

Prawo pracy – podstawowe pojęcia

Tomasz Winiarczyk

zagadnienia

- definicja pracy w rozumieniu prawa pracy
- geneza prawa pracy
- pracodawca – definicja
- pracownik – definicja
- stosunek pracy – definicja
- źródła prawa pracy
- charakter norm prawa pracy
- stosunek pracy a stosunek cywilnoprawny

PRACA

- Czynności fizyczne lub umysłowe wykonywane:
 - dobrowolnie
 - odpłatnie
 - w sposób podporządkowany
 - osobiście

w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę narzędziami i materiałami pracodawcy.

Geneza prawa pracy

- Prawo cywilne
 - Charakter zobowiązaniowy umowy
 - Dobrowolność
- Prawo administracyjny
 - Podporządkowanie
 - Administracyjne rodzaje nawiązania stosunku pracy
 - Kontrola BHP
 - Kary porządkowe

Prawo pracy

- **Indywidualne prawo pracy**
 - obejmuje kwestie przygotowania zawodowego, nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy, urlopy itp.;
 - pracownicy i pracodawcy występują we własnym osobistym imieniu
- **Zbiorowe prawo pracy**
 - organizacje pracowników i pracodawców, regulacja strajków, konfliktów;
 - pracownik i pracodawca działają przez swoje organy reprezentacyjne (związki zawodowe, organizacje pracodawców)

pracodawca

jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników

pracownik

- osoba zatrudniona na podstawie:
 - 1) umów:
 - umowy o pracę,
 - spółdzielczej umowy o pracę.
 - 2) jednostronnych aktów administracyjnych podlegających przyjęciu:
 - powołania,
 - wyboru,
 - mianowania.

Wiek pracownika

- Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat.
- Na warunkach określonych w dziale IX KP pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.
 - tzw. młodociany pracownik (co do zasady wiek 15-18 lat)
 - Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku.
 - Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

Art. 304[5]. § 1 KP

gdy dziecko jest poniżej 15. roku życia

- Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 15 roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej **zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna** tego dziecka, a także **zezwolenia właściwego inspektora pracy**.

STOSUNEK PRACY

- Więzy prawna o charakterze dobrowolnym łącząca pracownika i pracodawcę.
- **Treść:** wykonywanie przez pracownika osobiście pracy danego rodzaju na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz towarzyszący temu obowiązek pracodawcy zapewnienia właściwych warunków pracy jak wypłacanie świadczeń pieniężnych.

Źródła prawa pracy

- Konstytucja
- umowy międzynarodowe
- ustawy
- akty wykonawcze do ustaw (rozporządzenia)
- autonomiczne źródła prawa pracy

Konstytucja RP 1997 r.

- najważniejszy akt normatywny w państwie; żadna norma nie może być z nim sprzeczna
- bezpośrednio prawa pracy dotyczą: art. 12, art. 17, art. 20, art. 24, art. 59, art. 65–67, art. 233
- oraz m.in. art. 30–33

umowy międzynarodowe

- konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych
- unijne wiążące akty normatywne jak dyrektywy

ustawy

- Ustawa Kodeks pracy 1974 r.
- ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy
- ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników
- ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych
- ustawa o europejskich radach zakładowych
- ustawa o organizacjach pracodawców
- ustawa o związkach zawodowych
- ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
- ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy
- ustawa o społecznej inspekcji pracy
- ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych
- ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych
- ustawa o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach

autonomiczne źródła prawa pracy

- **układy zbiorowe**
 - porozumienia zawierane pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym, określające warunki świadczenia pracy oraz prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień, będące źródłem prawa pracy
- **regulaminy np. pracy, wynagradzania**
 - **regulamin pracy**
 - akt normatywny ustalający wewnętrzny porządek, organizację w zakładzie pracy oraz określającym prawa i obowiązki zarówno pracownika jak i pracodawcy związane z procesem pracy
 - nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy czy innych ustaw i aktów wykonawczych
 - powinien być wydany u tych pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej pięćdziesięciu pracowników

charakter norm prawa pracy

- **normy imperatywne**
 - (bezwzględnie obowiązujące)
 - nie można ich zmienić wolą stron
 - np. normy stanowiące zasady prawa pracy, normy dot. zakazu zatrudniania pewnych kategorii osób w pewnych warunkach czy normy bhp
- **normy semiimperatywne**
 - (jednostronnie bezwzględnie obowiązujące)
 - dopuszczają odstępstwa od regulacji ustawowych tylko w kierunku poprawy sytuacji pracownika

stosunek pracy

art. 22 § 1 kp

- Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

stosunek pracy – art. 22 kp

§ 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1². Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

umowy cywilne

- podobne do stosunku pracy skutki tworzą takie umowy jak umowa zlecenie czy umowa o dzieło
- nie tworzą stosunku pracy!

stosunek pracy a stosunek cywilnoprawny

Stosunek pracy	Stosunek cywilnoprawny podobny do stosunku pracy
powstaje w wyniku nawiązania umowy o pracę lub na podstawie aktu administracyjnego o charakterze jednostronnym, który podlega przyjęciu lub nieprzyjęciu	powstaje w wyniku umowy cywilnej jak: — zlecenie — o dzieło — agencja — akwizycja i inne nie nazwane
opiera się na zasadzie starannego działania	opiera się na zasadzie starannego działania (zlecenie) lub konkretnego rezultatu (o dzieło)
czas działania określony przez pracodawcę podleganie pracodawcy	czas działania może być często niezależny od zlecającego z zasady niepodleganie zlecającemu, jedynie może wystąpić obowiązek respektowania wskazówek zlecającego
praca w miejscu pracodawcy lub w miejscu przez niego wskazanym	jeśli zlecenie nie wymaga przebywania w miejscu zlecającego, to miejsce w zasadzie dowolne
pracę wykonuje się na rzecz zatrudniającego (efekty pracy należą z zasady do pracodawcy), jego maszynami i narzędziami	pracę wykonuje się z reguły własnymi narzędziami i maszynami czasami dla podmiotu zlecającego (zawsze zachowujemy autorstwo)
pracodawcy jest dysponentem środków majątkowych, toteż on ponosi odpowiedzialność za wypadek przy pracy	za wypadek w trakcie wykonywania zlecenia zlecający nie ponosi odpowiedzialności, chyba że jest to jego wyłączna wina
stosunek ma z zasady charakter trwały (prymat umowy na czas nie oznaczony)	nie ma takiej zasady
ściśle osobisty charakter świadczenia pracy	możliwość substytucji (podstawienia) przez wykonującego osoby trzeciej, chyba że wynika to umowy lub istoty świadczenia
konieczność wynagrodzenia, którego nie można się zrzec	możliwość wykonywania pracy darmo lub za ekwiwalentem pieniężnym