



POWIAT
STALOWOWOLSKI



Fundacja
Masz Prawo

Prawa i obowiązki pracownika. Zawieranie umów o pracę.

Poradnik opracowany przez Fundację „Masz prawo” z siedzibą w Tarnobrzegu jako zadanie publiczne zlecone i sfinansowane ze środków otrzymanych od Powiatu Stalowowolskiego w ramach edukacji prawnej, o której mowa w ustawie z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej (Dz. U. 2015 poz. 1255 z późniejszymi zmianami), w związku z realizacją zadania prowadzenia punktu nieodpłatnej pomocy prawnej w Powiecie Stalowowolskim w 2020 roku.

TARNOBRZEG 2020

Pracownik - definicja

Definicję **pracownika** możemy znaleźć w przepisach ogólnych Kodeksu pracy. Osoba, która spełnia warunki tej definicji, może korzystać z wszystkich pracowniczych przywilejów przewidzianych przez ten kodeks.

Zgodnie z treścią art. 2 Kodeksu pracy „*pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie:*

- *Umowy o pracę*
- *Mianowania*
- *Powołania*
- *Wyboru*
- *Spółdzielczej umowy o pracę*”

Ważne!

Pracownikami według Kodeksu pracy nie są w szczególności osoby:

- osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą (przedsiębiorcy)
- zobowiązujące się do wykonania jakiegoś dzieła na podstawie umowy o dzieło (umowa cywilnoprawna)
- dokonujące określonej czynności prawnej na podstawie umowy zlecenia (umowa cywilnoprawna)
- przyjmujące zlecenie na podstawie umowy agencyjnej (umowa cywilnoprawna)
- zatrudnieni w tzw. służbach mundurowych: policjanci, funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Straży Granicznej, zawodowi żołnierze.
- wykonujące pracę nakładczą, zwane chałupnikami. Korzystają tylko z niektórych uprawnień pracowniczych na zasadzie odesłania do Kodeksu pracy w rozporządzeniu Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą.
- senatorowie, posłowie. Posłowie i senatorowie działają na podstawie ustawy z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora.
- osoby skazane. Zgodnie z przepisami Kodeksu karnego wykonawczego osoby zatrudnione na podstawie skierowania przez organy więzienne do pracy, działają na podstawie prawomocnego wyroku skazującego. W stosunku do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy nie stosuje się przepisów prawa pracy, z wyjątkiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kto może być pracownikiem?

1. Pracownikiem może być tylko osoba fizyczna,
2. Co do zasady pracownik **musi mieć ukończone 18 lat**, (art. 22 § 2 k.p.) jednak od tej zasady Kodeks pracy przewiduje wyjątki. Wyjątki te skatalogowane zostały w dziale IX.
 - pracownikiem może być również **osoba młodociana**, czyli osoba która **ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat**. (art. 190 §1 kp)
3. Zgodnie z art. 191. § 1 k.p. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:
 - ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową;

- przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

Ważne !

Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z zastrzeżeniem art. 191 § 2¹ -2³ Kodeksu pracy, a więc zatrudnionym na zasadach dla młodocianych może być osoba poniżej 15 roku życia która:

- ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat.
- ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, (a nie spełnia przesłanki ukończenia 15 lat w danym roku kalendarzowym), w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu.
- nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

W przypadku osób spełniających kryteria z pkt. 2 i 3 na zawarcie umowy o pracę potrzebna jest zgoda przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego tej osoby oraz uzyskania pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej. Ponadto w przypadku przyuczania do wykonywanej określonej pracy wymagane jest również uzyskanie zezwolenia dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka ta osoba, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą.

- osoba młodociana może być zatrudniona w celu przygotowania zawodowego na podstawie szczególnej umowy o pracę, mającej na celu przygotowanie zawodowe dla młodocianego pracownika.

Ważne!

Zgodnie z treścią art. 304⁵ Kodeksu pracy wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko **do ukończenia przez nie 16 roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność:**

- kulturalną,
- artystyczną,
- sportową
- reklamową

i wymaga uprzedniej zgody opiekuna lub przedstawiciela ustawowego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

4. O uzyskaniu statusu pracownika, oprócz wieku, decyduje również posiadanie zdolności do czynności prawnych. Pracownikiem może być osoba z pełną lub ograniczoną zdolnością do czynności prawnych.

- w przypadku osoby posiadającej ograniczoną zdolność (osoba, która ukończyła 13 lat, ale nie przekroczyła 18 roku życia, oraz osoba częściowo ubezwłasnowolniona) aby doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy konieczna jest zgoda przedstawiciela ustawowego.

Prawa pracownika

Każda osoba wykonująca czynności na podstawie umowy o pracę, pewne podstawowe uprawnienia. Pracodawcy zobligowani są do respektowania tych praw, w przeciwnym wypadku grozi im kara grzywny, a w skrajnych przypadkach nawet kara ograniczenia wolności. Podstawowe prawa pracownika to:

1. Prawo do wykonywania obowiązków jedynie takich jakie wynikają z treści umowy o pracę.

Zasady jakim podlegają wzajemne relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą mają źródło w umowie o pracę. Głównym prawem osoby zatrudnionej jest prawo do jej wykonywania zgodnie z warunkami określonymi w umowie o pracę, które nie mogą być mniej korzystne niż przepisy prawa pracy.

2. Godziwe wynagrodzenie za pracę

- godziwe wynagrodzenie oznacza wreszcie także, że jeżeli dana osoba wykonuje pracę takiego samego rodzaju lub na takim samym stanowisku jak inny pracownik, to wynagrodzenie obydwójga w takich sytuacjach musi być równe.
- wynagrodzenie powinno być tak ustalone aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. (art. 78 §1 kp)
- pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. (art. 84 kp)
- wynagrodzenia, na jakie zgadza się pracownik w umowie o pracę, dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. (art. 85 §1 kp)
- wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy. (art. 86 §2 kp)

Zasada godziwego wynagrodzenia dotyczy także wysokości wypłat, które zapewniają pracownikowi i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej. Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2020 roku wynosi 2.600 zł złotych brutto, najniższa krajowa wynosi (1 878 zł na rękę).

3. Zakaz dyskryminacji

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu nakłada na pracodawcę obowiązek równego zatrudnienia wszystkich pracowników w zakresie:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania,
- dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. (art. 18^{3a} kp)
- pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakowa prace lub prace o jednakowej wartości (art. 18^{3c} kp)

Osoba wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. (art. 18^{3d} kp)

Zakazana jest dyskryminacji 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 nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. (art. 11³ kp)

4. Prawo do wypoczynku

Do podstawowych praw pracowniczych zalicza się również prawo do wypoczynku, które zagwarantowane jest przepisami o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

Czas pracy to czas, kiedy pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, zarówno w zakładzie pracy, jak i innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art 128 §1 kp)

- czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu - pracy w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Łącznie z godzinami nadliczbowymi tygodniowo czas pracy nie może przekroczyć 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. (art. 129 §1 kp, 131 §1kp)
- pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (art. 132§1 kp)
- w każdym tygodniu pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku na dobę (art. 133 §1 kp).
- jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy. (art. 134 kp)
- pracownikowi za prace w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek (art. 151 ¹ kp) w zamian za czas przeprowadzony w godzinach nadliczbowych pracodawca na piśmie wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
- ponadto każdy zatrudniony na umowę o pracę może skorzystać z corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, który wynosi: (art. 154 §1 kp)
 - 20 dni (jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat)
 - 26 dni (jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat).
- pracodawca jest zobowiązany 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. (art. 167² kp)
- za niewykorzystany urlop pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 171 §1 kp)
- za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jakie by otrzymał gdyby w tym czasie pracował.

5. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Każdy zatrudniony ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W szczególności pracownik ma prawo do:

- powstrzymania się od wykonywania pracy (w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy, i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom).(art. 210§1 kp)
- prawo oddalenia się z miejsca zagrożenia,(w sytuacji gdy powstrzymanie się od pracy nie usuwa zagrożenia) (art. 210§2 kp)

- prawo powstrzymania się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej (w przypadku, gdy stan psychofizyczny pracownika nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób).

6. Prawa pracownika związane z rodzicielstwem

Przepisy prawa w dziale VIII regulują również kwestię uprawnień pracownika związanych z ochroną pracy kobiet i uprawnień związanych z rodzicielstwem.

Prawa pracownicze kobiet będących w ciąży:

- brak możliwości skierowania do pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, brak możliwości delegowania bez zgody pracownicy do pracy poza stałe miejsce pracy, brak możliwości zatrudniania w systemie przerywanego czasu pracy. *(art. 178 §1 i 2 kp)*.
- prawo do zmiany przez pracodawcę rozkładu czasu pracy pracownicy na okres ciąży, umożliwiające wykonywanie jej pracy poza porą nocną, przeniesienie do innej pracy wykonywanej poza porą nocną, a w razie braku ww. ewentualności, możliwość zwolnienia pracownicy na niezbędny czas z obowiązku świadczenia pracy. *(art. 178¹kp)*
- pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży.
- rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.
- jeżeli umowa o pracę zawarta została na czas określony lub na okres próbny przekraczający jeden miesiąc i uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, zostanie ona przedłużona do dnia porodu.

Ważne!

Przedłużenia umowy do dnia porodu nie stosuje się, jeżeli umowa została zawarta na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Prawa pracownika po urodzeniu dziecka

- po urodzeniu dziecka pracownica ma prawo do urlopu macierzyńskiego. Urlop macierzyński może trwać:
 - 20 tygodni – jeżeli kobieta urodzi jedno dziecko przy jednym porodzie,
 - 31 tygodni – jeżeli kobieta urodzi dwoje dzieci przy jednym porodzie,
 - 33 tygodnie – jeżeli kobieta urodzi troje dzieci przy jednym porodzie,
 - 35 tygodni – jeżeli kobieta urodzi czworo dzieci przy jednym porodzie,
 - 37 tygodni – jeżeli kobieta urodzi pięcioro lub więcej dzieci przy jednym porodzie. *(art. 180 §1 kp)*

Ważne!

Co najmniej sześć tygodni urlopu macierzyńskiego można przypadać przed przewidywaną datą porodu.
(art. 180 §2 kp)

- pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika a reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Przepisu nie stosuje się, jeżeli pracownik jest zatrudniony na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca. *(art. 177 §1 i §2 kp)*

- rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie, urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. (art. 177 §4 kp)
- jeżeli pracownik opiekuje się dzieckiem poniżej czwartego roku życia, to do ukończenia przez nie tego wieku pracodawca nie może bez zgody pracownika zatrudniać go w godzinach nadliczbowych. Na pracę w systemie przerywanego czasu pracy, prace w porze nocnej, oddelegowanie poza stałe miejsce pracy musi uzyskać zgodę pracownika (art. 178 §1 2 kp)
- po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego pracownica ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i wrócić do pracy, jeżeli:
- pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko lub inny członek najbliższej rodziny;
- przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka lub inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania opieki przerwał działalność zarobkową. (art. 180 §1 kp)
- jeżeli pracownica karmi dziecko piersią, ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw na karmienie wliczanych do czasu pracy. Jeżeli karmi więcej niż jedno dziecko, ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie (art. 187§1 kp)
- w przypadku gdy pracownica pracuje krócej niż cztery godziny dziennie, przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza sześciu godzin dziennie, przysługuje jedna przerwa na karmienie. (art. 187§2 kp)
- pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin lub dwóch dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania zwolnienia w danym roku kalendarzowym decyduje pracownik w pierwszym wniosku. (art. 188 §1 i 2 kp)

Urlop rodzicielski

- po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub urlopu albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze:
 - 32 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
 - 34 tygodni – w przypadku porodu mnogiego; (art. 182^{1a} § 1 kp)
- urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej, w wymiarze wielokrotności tygodnia, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Wniosek należy złożyć w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. (art. 182^{1c} § 1 i 2 kp)
- 16 tygodni urlopu rodzicielskiego może być udzielone w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego. (art. 182^{1c} § 3 kp)
- z urlopu rodzicielskiego jednocześnie mogą korzystać oboje rodzice dziecka, łączny jego wymiar nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa wyżej. (art. 182^{1a} § 3 kp)

Urlop ojcowski

- pracownik – ojciec wychowujący dziecko, ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dwóch tygodni. Wykorzystanie przez ojca urlopu ojcowskiego jest bowiem możliwe do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia. (art. 182³ §1 kp)
- urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż siedem dni przed rozpoczęciem korzystania z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek. (art. 182³ §2 kp)
- urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień (art. 182³ §1¹ kp)

7. Uprawnienia związane z wypowiedzaniem umów o pracę

- każda ze stron umowy a więc zarówno pracodawca jak i pracownik może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. (art. 32 §1 kp).
- rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 §2 kp).

Jakie są terminy wypowiedzenia?

Zgodnie z treścią art. 34 oraz 36 kp wyróżniamy następujące okresy wypowiedzenia:

- 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.

co ważne do w/w okresu zatrudnienia wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła w związku z przejściem zakładu pracy a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Zwolnienie pracownika na poszukiwanie pracy

W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Wymiar zwolnienia wynosi:

- 2 dni robocze – w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia;
- 3 dni robocze – w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia (likwidacja pracodawcy). (art. 37 § 1. § 2 kp).

Ważne!

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. (art. 39 kp) wyjątkiem jest sytuacja gdy pracownik uzyska prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. (art. 41 kp)

Jakie uprawnienia przysługują pracownikowi w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę?

- pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. (art. 44 kp).
- w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. (art. 45 kp)
- pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. (art. 47 kp)
- Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia (art. 51. § 1 kp)

Jakie uprawnienia przysługują pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia?

- pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. (art. 56. § 1 kp)
- pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. (art. 57. § 1 kp)

Obowiązki pracownika

Obowiązki pracownika reguluje dział czwarty Kodeksu pracy, określa za co odpowiada pracownik, jakie kary stosowane są za niedopełnienie obowiązków służbowych oraz nagród.

Jakie są obowiązki pracownika?

Do podstawowych obowiązków pracownika należą:

- 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. (art. 100 § 1 i 2 kp)

Do pozostałych obowiązków pracownika należą:

Zakaz konkurencji

- pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. (art. 101¹ § 1 kp) zakaz konkurencji, o którym mowa powyżej przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (art. 101 §2)

Kwalifikacje zawodowe pracowników

- kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalane w przepisach prawa pracy. (art. 102 kp)
- przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. (art. 103.1. § 1 kp).

Odpowiedzialność porządkowa pracowników

- za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:
 - karę upomnienia;
 - karę nagany (art. 108. § 1 kp.)
- Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.

Obowiązki pracownika z zakresu bhp

Pracownik ma obowiązek przestrzegania przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktazu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;

- stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
- współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zawieranie umów o pracę

Zawierając umowę o pracę, pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Druga strona umowy, czyli pracodawca, zobowiązuje się zapewnić pracownikowi wynagrodzenie za pracę.

Ważne!

Żeby mówić o stosunku pracy muszą zaistnieć określone przesłanki, takie jak :

- świadczenie pracy osobiście
- wykonywanie pracy za wynagrodzeniem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.
- podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy.

Rodzaje umów

Umowę o pracę zawiera się na:

- **okres próbny**- umowę zawiera się na czas nieprzekraczający 3 miesięcy, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. 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. (art. 25 kp)
 - **czas określony**- 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. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony.(art. 25¹ kp)
- Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż 3, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Ważne!

Powyższych zasad dotyczących zawarcia umowy na czas określony nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie
- jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

• czas nieokreślony

Kiedy dochodzi do nawiązania stosunku pracy?

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy.

Jakie elementy musi zawierać umowa o pracę?

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.

W jakiej formie zawiera się umowę o pracę?

Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
- obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty,

Zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.