



Zielona Linia

Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia

WYBRANE ZAGADNIENIA Z KODEKSU PRACY



Właśnie rozpocząłeś pierwszą pracę?

Może pracujesz, ale nie do końca wiesz, jakie masz prawa jako pracownik i chciałbyś się o nich dowiedzieć?

Przeczytaj nasz poradnik!



UWAGA!

Na pomarańczowo zaznaczone zostały te fragmenty, które ulegają zmianie z dniem 22 lutego 2016 r.

CZYM JEST PRAWO PRACY?

Prawo pracy jest to zespół norm prawnych związanych ze stosunkiem pracy, które określają prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców.

Do tych norm należą:

- Kodeks pracy,
- inne ustawy i akty wykonawcze,
- układy zbiorowe pracy,
- porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty, które określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Z prawem pracy stykamy się na co dzień, czasem nie zdając sobie z tego nawet sprawy.

W poradniku tym odnajdziesz podstawowe zagadnienia, które mogą przydać Ci się w życiu codziennym.

Poruszane tematy to:

- zasady prawa pracy i stosunek pracy,
- obowiązki pracodawcy i pracownika,
- umowa o pracę,
- rozwiązanie umowy o pracę,
- urlop wypoczynkowy,
- ochrona pracy kobiet i rodzicielstwo.

ZASADY PRAWA PRACY I STOSUNEK PRACY

Zasady prawa pracy:

- prawo do pracy,
- swoboda nawiązywania stosunków pracy i płacy,
- poszanowanie godności i dóbr osobistych pracownika,
- równość pracowników,
- zakaz dyskryminacji,
- odpłatność pracy (prawo do godziwego wynagrodzenia),
- ochrona uprawnień pracowników,
- prawo pracowników i pracodawców do tworzenia i przystępowania do organizacji zawodowych,
- partycypacja pracownicza.

Czym jest stosunek pracy?

Stosunek pracy jest to stosunek prawny, w którym jako pracownik zobowiązany jesteś do osobistego i zgodnego z poleceniami pracodawcy świadczenia pracy określonego rodzaju i na określonym stanowisku, pracodawca zaś zobowiązany jest do stworzenia warunków umożliwiających Ci jej wykonywanie oraz do wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń w terminie.

PAMIĘTAJ!

Prawo pracy ma także swoje zasady. Warto je znać, by móc ubiegać się o respektowanie swoich praw niezależnie od tego, czy jesteś pracownikiem, czy pracodawcą.

NAWIĄZANIE STOSUNKU PRACY

Co powoduje nawiązanie stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą?

Nawiązanie stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą powodują:

- umowa o pracę;
- powołanie – tą drogą nawiązuje się stosunek pracy z niektórymi pracownikami służby państwowej, np. w wojsku, służbie zdrowia. Jako pracownik zatrudniony na podstawie powołania możesz być w każdym czasie odwołany ze stanowiska. Odwołanie ze stanowiska jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę;
- wybór – tą drogą nawiązuje się stosunek pracy wówczas, gdy z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Dotyczy to na przykład członków władz organizacji społecznych pracujących etatowo, członków zarządu spółdzielni i spółek kapitałowych, w których zgodnie z obowiązującymi przepisami lub statutami obsadzanie kierowniczych stanowisk wymaga aktu wyboru;
- mianowanie – tą drogą powstaje stosunek pracy niektórych kategorii pracowników państwowych, np. prokuratorów, funkcjonariuszy policji, żołnierzy w służbie zawodowej, sędziów, urzędników administracji państwowej. Mianowanie jest jednostronnym aktem organu państwowego. Do powstania stosunku pracy potrzebna jest Twoja zgoda w postaci przyjęcia nominacji;
- spółdzielcza umowa o pracę – jest źródłem stosunku pracy pomiędzy spółdzielnią pracy a Tobą, jako jej członkiem.

PAMIĘTAJ!

Są różne sposoby nawiązywania stosunku pracy. Wszystko zależy od tego, do jakiej grupy pracowników należysz.

OBOWIĄZKI PRACOWNIKA I PRACODAWCY

Podstawowe obowiązki pracodawcy:

- zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- prawidłowa organizacja pracy,
- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz systematyczne szkolenie pracowników w tym zakresie,
- terminowa i prawidłowa wypłata wynagrodzeń,
- ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- stwarzanie młodym pracownikom warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- zaspokajanie w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników,
- stosowanie sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów oceny pracowników,
- prowadzenie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,
- wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Podstawowe obowiązki pracownika:

- sumienne i staranne wykonywanie pracy,
- stosowanie się do poleceń przełożonych,
- przestrzeganie czasu pracy,
- przestrzeganie regulaminu pracy, zasad bhp i ppoż.,
- dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia i nieujawnianie informacji, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- przestrzeganie zasad współżycia społecznego.

PAMIĘTAJ!

Oprócz praw masz też obowiązki
i musisz je wykonywać.



UMOWA O PRACĘ

Jakie są rodzaje umów o pracę?

Wyróżniamy następujące rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny do trzech miesięcy, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika,
- na czas określony,
- na czas nieokreślony.

Co gwarantuje umowa o pracę?

Umowa o pracę gwarantuje Ci:

- minimalne wynagrodzenie (1850 zł brutto od 1.01.2016 r.); w przypadku pierwszej pracy w okresie do jednego roku wynagrodzenie minimalne może być obniżone do 80 proc.,
- prawo do płatnego urlopu,
- wynagrodzenie oraz zasiłek chorobowy,
- unormowany czas pracy,
- szczególną ochronę niektórych grup pracowników,
- zakaz wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy w szczególnych przypadkach,
- obowiązek stosowania określonych procedur przy wypowiedzaniu umów.

Co powinna zawierać umowa o pracę?

Umowa o pracę powinna być potwierdzona na piśmie i zawierać:

- określenie stron umowy,
- rodzaj umowy,
- datę jej zawarcia i rozpoczęcia pracy (jeżeli umowa nie zawiera daty rozpoczęcia pracy, stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy),
- rodzaj i miejsce wykonywania pracy,
- wymiar czasu pracy,
- wysokość wynagrodzenia ze wskazaniem jego składników.

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

Rezygnacja z umowy na czas wykonywania określonej pracy.

PAMIĘTAJ!

Umowa o pracę powinna zostać utrwalona na piśmie i zawierać wszystkie elementy wymienione w Kodeksie pracy.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

Umowa o pracę rozwiązuje się:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem),
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia),
- z upływem czasu, na który była zawarta,
- z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Okres wypowiedzenia jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy:

- dwa tygodnie – jeśli byłeś zatrudniony krócej niż sześć miesięcy,
- miesiąc – przy zatrudnieniu trwającym min. sześć miesięcy, ale mniej niż trzy lata,
- trzy miesiące – w przypadku stażu pracy o długości co najmniej trzech lat.

Jeśli umowa została z Tobą zawarta na okres próbny, to wypowiedzenie może trwać:

- trzy dni robocze – dla umów zawartych na okres krótszy niż dwa tygodnie,
- tydzień – gdy umowa obejmuje okres co najmniej dwóch tygodni, lecz krótszy niż trzy miesiące,
- dwa tygodnie – dla umów zawartych na okres trzech miesięcy.

Umowa o pracę może zostać rozwiązana także na mocy porozumienia stron.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.



Okres wypowiedzenia uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy a nie od rodzaju umowy.

Dodatkowo przy umowach zawartych na czas nieokreślony wypowiedzenie musi zawierać:

- wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie,
- pouczenie o prawie pracownika do odwołania się do sądu pracy.

Istnieje także możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z Twojej winy.

Pracodawca ma do tego prawo w następujących przypadkach:

- jako pracownik naruszyłeś podstawowe obowiązki pracownicze:
 - przyszedłeś nietrzeźwy do pracy,
 - nie wykonałeś polecenia,
 - opuściłeś miejsce pracy bez usprawiedliwienia,
 - zakłóciłeś porządek w miejscu pracy,
 - dopuściłeś się przywłaszczenia mienia;
- w czasie trwania umowy popełniłeś przestępstwo, które uniemożliwia Ci dalsze wykonywanie pracy na danym stanowisku;
- z własnej winy utraciłeś uprawnienia, które były niezbędne do wykonywania pracy na zajmowanym przez Ciebie stanowisku.

Pracodawca ma także prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika w następujących przypadkach:

- byłeś niezdolny do wykonywania pracy z powodu choroby:
 - dłużej niż trzy miesiące – gdy Twoje zatrudnienie trwało krócej niż sześć miesięcy,
 - dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące – jeżeli byłeś zatrudniony co najmniej sześć miesięcy lub jeżeli przyczyną Twojej niezdolności do pracy były: wypadek przy pracy albo choroba zawodowa;
- Twoja usprawiedliwiona nieobecność w pracy z innych przyczyn niż wcześniej wymienione trwała dłużej niż 1 miesiąc.

PAMIĘTAJ!

Popelnione
przestępstwo
musi być oczywiste
lub stwierdzone
prawomocnym
wyrokiem.

PAMIĘTAJ!

Porozumienie stron także musi zostać potwierdzone na piśmie
Dokument taki najczęściej sporządza pracodawca.



KOGO NIE MOŻNA ZWOLNIĆ?

Niektóre grupy pracowników w Polsce są chronione przed zwolnieniem.

Pracodawca nie może Ci wypowiedzieć umowy:

- jeżeli brakuje Ci nie więcej niż czterech lat do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia u tego pracodawcy umożliwiłby Ci uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku;
- w czasie Twojego urlopu, a także innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. podczas zwolnienia lekarskiego);
- jeżeli jesteś kobietą w ciąży, a także w okresie, gdy przebywasz na urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim, urlopie rodzicielskim lub wychowawczym.

URLOP WYPOCZYNKOWY

Jako pracownikowi przysługuje Ci prawo do corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wysokości:

- 20 dni – jeżeli pracujesz krócej niż 10 lat,
- 26 dni – jeżeli pracujesz co najmniej 10 lat.

Do czasu pracy dolicza się wymienione w przepisach okresy nauki:

- szkoła zawodowa – trzy lata,
- szkoła średnia ogólnokształcąca – cztery lata,
- szkoła średnia zawodowa – pięć lat,
- szkoła policealna – sześć lat,
- szkoła wyższa – osiem lat.

Na Twój wniosek urlop może być podzielony na części, ale co najmniej jedna część powinna trwać nie mniej niż 14 dni kalendarzowych. Pracodawca jest obowiązany udzielić Ci urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym uzyskałeś do niego prawo, najpóźniej do końca III kwartału roku następnego.

Pracodawca jest obowiązany udzielić na Twoje żądanie i w terminie przez Ciebie wskazanym nie więcej niż cztery dni urlopu w każdym roku kalendarzowym.

Na Twój wniosek pracodawca może udzielić Ci urlopu bezpłatnego, jednak nie wlicza się go do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

PAMIĘTAJ!

Jeżeli spełniasz jeden z powyższych warunków, pracodawca nie może Cię zwolnić.

Wyjątkiem jest ogłoszenie upadłości lub likwidacja firmy, a także rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

PAMIĘTAJ!

Masz prawo do urlopu wypoczynkowego. Jego wymiar zależy od stażu pracy.

UPRAWNIENIA ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

Jeżeli jesteś pracownicą w ciąży, przysługują Ci szczególne prawa:

- pracodawca nie może zatrudniać Cię w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, bez zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy,
- pracodawca obowiązany jest na okres Twojej ciąży zmienić Ci rozkład czasu pracy, umożliwiając wykonywanie pracy poza porą nocną, przenieść Cię do innej pracy wykonywanej poza porą nocną, a w razie braku ww. możliwości zwolnić Cię na niezbędny czas z obowiązku świadczenia pracy.

Po urodzeniu dziecka masz prawo do urlopu macierzyńskiego.

Urlop macierzyński może trwać:

- 20 tygodni – jedno dziecko przy jednym porodzie,
- 31 tygodni – dwoje dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodnie – troje dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni – czworo dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni – pięcioro lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Co najmniej sześć tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu.

Pracodawca nie może wypowiedzieć Ci ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, ale także w okresie urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z Twojej winy i reprezentująca Cię zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Przepisu nie stosuje się, jeżeli jesteś zatrudniona na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca.

Jeżeli umowa o pracę zawarta została z Tobą na czas określony lub na okres próbny przekraczający jeden miesiąc i uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, zostanie ona przedłużona do dnia porodu.

Rozwiązanie z Tobą przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Jeżeli jesteś pracownicą karmiącą dziecko piersią, masz prawo do dwóch półgodzinnych przerw na karmienie wliczanych do czasu pracy. Jeżeli karmisz więcej niż jedno dziecko, masz prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na Twój wniosek