Prawo pracy

Radca prawny Dominik Gajlewicz

Projekt "Akademia Młodego Prawnika" (POWR.03.01.00-00-T082/18-00) jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Układ prezentacji:

1. Zagadnienia ogólne
- ✓ pojęcia,
- ✓ źródła,
- ✓ zasady prawa pracy.

2. Stosunek pracy
- ✓ Podmioty,
- ✓ cechy stosunku pracy,
- ✓ podstawy nawiązania stosunku pracy,
- ✓ zatrudnianie niepracownicze,
- ✓ Samozatrudnienie,
- ✓ zatrudnianie pracowników tymczasowych.

3. Rodzaje umów o pracę
- ✓ na okres próbny,
- ✓ na czas określony,
- ✓ na czas nieokreślony.

4. Sposoby rozwiązania umowy o pracę
- ✓ na mocy porozumienia stron,
- ✓ za wypowiedzeniem,
- ✓ bez wypowiedzenia,
- ✓ z upływem terminu, na jaki umowa została zawarta.

5. Zmiana umowy o pracę
- ✓ wypowiedzenie warunków pracy i płacy,
- ✓ zmiana warunków zatrudnienia.

6. Wygaśnięcie umowy o pracę
- ✓ śmierć pracownika,
- ✓ śmierć pracodawcy,
- ✓ trzymiesięczna nieobecność pracownika tymczasowo aresztowanego.

7. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy,
8. Zakaz konkurencji,
9. Urlopy pracownicze,
10. Ochrona zdrowia kobiet w ciąży i matek karmiących,
11. Uprawnienia rodzicielskie,
12. Zjawisko mobbingu,
13. Zakaz dyskryminacji pracowników, dyskryminowanie ze względu na płeć, molestowanie seksualne,
14. Zatrudnianie młodocianych i dzieci,
15. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy,
16. Związki zawodowe i organizacje pracodawców,
17. Sądownictwo pracy, wykroczenia i przestępstwa z zakresu prawa pracy.

Ad.1. Zagadnienia ogólne:

A) **Pojęcie** – prawo pracy to zespół norm prawnych regulujących stosunki pracy podporządkowanej, jak również inne stosunki prawne nierozerwalnie z nimi związane.
Przez prawo pracy rozumie się przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, a także postanowienia układów zbiorowych pracy, regulaminy i statuty określające prawa i obowiązku stron stosunku pracy. Przedmiot prawa pracy nie obejmuje prawa ubezpieczeń społecznych, mimo że pomiędzy w/w istnieją ścisłe związki.
B) **Źródła prawa pracy**: powszechne źródła pracy oraz autonomiczne źródła pracy (układy i porozumienia zbiorowe, statuty, regulaminy).
C) **Zasady prawa pracy:**

1. Wolności pracy,
2. Poszanowania dóbr osobistych pracownika,
3. Równego traktowania i niedyskryminacji,
4. Prawa do godziwego wynagrodzenia,
5. Prawa do wypoczynku,
6. Prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
7. Ułatwianie podnoszenia kwalifikacji,
8. Wolność zrzeszania się.

Ad 2. Stosunek pracy:

A) **Podmioty stosunku pracy:**

1. **Pracownik** – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna i co do zasady która ukończyła 18 lat.
   Odstępstwem od powyższego są szczególne uregulowania które dopuszczają zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego lub przy pracach lekkich oraz dzieci w ściśle określonych przypadkach (działalność kulturalna, artystyczna, reklamowa itp.).
2. **Pracodawca** – jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeśli zatrudniają one pracowników (choćby jednego).

B) **Cechy stosunku pracy:**

1. dobrowolność zobowiązania,
2. konieczność osobistego wykonywania pracy,
3. podporządkowanie pracownicze,
4. ryzyko pracodawcy,
5. odpłatność pracy,
6. ciągłość pracy.

C) **Podstawy nawiązania stosunku pracy:**

1. umowa o pracę
2. powołanie (na podstawie ustawy np. skarbnik gminy, zastępca prezydenta miasta),
3. mianowanie (np. karta nauczyciela, szkolnictwo wyższe),
4. wybór (np. prezydent miasta, marszałek),
5. spółdzielcza umowa o pracę.

D) **Zatrudnianie niepracownicze:**

1. typu cywilnoprawnego (zlecenie, o dzieło),
2. typu administracyjnoprawnego (służby mundurowe),
3. typu penalnego (praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności),
4. typu ustrojowego (np. posłowie, Prezydent RP).

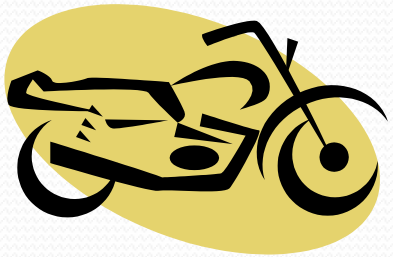
E) **Samozatrudnienie**

F) **Zatrudnianie pracowników tymczasowych**

Składniki umowy o pracę:

1. strony umowy,
2. rodzaj umowy,
3. data zawarcia,
4. warunki pracy i płacy.

- ✓ rodzaj pracy,
- ✓ miejsce wykonywania pracy,
- ✓ wynagrodzenie za pracę ze wskazaniem ich składników,
- ✓ wymiar czasu pracy,
- ✓ termin rozpoczęcia pracy.



Ad 3. Rodzaje umów o pracę:

A) **Umowa na okres próbny:**

- ✓ fakultatywny charakter, max 3 miesięczny okres,
- ✓ możliwość wydłużenia z mocy prawa (przedłużenie do dnia porodu, jeżeli rozwiązanie umowy przypadałoby po upływie 3 miesiąca ciąży),
- ✓ możliwość ponowienia umowy na okres próbny:

jednorazowo - po upływie 3 lat od rozwiązania umowy o pracę tego samego rodzaju.
bez ograniczeń - przy umowach o prace rodzajowo odmiennej wymagającej innych kwalifikacji)

B) **Umowa na czas określony:**

- ✓ na czas określony nieprzekraczający 33 miesiące,
- ✓ możliwość wydłużenia z mocy prawa (do dnia porodu),
- ✓ maks. 3 umowy, czwarta umowa uznawana jest za umowę zawartą na czas nieokreślony (bez względu na ewentualne przerwy)

Powyższe limity nie dotyczą umów na czas określony:

- ✓ na zastępstwo,
- ✓ o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- ✓ na czas trwania kadencji,
- ✓ w celu zaspokojenia rzeczywistego okresowego zapotrzebowania pracodawcy

Ad. 4. Sposoby rozwiązania umowy o pracę:

- ✓ na mocy porozumienia stron,
- ✓ za wypowiedzeniem,
- ✓ bez wypowiedzenia,
- ✓ z upływem terminu, na jaki umowa została zawarta.

Długość okresu wypowiedzenia:

A) Umowa na okres próbny:
- ✓ 3 dni robocze, jeśli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
- ✓ 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
- ✓ 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

B) Umowa na czas nieokreślony i na czas określony:
- ✓ 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.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia:

- ✓ nadzwyczajny sposób rozwiązania umowy o pracę,
- ✓ jednostronna czynność, zgoda drugiej strony nie jest wymagana,
- ✓ dopuszczalne w przypadku wszystkich umów terminowych i bezterminowych.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia:

A) przez pracodawcę:

- ✓ z winy pracownika,
- ✓ z przyczyn niezawinionych przez pracownika.

B) przez pracownika.

Przesłanki rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika:

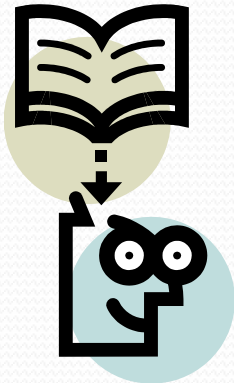
- ✓ ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,
- ✓ popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- ✓ zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy przez pracodawcę z przyczyn niezawinionych przez pracownika:

- ✓ przedłużająca się choroba,
- ✓ inna przyczyna trwająca dłużej niż 1 miesiąc (kara pozbawienia wolności).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika:

- ✓ nieprzeniesienie pracownika do innej pracy mimo wydania orzeczenia lekarskiego o szkodliwości wykonywanej pracy,
- ✓ ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę.



Ad. 5. Zmiana umowy o pracę:

A) porozumienie zmieniające,
B) wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Ad. A) Porozumienie zmieniające:

- ✓ jednostronna czynność prawna pracodawcy, która zmierza do zmiany dotychczasowych warunków zatrudnienia pracownika (na piśmie),
- ✓ wypowiedzieć warunki może wyłącznie pracodawca. Pracownik może jedynie złożyć propozycje zmiany warunków pracy (nie zobowiązuje pracodawcy do przyjęcia),
- ✓ w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy przez pracownika umowa rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia,
- ✓ jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki.

Ad. B) Zmiana warunków zatrudnienia:

w trakcie zatrudnienia może mieć miejsce także zmiana warunków zatrudnienia w sytuacjach przewidzianych w kodeksie pracy:

1. powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie na czas nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika,
2. powierzenie pracownikowi innej pracy na czas przestoju,
3. obowiązkowe przeniesienie do innej pracy z uwagi na szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (np. z powodu : ciąża, choroba zawodowa, wypadek przy pracy).

Ad. 6. Wygaśnięcie umowy o pracę:

- ✓ śmierć pracownika,
- ✓ śmierć pracodawcy,
- ✓ trzymiesięczna nieobecność pracownika tymczasowo aresztowanego.

Ad. 7. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy:

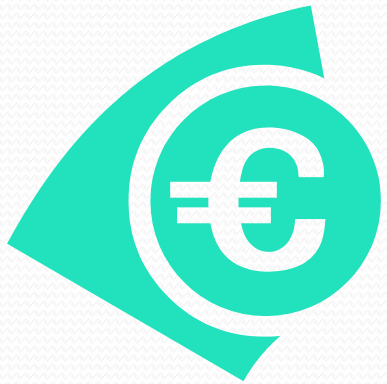
- ✓ telepraca oznacza pracę, która może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystywaniem środków komunikacji elektronicznej.
- ✓ pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w jego domu jako miejscu wykonywania pracy za uprzednią zgodą pracownika (np. inwentaryzacja, serwis powierzonego sprzętu, bhp).
  Nie może to naruszać prywatności.

Wynagrodzenie za pracę:

- ✓ jest to świadczenie konieczne, które pracodawca jest obowiązany wypłacać pracownikowi okresowo w zamian za pracę wykonaną przez tego pracownika,
- ✓ pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę,
- ✓ wysokość minimalnego wynagrodzenia nie może być niższa od wysokości ustawowo określonej.

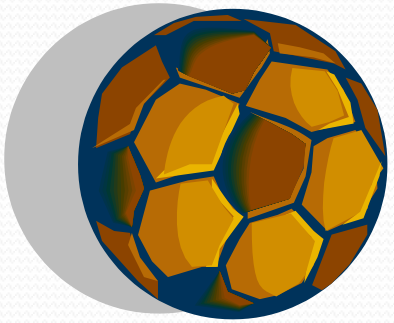
Potrącenia należności z wynagrodzenia za pracę, wg kolejności:

- ✓ na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych (do 3/5 wynagrodzenia),
- ✓ na mocy tytułów wykonawczych innych niż alimentacyjne.



Ad. 8) Zakaz konkurencji:

- ✓ w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność,
- ✓ naruszenie zakazu jako podstawa do wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony,
- ✓ nieodpłatny lub za świadczeniem pieniężnym (odszkodowaniem z tytułu zakazu konkurencji),
- ✓ w trakcie stosunku pracy, jak i po ustaniu (nie mniej niż 25proc wynagrodzenia).



Ad. 9) Urlopy pracownicze:

- ✓ pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów,
- ✓ za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował,
- ✓ nie można się zrzec prawa do urlopu, ani przenieść go na osobę trzecią,
- ✓ urlop może być podzielony na części, przy czym jedna część nie może być krótsza niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Wymiar urlopu:

1. 20 dni jeśli pracownik zatrudniony jest krócej niż 10 lat,
2. 26 dni – zatrudnienie co najmniej 10 lat.

Do w/w okresów zatrudnienia wlicza się okresy poprzednich zatrudnień oraz okresy nauki (np. szkoła średnia ogólnokształcąca - 4 lata, szkoła policealna - 6 lat, studia wyższe - 8 lat).

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecność w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu,
Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z jego odwołaniem.

Urlopy bezpłatne:

- ✓ na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego,
- ✓ wniosek nie musi być uzasadniony,
- ✓ okres urlopu co do zasady nie wlicza się do okresu pracy od którego zależą uprawnienia urlopowe,
- ✓ jest to okres w którym ulegają zawieszeniu wzajemne obowiązki i uprawnienia stron,
- ✓ przy udzieleniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony stosunku mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z ważnych przyczyn

Urlop na żądanie:

- ✓ pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym,
- ✓ pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu,
- ✓ urlop na żądanie stanowi część urlopu wypoczynkowego,
- ✓ obowiązek udzielenia urlopu nie ma charakteru bezwzględnego (Sąd Najwyższy, „wyjątkowy interes pracodawcy”).

Ad. 10) Ochrona zdrowia kobiet w ciąży i karmiących piersią:

- ✓ W/w kobiety nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienia dziecka piersią,
- ✓ są to prace związane zwykle z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów, oraz mogących mieć niekorzystny wpływ na organizm kobiet ze względu na sposób i warunki ich wykonywania (wykaz prac określony rozporządzeniem),
- ✓ pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej,
- ✓ pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia,
- ✓ pracownica karmiąca dziecko ma prawo do dwóch półgodzinnych (więcej niż jedno dziecko) przerw po 45 min.), wliczonych do czasu pracy (przy pracy dziennej powyżej 6h). Przy liczbie godzin pracy od 4 do 6 - jedna przerwa 30min (45min).
  Kodeks pracy nie uzależnia tego prawa od wieku dziecka.

Ad. 11) Uprawnienia związane z rodzicielstwem:

A. urlop macierzyński (20-37 tyg.),
B. urlop rodzicielski (32 lub 34 tyg.),
C. urlop wychowawczy (36 miesięcy).

Ad. A) Urlop macierzyński:

- ✓ co do zasady rozpoczyna się w dniu porodu, ale na wniosek pracownicy może rozpocząć się wcześniej (maks. 6 tyg. przed przewidywaną datą porodu),
- ✓ po porodzie minimum 8 tygodni. Pracownica nie może z tego zrezygnować.

Wymiar urlopu macierzyńskiego:
- uzależniony od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie

1. 1- 20 tygodni,
2. 2-31 tygodni,
3. 3-33 tygodni,
4. 4-35 tygodni,
5. 5-37 tygodni.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego: przysługuje pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie (przysposobienie, rodzina zastępcza).

Ad. B) Urlop rodzicielski:

- ✓ uprawnienie matki i ojca przysługujące po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- ✓ uprawnienia fakultatywne,
- ✓ jednorazowe lub w częściach,
- ✓ pracownik może w każdym czasie zrezygnować z urlopu za zgodą pracodawcy i wrócić do pracy,
- ✓ można łączyć urlop z wykonywaniem pracy u pracodawcy w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy,

Wymiar urlopu rodzicielskiego:

1. jedno dziecko – 32 tyg.,
2. dwójka i więcej – 34 tyg.

Urlop ojcowski:

- ✓ przysługuje pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko,
- ✓ wymiar 2 tyg. (do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy życia),
- ✓ jednorazowo lub w dwóch częściach po 7 dni.

Ad. C) Urlop wychowawczy:

- ✓ fakultatywny, przysługuje zarówno matce jak i ojcu,
- ✓ do 36 miesięcy trwania, można w tym okresie podjąć inną pracę.

Ad. 12. Zjawisko mobbingu:

Definicja mobbingu – Kodeks pracy:

Mobbing - „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

Mobbing – przykłady:
Sprawcami zastraszania mogą być przełożeni lub współpracownicy.

Zachowania uznawane za mobbing:

1. Złośliwości i wyzwiska oraz obraźliwe gesty: nazywanie pracownika „idiotą", wymyślanie obraźliwych pseudonimów, nawiązujących np. do wyglądu osoby, złośliwe uwagi dotyczące życia osobistego. Przed podjęciem kroków prawnych warto zwrócić uwagę sprawcy przemocy, wskazując na niestosowność zachowania.
2. Ośmieszanie i zlecanie bezsensownych czynności: ośmieszanie i upokarzanie może występować w wielu odmianach. Polega na ciągłym wytykaniu błędów w obecności innych osób, wydawaniu poleceń, które nie mają związku z zakresem obowiązków pracownika czy nakazywaniu wykonywania czynności pozbawionych sensu. Przełożony lub współpracownik nie mają prawa poniżać osób, z którymi współpracują**.**
3. Groźby: niedopuszczalne jest również grożenie zwolnieniem z pracy pracownikowi, który np. nie chce wykonać polecenia sprzecznego z prawem lub etyką zawodową. Nie ma znaczenia, czy groźba jest jawna, czy wyrażona za pośrednictwem aluzji. Pracodawca lub przełożony nie może stosować szantażu i pogróżek w charakterze narzędzi motywacyjnych.

4. Izolowanie pracownika: mobbingiem jest przenoszenie pracownika do odosobnionego miejsca, utrudnianie dostępu do informacji (np. pomijanie w liście mailingowej) lub zakaz kontaktu z innymi osobami zatrudnionymi w firmie. Próbą izolowania może być także rozsiewanie fałszywych, negatywnych informacji na temat danej osoby.
5. Lekceważenie i ignorowanie: innym przejawem mobbingu jest brak reakcji na pytania, zadawane przez pracownika, ostentacyjne lekceważenie, wyrażane np. w odniesieniu do jego pomysłów i propozycji przedstawionych podczas zebrań. Ignorowanie może też występować w formie pomijania przy przyznawaniu premii regulaminowych, mimo że pracownik spełnia odpowiednie kryteria.
6. Zachowania o podtekście seksualnym: molestowanie seksualne to nie tylko dotyk, ale również niewybredne i niedwuznaczne żarty czy aluzje seksualne, a także ostentacyjne przyglądanie się intymnym częściom ciała i/lub komentowanie ich wyglądu.

Ad. 13) Zakaz dyskryminacji pracowników, dyskryminowanie ze względu na płeć:

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych jak powyżej.

Przejawem dyskryminowania w rozumieniu jest także:

- ✓ działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- ✓ niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Rodzaje dyskryminacji:
Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych jak powyżej był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych jak powyżej, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Dyskryminowanie ze względu na płeć, molestowanie seksualne:
Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Ad 14) Zatrudnianie młodocianych i dzieci:

W prawie pracy istnieją szczególne regulacje, mające na celu ochronę osób młodych przed pracą szkodliwą lub niebezpieczną dla ich zdrowia i rozwoju fizycznego i psychicznego.

Młodociany – w rozumieniu k.p. to osoba która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Zabronione jest - co do zasady - zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15lat.
Młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego, bądź przy tzw. pracach lekkich.

Przygotowanie zawodowe to:

- ✓ nauka zawodu - przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika. Jest to praktyczna nauka zawodu oraz kształcenie teoretyczne. Nauka zawodu trwa od 24 do 36 miesięcy albo:
- ✓ przyuczenie do wykonywania określonej pracy - to przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika. Może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu. Trwa od 3 do 6 miesięcy.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać:

- ✓ rodzaj czyli jaki będzie zawód lub przyuczenie do wykonywania jakiej pracy,
- ✓ czas trwania i miejsce przygotowania zawodowego,
- ✓ sposób dokształcania teoretycznego,
- ✓ wysokość wynagrodzenia.

Dopuszczalność rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego:

- ✓ niewypełnienie przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- ✓ ogłoszenie lub likwidacja pracodawcy,
- ✓ reorganizacja zakładu pracy uniemożliwiająca kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- ✓ stwierdzenie nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Czas pracy młodocianego:
1. młodociany do 16 lat – 6 godzin na dobę
2. młodociany powyżej 16 lat – 8 godzin na dobę

Do pracy młodocianego wlicza się czas nauki wynikającego z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu czy odbywa się ona w godzinach pracy

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pora nocna dla młodocianego to godziny 22-6, a dla młodocianego poniżej 16 roku życia to godziny 20-6 rano.

W każdym tygodniu przysługuje prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Osoby które przed ukończeniem nauki zawodu osiągnęły pełnoletność, kończą naukę na warunkach określonych dla młodocianych

Urlopy wypoczynkowe, wynagrodzenie młodocianych:

Urlopy:

1. 12 dni roboczych - z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy
2. 26 dni – z upływem roku pracy
3. 20 dni - w roku kalendarzowym w którym młodociany kończy 18 lat

Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Jeżeli młodociany nie nabył w czasie ferii szkolnych urlopu, pracodawca może na jego wniosek udzielić urlopu zaliczkowo.

Wynagrodzenie:

- ✓ młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie miesięczne obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego przez Prezesa GUS,
- ✓ w zależności od czasookresu zatrudnienia nie mniej niż 4-6% przeciętnego wynagrodzenia.

Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe:
Młodociany może być także zatrudniany na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu tzw. prac lekkich.

Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego, jak również utrudniać wypełniania obowiązku szkolnego.

Wykaz prac lekkich określa pracodawca, po uzyskaniu zgody lekarza medycyny pracy i zatwierdzeniu przez inspektora pracy.

Czas pracy młodocianego przy pracy lekkiej:
- ✓ w okresie odbywania zajęć szkolnych – maksymalnie 12h tygodniowo i 2h w dniu zajęć szkolnych,
- ✓ w okresie ferii szkolnych – 7h na dobę i 35h w tygodniu, 6h na dobę w przypadku młodocianych poniżej 16 roku życia,

Zatrudnienie dzieci:
Dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową.

Wymaga uzyskania uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka oraz zezwolenia inspektora pracy

Do uzyskania zezwolenia inspektora pracy niezbędne są m.in.: opinia poradni psychologiczno-pedagogicznej dot. braku przeciwwskazań, orzeczenie lekarza, opinia dyrektora szkoły

Ad. 15) Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy:

Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, t.j.: m.in.:

- ✓ kontrola legalności zatrudnienia,
- ✓ zapobieganie i ograniczanie zagrożeń w pracy,
- ✓ kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki oraz ograniczenia handlu w niedziele i święta,
- ✓ prawo wnoszenia powództw w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy,
- ✓ wydawanie/cofanie zezwoleń na zatrudnianie dzieci.

Kontroli PIP podlegają m.in.:

- ✓ Pracodawcy,
- ✓ podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej,
- ✓ pracodawcy delegujący pracowników na terenie RP.

Ad. 16) Związki zawodowe i organizacje pracodawców:

Związek zawodowy to dobrowolna i samorządna organizacja, powołana do reprezentowania i obrony szeroko pojętych praw pracowniczych, interesów zawodowych i socjalnych.

Związek jest niezależny od pracodawcy, administracji państwowej i samorządowej.

Związki zawodowe mają prawo tworzyć ogólnokrajowe zrzeszenia, a te tworzyć ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe.

Do zakresu zadań i uprawnień związków zawodowych należy m.in.:

- ✓ reprezentacja pracowników,
- ✓ współuczestnictwo w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku,
- ✓ prowadzenie rokowań zbiorowych,
- ✓ uczestniczenie w nadzorze nad b.h.p.,
- ✓ kontrola przestrzegania przepisów dot. interesu pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych,
- ✓ opiniowanie założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych (w ramach instytucji dialogu społecznego).

Organizacje pracodawców:

Pracodawcy mają prawo tworzyć, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, związki jak też przystępować do tych organizacji.

Związki zawodowe mają prawo tworzenia federacji i konfederacji.

Do zadań i uprawnień organizacji pracodawców należy m.in.:

- ✓ ochrona praw i interesów, w tym gospodarczych, zrzeszonych członków wobec związków zawodowych, organów władzy i administracji rządowej i samorządu terytorialnego,
- ✓ uczestniczenie w prowadzeniu rokowań zbiorowych, w zawieraniu układów zbiorowych,
- ✓ opiniowanie założeń i projektów aktów prawnych w zakresie praw i interesów związków pracodawców (w ramach instytucji dialogu społecznego).

Ad 17) Sądownictwo pracy:

Pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu (np. przez zawarcie ugody przed sądem polubownym albo w wyniku mediacji). W celu polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracownicze mogą być powoływane tzw. komisje pojednawcze (jako społeczne organy ochrony prawnej powoływane u pracodawców).

Spory procesowe rozstrzygają sądy powszechne. Sprawy procesowe z zakresu pracy to:
- ✓ roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane,
- ✓ o ustalenie istnienia stosunku pracy,
- ✓ o odszkodowania z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy:
- ✓ roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem lat 3 od dnia wymagalności,
- ✓ przedawnienie 1 roczne – roszczenia pracodawców o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych.

Przedawnienie zaczyna bieg od dnia powzięcia wiadomości przez pracodawcę o szkodzie (jednak nie później niż 3 lata od jej wyrządzenia).

Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym:
W celu wzmocnienia ochrony pracowników Kodeks pracy wprowadza odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (jak również m.in. ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ustawa o minimalnym wynagrodzeniu czy ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

W sprawach o wykroczenia oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.
Wykroczenia zagrożone są karą grzywny.

Przykładowe wykroczenia z zakresu prawa pracy:
- ✓ zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę,
- ✓ wypowiadanie lub rozwiązywanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z rażącym naruszeniem prawa,
- ✓ stosowanie wobec pracowników innych kar porządkowych niż przewidziane w prawie pracy,
- ✓ naruszenie przepisów o czasie pracy,
- ✓ niewypłacanie wynagrodzenia, nieudzielenie urlopu,
- ✓ niewydanie świadectwa pracy,
- ✓ nieprzestrzeganie zasad bhp.

Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową:

Również Kodeks karny penalizuje naruszanie przepisów związanych z zatrudnianiem i penalizuje karnie m.in. takie zachowania jak:

- ✓ złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowników (art. 218 kk),
- ✓ odmowa ponownego przywrócenia do pracy, o której przywróceniu orzekł inny organ,
- ✓ niewypłacanie wynagrodzenia za pracę na podstawie orzeczenia sądu,
- ✓ naruszenie przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych poprzez niezgłoszenie danych mających wpływa na prawo do świadczeń,
- ✓ niedopełnienie obowiązków bhp i narażenie przez to pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężki uszczerbek na zdrowiu.

W prezentacji wykorzystano:

1. Wybrane pisma procesowe z zakresu prawa pracy z objaśnieniami, (red. M. Wojewódzki), CH Beck 2014,
2. Prawo pracy *last minute*, (M. Barański, U. Torbus), Od.Nowa 2018,
3. Kodeks Pracy, Komentarz, (red. J. Zołyński), ODDK sp. z o.o. 2016,
4. M. Gersdorf, Prawo pracy, Warszawa 2012,
5. M. Raczkowski, Wzory pism procesowych z zakresu prawa pracy, Warszawa 2014.