

Prawo pracy

Kancelaria Adwokacka M.Supera

022 854 08 40

Adwokat Warszawa supera@super.pl

www.supera.pl

Korzystanie z niniejszej prezentacji nie daje prawa do wysuwania jakichkolwiek roszczeń
wobec autorów

WWW.SUPERA.PL

Kancelaria Adwokacka M.Supera

Definicja prawa pracy

Prawo pracy to zbiór norm regulujących stosunki związane z pracą człowieka, w tym prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Źródła prawa pracy

Przepisy powszechnie obowiązujące:

- Konstytucja,
- ustawy, w tym Kodeks pracy,
- rozporządzenia.

Przepisy wewnątrzzakładowe:

- układy zbiorowe pracy,
- regulaminy pracy.

Definicja pracodawcy

KP Art. 3 Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników

KP Art.3¹ § 1 Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

§ 2 Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.

Zasada uprzywilejowania pracowników

Zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracowników postanowienia umów o pracę, układów zbiorowych pracy oraz regulaminów pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Stosunek pracy

- Stosunek pracy to stosunek prawny łączący pracownika i pracodawcę.
- Pracownik zobowiązuje się do osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju w wyznaczonym miejscu i czasie na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika i wypłaty wynagrodzenia.

Źródła stosunku pracy

Stosunek pracy powstaje na podstawie:

- umowy o pracę,
- powołania,
- wyboru,
- mianowania.

Stosunek pracy, a stosunek cywilnoprawny

Stosunek cywilnoprawny odróżnia od stosunku pracy:

- brak podporządkowania,
- praca nie musi być wykonana osobiście i pod kierownictwem zleceniodawcy,
- ryzyko za nienależyte wykonanie pracy ponosi zleceniobiorca
- wynagrodzenie nie jest koniecznym elementem umowy.

Zakaz zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi

- Nawiązanie stosunku pracy następuje bez względu na nazwę zawartej umowy.
- Niedopuszczalne jest zawieranie umów cywilnoprawnych na warunkach odpowiadających stosunkowi pracy. Zawarcie takiej umowy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny.

Ustalenie istnienia stosunku pracy

- Pracownik lub inspektor pracy może domagać się ustalenia istnienia stosunku pracy przez sąd, jeżeli umowa wbrew swej nazwie ma cechy stosunku pracy.

Rodzaje umów o pracę

- Umowa na czas nieokreślony
- Umowa na czas określony
- Umowa na czas wykonania określonej pracy
- Umowa na okres próbny

Przekształcenie umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony

- Zawarcie trzeciej kolejnej umowy na czas określony u tego samego pracodawcy powoduje, że ulega ona przekształceniu z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony.
- Przekształcenie nastąpi, jeżeli przerwa między kolejnymi umowami o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca.
- Przekształcenie nie dotyczy umów na czas wykonania określonej pracy, umów na okres próbny.

Rozwiązanie umowy o pracę

Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić:

- na mocy porozumienia pracownika i pracodawcy
- za wypowiedzeniem przez jedną ze stron
- bez wypowiedzenia przez jedną ze stron
- z upływem czasu, na jaki była zawarta
- z dniem ukończenia pracy

Okresy wypowiedzenia

Przy umowie zawartej na czas nieokreślony okres wypowiedzenia 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.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

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

- ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych
- popełnienia przestępstwa
- utraty uprawnień potrzebnych do wykonywania pracy

Ochrona związana z rodzicielstwem

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Nie dotyczy to pracownicy w okresie próbnym nie przekraczającym jednego miesiąca.

Ochrona związana z rodzicielstwem

Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu

po upływie trzeciego miesiąca ciąży,
ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę

- roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne
- roszczenie o przywrócenie do pracy
- roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy
- roszczenie o odszkodowanie

Czas pracy

- Podstawowy czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 4 miesiące.
- Czas pracy może być wydłużony do 12 godzin na dobę, jeżeli wymaga tego organizacja lub rodzaj pracy (Np. dla osób zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie ludzi czas pracy może być wydłużony do 24 godzin na dobę)

Praca w godzinach nadliczbowych

- Liczba godzin nadliczbowych nie może być większa niż 8 godzin tygodniowo i 150 godzin w ciągu roku.
- Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - 100% wynagrodzenia za pracę w nocy oraz niedziele i święta,
 - 50% wynagrodzenia za pracę w pozostałe dni

Wynagrodzenie za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy

- Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
- Nieobecność w pracy usprawiedliwia się:
 - zaświadczeniem lekarskim
 - wezwaniem pracownika do osobistego stawiania się przed właściwy organ w charakterze strony lub świadka

Urlop

- Każdemu pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego.
- Czas urlopu wynosi:
 - 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Postępowanie sądowe

Spory między pracownikiem, a pracodawcą rozpatruje sąd, w którego okręgu:

- mieszka pozwany,
- jest (była) wykonywana praca,
- znajduje się zakład pracy

Postępowanie sądowe

- Sąd rejonowy rozpoznaje spory, które dotyczą:
 - ustalenia istnienia stosunku pracy,
 - uznania wypowiedzenia umowy za bezskuteczne,
 - przywrócenia do pracy,
 - kar porządkowych i świadectw pracy.
- Jeżeli spór dotyczy kwoty powyżej 75 tys. zł sprawę rozpoznaje sąd okręgowy.

Postępowanie sądowe

- Zasada jest, że pracownik wnoszący sprawę do sądu przeciwko pracodawcy nie ma obowiązku uiszczania opłat sądowych.
- Jeżeli pracownik domaga się kwoty wyższej niż 50 tys. zł, musi wnieść opłatę w wysokości 5% żądanej kwoty.
- Opłatę w wysokości 30 zł wnosi się od:
 - apelacji,
 - zażalenia,
 - skargi kasacyjnej.

Postępowanie sądowe

- W sprawach, w których powodem jest pracownik wydatki ponosi tymczasowo Skarb Państwa.
- Jeżeli pracownik przegra sprawę, sąd obciąży go wydatkami tylko w przypadkach szczególnie uzasadnionych Np. jeżeli pracownik wytoczył sprawę wiedząc, że jego żądanie nie ma podstaw.

Państwowa Inspekcja Pracy

- Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje w imieniu państwa kontrolę i nadzór nad przestrzeganiem przez pracodawców prawa pracy, w tym zasad higieny i bezpieczeństwa pracy.
- PIP tworzy Główny Inspektorat Pracy oraz 16 inspektoratów okręgowych.
- PIP udziela bezpłatnych porad prawnych

Uprawnienia inspektorów pracy

- Kontrolę zakładu pracy przeprowadza inspektor pracy, który po jej zakończeniu ma prawo nakazać pracodawcy:
 - usunięcie stwierdzonych uchybień,
 - wypłatę wynagrodzenia pracownikowi.
- Za wykroczenia przeciwko prawom pracownika inspektor pracy ma prawo ukarać pracodawcę grzywną w wysokości do 1000 zł (od 1.07.2007 r. nawet do 5 000 zł)

PIP – porady prawne

- Główny Inspektorat Pracy
00-926 Warszawa, ul. Krucza 38/42
tel. (0-22) 628 58 07
www.pip.gov.pl
- Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie
00-973 Warszawa, ul. Lindley'a 16
tel. (0-22) 583 17 27

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Podstawa prawna:

- Kodeks Pracy – art. 207-237¹⁵,
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społ. z dn. 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- rozporządzenia właściwych ministrów dotyczące przepisów bhp w różnych gałęziach gospodarki

Bezpieczeństwo i higiena pracy

- Obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy ciąży na każdym pracodawcy.
- Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy ma obowiązek przeszkolić go w zakresie przepisów bhp.
- Pracownik powinien być poddany wstępnym i okresowym badaniom lekarskim na koszt pracodawcy.

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów bhp

- Za naruszenie przepisów bhp pracownik ponosi odpowiedzialność porządkową lub materialną. W ramach odpowiedzialności porządkowej pracownik może zostać ukarany:
 - karą upomnienia,
 - karą nagany,
 - karą pieniężną.
- Za naruszenie przepisów bhp pracodawca podlega karze grzywny albo karze pozbawienia wolności do lat 3.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy

Obowiązki osoby kierującej pracownikami

KP Art. 212 Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana m.in.

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem

Zasady odpowiedzialności karnej i wykroczeniowej

- Odpowiedzialność ponosi osoba fizyczna
- Obecnie w Sejmie rozpatrywany jest projekt ustawy wprowadzający odpowiedzialność podmiotów zbiorowych za czyny przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

Sankcje za wykroczenia:

- Obecnie grzywna do 5 000 zł.
- Od 1 lipca 2007 r. grzywna do wysokości 30 000 zł
- Obecnie Inspektor Pracy może nałożyć mandat Karny do wysokości 1 000 zł
- Od 1 lipca 2007 r. Inspektor Pracy będzie mógł nałożyć mandat nawet do wysokości 5 000 zł.

Zmiany legislacyjne

- Obecnie w parlamencie rozpatrywana jest projekt ustawy o odpowiedzialności za czyny przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
- Odpowiedzialność ta będzie następstwem działań osób fizycznych, za które pracodawca nie będący osobą fizyczną ponosi odpowiedzialność

- Projekt ten pozwalana na ukaranie osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nie posiadającej osobowości prawnej grzywną do wysokości 20 000 000 zł w przypadku przestępstw i do 100 000 zł w przypadku wykroczeń
- Kara grzywny nie może przekraczać 10% przychodu osiągniętego w roku obrotowym, w którym popełniono czyn zabroniony

Łukasz P. Supera
Kancelaria Adwokacka
M. Supera

WWW.SUPERA.PL
Kancelaria Adwokacka M. Supera