

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wstęp	11
Rozdział 1. Zatrudnienie	13
1.1. Jaka umowa?	13
1.2. Co to znaczy „kontrakt” albo „umowa cywilna” i jakie są rodzaje tych „umów cywilnych”? Dzieło a zlecenie, a agencja ...	14
1.3. Różnice fiskalne	17
1.4. Pozostałe różnice między umowami cywilnymi i umowami o pracę	20
1.4.1. Rozwiązanie umowy	21
1.4.2. Urlopy	23
1.4.3. Zwolnienia chorobowe i inne świadczenia	23
1.4.4. Przekwalifikowanie umowy cywilnej na umowę o pracę	24
Rozdział 2. Zakaz konkurencji	31
2.1. Czy zawierać umowy o zakazie konkurencji? Czy zawsze warto, skoro trzeba płacić odszkodowanie? A jeżeli pracownik odmówi podpisania...?	31
2.2. Najważniejsze – jak zrobić, aby umowa była opcją dla pracodawcy?	33
2.3. O co naprawdę chodzi w umowie o zakazie konkurencji?	35
2.4. Umowa cywilna z kontraktorem	36
2.5. Góra sama prosi o zakaz konkurencji	37

2.6. Czy jeżeli nie zawrzemy umowy o zakazie konkurencji, to znaczy, że pracownik może konkurować?	37
2.7. Pracownik narusza umowę	39
2.8. Wyłączność – czy można zastrzec, że pracownikowi nie wolno podejmować żadnych dodatkowych zajęć, nie tylko konkurencyjnych?	40

Rozdział 3. Czas pracy i nadgodziny

3.1. Jak to z tym czasem było?	43
3.2. OK, dość gadania – płacić czy nie?	46
3.3. Co z ewidencją czasu pracy?	46
3.4. A ewidencja elektroniczna wszystko załatwi automatycznie	47
3.5. A czas zadaniowy? W czasie zadaniowym nie płaci się nadgodzin	48
3.6. Ryczałt	50
3.7. A wyłączenia z nadgodzin? Czy są jakieś grupy, którym nadgodziny nie przysługują?	50
3.8. Jak wyglądają sądowe sprawy o nadgodziny?	51

Rozdział 4. Równouprawnienie

4.1. Z perspektywy prawa – co to jest to równouprawnienie?	54
4.2. Czym jest zakaz dyskryminacji, czy to jest to samo co nierównouprawnienie?	54
4.3. Czy równouprawnienie i dyskryminacja dotyczy tylko wynagrodzenia?	56
4.4. Molestowanie	56
4.5. Co robić, jeżeli ktoś się poskarży na dyskryminację czy molestowanie?	57
4.6. A jeżeli pracownik poskarży się do centrali w Londynie czy w Nowym Jorku?	59
4.7. Dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń	59

Rozdział 5. Premie i nagrody

5.1. Czym zatem są premie i jaka jest różnica między premią i nagrodą?	63
5.2. Jakie są konsekwencje tego, że zasady premiowe mają charakter regulaminu wynagradzania?	65

5.3. Nasze zasady premiowania są bardzo szczegółowe i muszą być zmieniane co kwartał	67
5.4. Doroczne e-maile „premiowe” z zadaniami rocznymi	68
5.5. Regulaminy z zagranicy	69
5.6. Utrata premii w związku z rozwiązaniem umowy o pracę	70
5.7. Premie przy rozwiązaniu umowy	70
5.8. Premie retencyjne	71
5.9. Semantyka premiowa	72

Rozdział 6. Mobbing

6.1. Co robić, kiedy ktoś poskarży się na mobbing?	76
6.2. Kat przebrany za ofiarę	77
6.3. Jak nie dopuszczać do mobbingu?	79
6.4. Zmniejszanie ryzyka	80

Rozdział 7. Zwolnienia

7.1. Wypowiedzenie umowy o pracę	81
7.2. Przyczyna ekonomiczna	84
7.3. Konsultacja związkowa	92
7.4. Dyscyplinarka	93
7.5. Spotkanie zwolnieniowe i porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę	95
7.6. Czy warto w porozumieniu wpisywać coś jeszcze?	101
7.7. Zwolnienie zdalne	103
7.8. Zwolnienia grupowe	104

Rozdział 8. Związki zawodowe

8.1. Zapobieganie jest lepsze niż leczenie	107
8.2. Jak powstaje związek i co to jest międzyzakładowa organizacja związkowa?	109
8.3. Jak reagować na powstanie związku?	113
8.4. Lista członków	117
8.5. Godziny związkowe i zwolnienia doraźne	118
8.6. Ochrona związkowa, dyscyplinowanie związkowców aż do zwolnienia chronionych	122
8.7. Negocjacje ze związkami	125

8.8. Dużo szczegółów, a jaki w ogóle jest model ruchu związkowego w Polsce?	129
---	-----

Rozdział 9. Przedstawicielstwa pracownicze	133
---	------------

9.1. Rada pracowników	133
9.2. Przedstawicielstwa pracownicze	135

Rozdział 10. Korporacje	137
--------------------------------------	------------

10.1. Praca dla innych spółek	137
10.2. Przełożony w innej spółce	139

Rozdział 11. Spory z pracownikami	141
--	------------

11.1. Jak najczęściej dochodzi do konfliktów z pracownikami?	141
11.2. Jak przerwać impas?	142
11.3. Ale przecież my nie chcemy się sądzić przez ileś lat! My chcemy zamknąć tę sprawę!	143
11.4. Co będzie w ugodzie? Nie możemy przyznać, że roszczenia są zasadne!	145