

# Zasady prawa pracy

Tomasz Winiarczyk



## klauzula zakazu nadużycia prawa [art. 8 kp]

- Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.
- Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

## **zasada wolności pracy**

### **[art. 10 § 1 kp]**

- Każdemu zapewnia się **wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy.**
- Obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę.
- Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy.
- Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.

## **zasada swobody**

### **nawiązania stosunku pracy**

#### **[art. 11 kp]**

- Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga **zgodnego oświadczenia woli** pracodawcy i pracownika.

## **zasada osobistego świadczenia pracy [art. 22 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.

## **zasada dbania o dobro pracodawcy**

- wynika z art. 100 § 2 pkt 4 oraz art. 101<sup>1</sup> i 101<sup>2</sup> Kodeksu pracy i obejmuje:
  - tajemnicę zawodową i służbową,
  - zakaz konkurencji (fakultatywnie),
  - dbanie o mienie pracodawcy

# zasada podporządkowania pracownika poleceniom przełożonych [art. 22 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.

## zasada ryzyka pracodawcy

- Pracodawca odpowiada za zachowania się pracowników:
  - wobec innych podmiotów za spowodowanie szkody w ramach wykonywania pracy
  - wobec innych pracowników za narażenie lub spowodowanie rozstroju zdrowia oraz za nękanie współpracowników

**Art. 117. § 1.** Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.

§ 2. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

**zasada jednoosobowego  
kierownictwa zakładem pracy  
[art. art. 3<sup>1</sup>]**

- 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.

**zasada zapewnienia bezpiecznych  
i higienicznych warunków pracy  
[art. 15 kp]**

- Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

# **zasada poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika**

## **[art. 11<sup>1</sup> kp]**

- Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

# **zasada równego traktowania pracowników**

## **[art. 11<sup>2</sup> kp], [art. 18<sup>3a</sup>—18<sup>3e</sup> kp]**

- Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.
- 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.
- Przejawem dyskryminowania jest np. działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).  
Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).
- Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik 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 dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

# zasada (koniecznej) odpłatności pracy

## [art. 13 kp]

- Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
- 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.
- Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

# prawo do wypoczynku

## [art. 14 kp]

- Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

Ciężka praca jeszcze nikogo nie zabiła... ale po co ryzykować?



## **zasada zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników [art. 16 kp]**

- Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.
- Pracodawca winien ją realizować w miarę posiadanych środków.
  - pracownik nie ma w tym względzie roszczenia wobec niego

## **zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych [art. 17 kp]**

- Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.



## **zasada uprzywilejowania pracownika [art. 9 i 18 kp]**

- (ochrona uprawnień pracownika — dot. semiimperatywności norm)
- w regulaminach czy umowach pracodawca nie może wprowadzić regulacji pogarszających sytuację pracownika w stosunku do regulacji ustawowych (w tym Kodeksu pracy), może natomiast wprowadzić regulacje korzystniejsze dla pracownika

## **zasada wolności zrzeszania się w związku zawodowe i organizacje pracodawców [art. 18<sup>1</sup> kp]**

- Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji.

## **zasada udziału załogi w zarządzaniu zakładem pracy [art. 18<sup>2</sup> kp]**

- Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

## **prawo do negocjacji i strajków - wynika z art. 59 Konstytucji**

- Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.
- Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie.
- Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach.

## **zasada nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy [art. 24 Konstytucji oraz 18<sup>4</sup> i 18<sup>5</sup> kp]**

- Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy.
- Nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Sanitarna.
- Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy.

**Dziękuję za uwagę**

Tomasz Winiarczyk