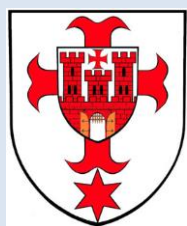


# Podstawowe zasady prawa pracy, czyli co powinien wiedzieć każdy pracownik

Zadanie finansowane jest z budżetu państwa w ramach dotacji celowej przekazanej Powiatowi Kluczborskiemu

OPRACOWANIE WYKONAŁA FUNDACJA MŁODZI LUDZIOM



POWIAT  
KLUCZBORSKI



STAN PRAWNY MAJ 2021 R.

## Podstawowe zasady prawa pracy

---

Podstawowe zasady prawa pracy zawarte są w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320.)- dalej k.p. Zasady te mają charakter ogólny i określają kluczowe prawa pracownika oraz obowiązki pracodawcy. Poniżej omówione zostaną zasady prawa pracy zwarte Kodeksie pracy.

## **1. ZASADA WOLNOŚCI PRACY**

Zasada ta swoją odpowiedniczkę ma również w Konstytucji RP i oznacza ona, że każdy ma prawo do swobody w wyborze pracy oraz miejsca pracy. Zasada ta także obejmuje zakaz pracy przymusowej. Jednocześnie regulacja ta gwarantuje także, że ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy oraz pracownika .

## **2. PRAWO DO WYNAGRODZENIA**

Jest to druga podstawowa zasada prawa pracy, która gwarantuje pracownikom prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego przez przepisy prawa. Zasadę tę realizuje art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, który stanowi, że minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa.

W zasadzie tej mieści się również prawo do godziwego wynagrodzenia. Ocenę, czy wynagrodzenie pracownika jest godziwe, trzeba odnieść do konkretnej sytuacji faktycznej, co oznacza przeanalizowanie, czy wysokość wynagrodzenia odpowiada rodzajowi i ciężkości wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom danego pracownika .

## **3. SZANOWANIE GODOŚCI I INNYCH DÓBR OSOBISTYCH PRACOWNIKA**

W prawie pracy pojęcie godności traktuje się tożsamo z godnością jednostki ludzkiej określonej w Konstytucji RP. Godnością jest zatem przyrodzona i niezbywalna wartość człowieka. Dodatkowo zaznaczyć trzeba, że pracownik, którego godność lub dobra osobiste są naruszane, korzysta z ochrony prawnej przewidzianej w Kodeksie cywilnym, tj. art. 23-24 k.c. Na przykład naruszeniem godności pracownika będzie opluwanie go lub używanie wobec niego wulgarnych określeń.

## **4. RÓWNOŚĆ W ZATRUDNIENIU**

Zasada ta stanowi, że osoby wykonujące te same obowiązki powinny być tak samo traktowane. Zasadę tę często odnosi, się do różnicowania płac kobiet i mężczyzn na tym samym stanowisku.

## **5. ZAKAZ DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU**

Zasada ta ustanawia zakaz dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, religię lub narodowość ( katalog przyczyn dyskryminacji ma charakter otwarty).

## **6. PRAWO DO WYPOCZYNKU**

Gwarancją realizacji tej zasady są szczegółowe przepisy o czasie pracy, urlopie wypoczynkowym oraz dniach wolnych od pracy.

## **7. OBOWIĄZEK ZAPEWNIENIA BEZPIECZNYCH I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY**

Celem tej zasady jest ochrona życia i zdrowia pracowników. Została ona uszczegółowiona regulacjami Działu Dziesiątego Kodeksu pracy.

## **8. OBOWIĄZEK ZASPKOJANIA, STOSOWNIE DO MOŻLIWOŚCI I WARUNKÓW, BYTOWYCH, SOCJALNYCH I KULTURALNYCH POTRZEB PRACOWNIKÓW**

Obowiązek ten ma charakter warunkowy i jest zależny od kondycji gospodarczej pracodawcy o czym świadczy zwrot „stosownie do możliwości i warunków”. Oznacza to, że obowiązek ten nie może być egzekwowany, jeżeli kondycja finansowa pracodawcy nie daje takich możliwości.

## **9. OBOWIĄZEK UŁATWIENIA PRACOWNIKOM PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH**

Obowiązek ten ma charakter fakultatywny i jest zależny od pisemnego uregulowania umownego tej kwestii z pracodawcą, które mogą przewidywać, że pracownik pozostanie w zatrudnieniu u pracodawcy przez oznaczony czas po podniesieniu swoich kwalifikacji. W razie zawarcia takiej umowy pracownikowi przysługuje urlop szkoleniowy oraz płatne zwolnienia od pracy w celu odbywania zajęć szkolnych. Pracodawca może także się zadeklarować, że będzie pokrywał opłaty za szkolenie, zakwaterowanie itp. swojego pracownika.

Na przykład radca prawny zobowiązuje się dokonywać płatności za szkolenie aplikanta pod warunkiem, że ten po zdobyciu aplikacji będzie u niego pracował przez okres 3 lat.

W przypadku rozwiązania umowy z winy pracownika, może on zostać zobowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę proporcjonalnie do czasu zatrudnienia po zakończeniu procesu podnoszenia swoich kwalifikacji.

#### **10. ZASADA WOLNOŚCI ZRZESZANIA SIĘ**

Zasada ta pozwala na zrzeszanie się pracowników oraz pracodawców w związkach zawodowych oraz organizacjach pracodawców w celu obrony swoich praw. Zasada ta ma także swój odpowiednik w Konstytucji RP.

#### **11. ZASADA UCZESTNICTWA PRACOWNIKÓW W ZARZĄDZANIU ZAKŁEDEM PRACY**

Zasada ta ma swoje uzasadnienie w Konstytucji RP – art. 20, który stanowi, że solidarność i współpraca partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego RP.

#### **12. ZASADA UPRIWILEJOWANIA PRACOWNIKA**

Postanowienia umów innych aktów będących podstawą stosunku pracy mogą być dla pracownika bardziej korzystne niż przepisy prawa pracy, jednak nie mogą być mniej korzystne.

#### **13. ZASADA AUTOMATYZMU PRAWNEGO**

W przypadku, gdy w umowie z pracownikiem są postanowienia mniej korzystne, niż przewidują to przepisy prawa pracy to stosujemy z mocy prawa korzystniejsze przepisy prawa pracy.

Na przykład w umowie zawarte jest, że pracownikowi będzie przysługiwało 15 dni urlopu wypoczynkowego, zamiast tego uregulowania umownego, z mocy prawa stosujemy przepisy o przysługiwaniu 26 dni urlopu wypoczynkowego.<sup>1</sup>

## **Praktyczne omówienie pojęć związanych z prawem pracy**

---

### **KAZUS 1**

<sup>1</sup> L. Florek, Prawo pracy, Warszawa 2015, s. 9-16.

*Pani Halina pracuje od 3 miesięcy u swojego pracodawcy, jednakże warunki jej umowy o pracę zostały przedstawione ustnie i nie dostała żadnej umowy pisemnej.*

Umowa o pracę jest zgodnym oświadczeniem woli pracodawcy oraz pracownika. Pracownik zobowiązuje się świadczyć w sposób ciągły, powtarzający się pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy. Pracodawca natomiast zobowiązuje zatrudniać pracownika za określonym wynagrodzeniem.

Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- rodzaj pracy;
- miejsce wykonywania pracy;
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- wymiar czasu pracy;
- termin rozpoczęcia pracy.

Umowę o pracę zawiera się co do zasady na piśmie, jednakże Kodeks pracy nie przewiduje rygoru nieważności w przypadku zawarcia umowy w formie ustnej. W takim jednak przypadku pracodawca powinien potwierdzić na piśmie rodzaj umowy oraz jej warunki, nie później niż w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika.

Pani Halina powinna zatem w dniu rozpoczęcia pracy otrzymać pisemne potwierdzenie warunków oraz rodzaju umowy o pracę.

## **KAZUS 2**

*Pan Zenek miał zawartą umowę z pracodawcą na okres próbny w wymiarze 2 miesięcy. Pan Zenek nie wie, czy po tym terminie dostanie następną umowę na czas próbny czy może już na czas określony?*

Możemy wyróżnić cztery rodzaje umów o pracę:

- umowa o pracę na czas nieokreślony,
- umowa o pracę na czas określony,

- umowa o pracę na okres wykonywania określonej pracy,
- umowa na okres próbny.

Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika oraz możliwości wykonywania przez niego pracy określonego rodzaju.

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może **przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.**

Pan Zenek powinien dostać zatem nową umowę na czas określony lub nieokreślony.

### **KAZUS 3**

*Pani Gertruda ma zwartą umowę o pracę na czas określony 12 miesięcy. Obecnie pracuje u pracodawcy 7 miesięcy. Pani Gertruda znalazła nową pracę i chciałaby wypowiedzieć dotychczasową umowę. Jaki będzie okres wypowiedzenia umowy Pani Gertrudy?*

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę Pani Gertrudy wynosi 1 miesiąc. Oczywiście Pani Gertruda może rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron z pracodawcą na innych warunkach.

#### **KAZUS 4**

*Pan Leszek pracuje jako maszynista tramwaju. Ma zawartą z MPK umowę o pracę na czas nieokreślony. Po zakrapianej imprezie w sobotę, która skończyła się o 4 rano, poszedł do pracy na 6. Pan Leszek wiedział, że jest jeszcze pod wpływem alkoholu, mimo to wsiadł za stery tramwaju i spowodował wypadek. Pracodawca rozwiązał z Panem Leszkiem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pan Leszek zastanawia się czy MPK miało takie prawo.*

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji

związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Pracodawca mógł rozwiązać z Panem Leszkiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez Pana Leszka. W przedmiotowej sprawie mogło także dojść do utraty uprawnień przez Pana Leszka do kierowania tramwajem. Pracodawca mógł rozwiązać w ten sposób umowę po zaciągnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.

## **KAZUS 5**

*Janek ukończył szkołę i po raz pierwszy w listopadzie 2020r. zawarł umowę o pracę. Janek zastanawia się w jakim wymiarze będzie mu przysługiwał urlop wypoczynkowy.*

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Wymiar urlopu wynosi:

20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;

26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę odpowiednio 20 lub 26 dni.

Janek w listopadzie i grudniu 2020 r. będzie nabywał prawo do urlopu miesięcznie, natomiast od stycznia 2021 r. nabędzie prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego.



# Wybrane prawa i obowiązki pracownicze

---

## 1. OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

Zgodnie z art. 100 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Katalog obowiązków pracownika ma charakter otwarty.

## 2. WYBRANE PRAWA PRACOWNIKA

- Prawo do wynagrodzenia zgodnego z rodzajem świadczonej pracy oraz kwalifikacjami pracownika. Wynagrodzenie tak już wcześniej wspomniano musi być godziwe.
- Pracownikowi przysługuje prawo do urlopu, aby zregenerować siły fizyczne oraz psychiczne potrzebne do efektywnej pracy. Wyróżniamy kilka rodzajów urlopów przysługujących pracownikowi: wypoczynkowy, bezpłatny, macierzyński, szkoleniowy, wychowawczy. Pracownik **nie może zrzec się urlopu wypoczynkowego**. Jak już wcześniej wspomniano w ramach kazusu, gdy pracownik pracuje krócej niż 10 lat, przysługuje mu 20 dni urlopu, jeśli dłużej to 26 dni. Urlop może

być podzielony. Jedna część powinna trwać przynajmniej 14 dni kalendarzowych

- Istnieją też prawa ogólne przysługujące na podstawie zasad prawa pracy, które zostały omówione w pierwszej części niniejszego opracowania, czyli prawo do równego traktowania, niedyskryminacji, bezpiecznych warunków pracy, nienaruszania godności oraz praw osobistych pracownika.

## Rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy

---

Spór między pracodawcą a pracownikiem może zostać rozstrzygnięty w trybie jurysdykcyjnym (sądowym), gdzie rozpoznaniem sprawy oraz wydaniem rozstrzygnięcia zajmuje się sąd pracy.

Sąd pracy w zakresie rozstrzygania sporów ze stosunku pracy stosuje przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

Spory ze stosunków pracy rozpatrywane są przez sądy rejonowe, okręgowe oraz apelacyjne. W I instancji rozstrzygają zazwyczaj sądy rejonowe, chyba że dana sprawa z mocy prawa należy do właściwości sądów okręgowych, a należą do takich spraw, sprawy o prawa niemajątkowe i łącznie dochodzone z nimi roszczenia majątkowe, których wartość przedmiotu sporu przekracza 75 000 zł.

Do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość sporu, należą sprawy z zakresu ustalenia istnienia stosunku pracy, rozwiązania stosunku pracy, kar porządkowych oraz świadectw pracy i roszczeń z tym związanych.

W przypadku, gdy z roszczeniem wychodzi pracownik, konflikt może zostać rozwiązany przedsądowo w wyniku postępowania pojednawczego, które opiera się na przepisach Kodeksu pracy. Takie postępowanie pojednawcze może zostać przeprowadzone, jeżeli w zakładzie pracy działa komisja pojednawcza.

Na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego spór między pracownikiem a pracodawcą może zostać rozwiązany na podstawie przepisów o mediacji oraz zapisie na sąd polubowny.<sup>2</sup>

## Państwowa Inspekcja Pracy

---

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie ustalonym ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 o Państwowej Inspekcji Pracy.

Jednostkami organizacyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy są: Główny Inspektorat Pracy, okręgowe inspektoraty pracy oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu. Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy przy pomocy zastępców.

Inspekcja ma obowiązek przeprowadzić kontrolę pracodawcy z inicjatywy własnej lub wskutek wniesionej skargi. Kontrola powinna być przeprowadzana bez uprzedzania, po okazaniu pracodawcy legitymacji służbowej oraz upoważnienia do przeprowadzenia kontroli. Inspektor pracy spisuje ustalenia związane z kontrolą w protokole.

Inspektor pracy ma prawo:

- wstępu na teren zakładu oraz może dokonać jego oględzin;
- żądać od pracodawcy oraz jego pracowników określonych dokumentów oraz informacji;
- żądać dokumentów dotyczących budowy zakładu, jak również próbek surowców używanych w produkcji.

Inspektor ma prawo wystąpić do pracodawcy o usunięcie stwierdzonych podczas kontroli uchybień oraz wyciągnięcie konsekwencji od osób winnych. Inspektor również ma prawo nakładania mandatów oraz ma prawo wystąpić do sądu rejonowego z wnioskiem o ukaranie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

---

<sup>2</sup> L. Florek, Prawo pracy, Warszawa 2015, s. 264-266.

Inspektor może wnieść powództwo za zgodą osoby zainteresowanej oraz prawo uczestniczyć w postępowaniu przed sądem o ustalenie istnienia stosunku pracy.

**Opracowano na podstawie:**

1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320.);
2. Ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 o Państwowej Inspekcji Pracy( t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1251);
3. L. Florek, Prawo pracy, Warszawa 2015 r.