

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKA I PRACODAWCY W PRAWIE PRACY

Prawo pracy reguluje wzajemne relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, określając ich podstawowe prawa i obowiązki. Dla każdej ze Stron stosunku pracy kluczowe znaczenie mają przepisy dotyczące form zatrudnienia, wymiaru czasu pracy, ochrony pracownika, a także obowiązków pracodawcy związanych z równością i niedyskryminacją.

PODSTAWY PRAWNE ZATRUDNIENIA (UMOWA O PRACĘ, UMOWA ZLECENIA, UMOWA O DZIEŁO)

Umowa o pracę

Jest to najbardziej typowa i najlepiej chroniona forma zatrudnienia w polskim porządku prawnym. Reguluje ją Kodeks pracy, a pracownik otrzymuje m.in. prawo do płatnego urlopu, ochrony wynagrodzenia i korzysta z regulacji dotyczących czasu pracy. Pracodawca jest zobowiązany do odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Umowa zlecenia

Forma ta uregulowana została przede wszystkim w Kodeksie cywilnym. Nie daje tak szerokiej ochrony jak umowa o pracę – pracownik (zleceniobiorca) nie podlega rygorom Kodeksu pracy w pełnym zakresie.

W praktyce część obowiązków ubezpieczeniowych ciąży na pracodawcy (zleceniodawcy), choć zasady te różnią się od zasad wynikających z umowy o pracę.

Umowa o dzieło

Również umowa cywilnoprawna, zawierana na wykonanie konkretnego dzieła (np. stworzenie projektu, napisanie programu).

Nie podlega składkom ZUS (poza wyjątkowymi sytuacjami), a osoba wykonująca dzieło jest słabiej chroniona z perspektywy prawa pracy.

Kluczowym jej wyróżnikiem jest nastawienie na „rezultat” pracy, nie zaś na sam proces jej wykonywania.

Wybór odpowiedniej formy zatrudnienia zależy od charakteru wykonywanych czynności i potrzeb obu Stron. Należy jednak pamiętać, że tzw. „umowy śmieciowe” nie

mogą zastępować stosunku pracy, gdy faktycznie zachodzą przesłanki umowy o pracę (m.in. podporządkowanie pracownika, wyznaczone miejsce i czas pracy).

OCHRONA PRACOWNIKA: URLOPY, KWESTIE WYNAGRODZENIA, BHP

Urlopy

Pracownik zatrudniony na umowę o pracę ma prawo do corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Kodeks pracy przewiduje różne rodzaje urlopów (np. macierzyński, rodzicielski, wychowawczy), zapewniając ochronę rodzicielską oraz prawo do nieprzerwanego wypoczynku.

Wynagrodzenie

Pracodawca ma obowiązek terminowo wypłacać wynagrodzenie w wysokości co najmniej równej płacy minimalnej, jeżeli takie przepisy obowiązują.

Kodeks pracy przewiduje także dodatkowe świadczenia, takie jak np. wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Pracodawca zobowiązany jest zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Szkolenia BHP są obowiązkowe, a pracownik ma prawo odmówić wykonywania pracy zagrażającej Jego życiu lub zdrowiu.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY: ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA I PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

Równe traktowanie w zatrudnieniu

Pracodawca nie może różnicować wynagrodzenia czy warunków pracy pracowników wykonujących podobne obowiązki ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość itp. Zakaz dyskryminacji obejmuje zarówno proces rekrutacji, jak i dalszy przebieg zatrudnienia (w tym awanse, szkolenia).

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi oraz wszelkim przejawom dyskryminacji w miejscu pracy.

W przypadku naruszenia tych obowiązków pracownik może dochodzić swoich roszczeń przed Sądem pracy jako Powód, a pracodawca występuje wtedy w procesie jako pozwany.

Obowiązek informacyjny

Pracodawca powinien przekazywać pracownikom informacje o zakresie ich obowiązków, przysługujących uprawnieniach oraz wewnętrznych regulaminach (np. regulaminie pracy, regulaminie wynagradzania).

NAJCZĘSTSZE SPORY PRACOWNICZE I SPOSOBY ICH ROZWIĄZYWANIA

Niewypłacone wynagrodzenie

Pracownik ma prawo wystąpić przed Sądem pracy (jako powód) z żądaniem zapłaty zaległego wynagrodzenia.

Możliwe jest też zgłoszenie sprawy do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), która może przeprowadzić kontrolę u pracodawcy.

Nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

Pracownik może wnieść odwołanie do Sądu pracy, żądając przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Termin na złożenie odwołania jest krótki (zazwyczaj 21 dni od otrzymania wypowiedzenia).

Różnice w warunkach zatrudnienia – dyskryminacja

Pracownik może w postępowaniu sądowym dochodzić odszkodowania, jeżeli udowodni, że był traktowany gorzej ze względu na cechy objęte ochroną (np. płeć, wiek).

Mobbing

Osoba doświadczająca mobbingu może żądać zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wskutek uporczywego i długotrwałego nękania w miejscu pracy. W większości przypadków pierwszym krokiem powinien być dialog i próba ugodowego rozwiązania sporu. W przeciwnym razie konieczne może być skierowanie sprawy do sądu pracy.

PRZYKŁADOWE SYTUACJE

Niewypłacone wynagrodzenie za nadgodziny

Opis sytuacji: Pan Jan od wielu miesięcy pracuje po godzinach, jednak pracodawca nie wypłaca Mu należnego wynagrodzenia za nadgodziny.

Rozwiązanie: Pan Jan zgłasza sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy i uzyskuje protokół z kontroli potwierdzający nieprawidłowości. Następnie występuje do Sądu pracy jako Powód z pozwem przeciwko pracodawcy (pозwany) o zapłatę zaległego wynagrodzenia. Sąd przychylił się do żądania Pana Jana, zasądzając na Jego rzecz stosowną kwotę z odsetkami.

Rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów

Opis sytuacji: Pani Anna jest w ciąży, a pracodawca rozwiązuje z nią umowę o pracę, twierdząc, że Jej stanowisko zostaje zlikwidowane.

Rozwiązanie: Pani Anna składa odwołanie do Sądu pracy, powołując się na szczególną ochronę pracownic w ciąży. Sąd ustala, że pracodawca nie spełnił przesłanek uzasadniających wypowiedzenie i przywraca Panią Annę do pracy. Dodatkowo zasądza na Jej rzecz wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy.

Relacja pracownik – pracodawca w prawie pracy opiera się na wzajemnym poszanowaniu praw i wykonywaniu obowiązków. Dla pracownika kluczowe jest m.in. prawo do urlopu, ochrony wynagrodzenia, godnych i bezpiecznych warunków pracy oraz równego traktowania. Pracodawca z kolei musi pamiętać o obowiązku zapewnienia warunków zgodnych z BHP, przeciwdziałania dyskryminacji oraz terminowego wypłacania wynagrodzenia.

Jeżeli spór nie może zostać rozwiązany polubownie, warto skorzystać z pomocy prawnika lub zwrócić się do instytucji takich jak Państwowa Inspekcja Pracy. Ostatecznym rozwiązaniem jest skierowanie sprawy do Sądu pracy, gdzie pracownik może występować jako powód przeciwko pracodawcy. W interesie obu stron leży jednak, by dążyć do porozumienia i minimalizować negatywne skutki konfliktu.

Materiał powstał w ramach zadania realizowanego przez Stowarzyszenie Wspierania Aktywności Obywatelskiej CIVIS SUM, finansowane ze środków przekazanych przez Powiat Zielonogórski na podstawie umowy o powierzenie realizacji zadania publicznego pn. "Powierzenie prowadzenia w 2025 r. jednego punktu nieodpłatnej pomocy prawnej i jednego punktu nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego na terenie Powiatu Zielonogórskiego".