Zmiana przepisów o wartości przedmiotu sporu w sprawach z odwołania od wypowiedzenia, rozwiązania umowy o pracę (art. 23¹ k.p.c.), polegająca na przyjęciu rozwiązania, że przy żądaniu przywrócenia do pracy wartością przedmiotu sporu jest suma wynagrodzenia danego pracownika za ostatnie trzy miesiące świadczenia pracy.
7. Alternatywnie do punktu 5: zmiana przepisów o kosztach sądowych (art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych), eliminująca paradoks polegający na tym, że pracownik A zarabiający 4.200 zł brutto miesięcznie i odwołujący się od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony z żądaniem przywrócenia do pracy, jest zobowiązany uiścić opłatę sądową od pozwu (ponieważ wartość przedmiotu sporu przekracza 50.000 zł), a pracownik B zarabiający np. 16.600 zł brutto miesięcznie odwołujący się od wypowiedzenia umowy i żądający odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę (49.800 zł) nie jest obowiązany uiścić wg obecnie obowiązujących przepisów opłaty od wniesionego pozwu.