



Instytucje prawne prawa pracy w RP

- [Wprowadzenie](#)
- [Przeczytaj](#)
- [Gra interaktywna](#)
- [Sprawdź się](#)
- [Dla nauczyciela](#)

Bibliografia:

- Źródło: *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*, dostępny w internecie: prawo.sejm.gov.pl [dostęp 3.06.2020].
- Źródło: *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*, dostępny w internecie: prawo.sejm.gov.pl [dostęp 14.04.2020].
- Źródło: oprac. własne.



Instytucje prawne prawa pracy w RP

Źródło: domena publiczna.

W otaczającej nas i szybko zmieniającej się rzeczywistości także relacje pomiędzy stronami stosunku pracy ewoluują w różnych kierunkach. Również prawo pracy podlega modyfikacjom. Przemiany te obejmują kwestie zasad prawa pracy, nadzoru i kontroli nad jego przestrzeganiem, rodzajów stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, obowiązków pracodawcy i pracownika, odpowiedzialności w stosunkach pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień związanych z rodzicielstwem, a także zatrudnienia młodocianych, bezpieczeństwa i higieny pracy czy choćby sporów o roszczenia ze stosunku pracy.

Czy wiesz, że pracownikom w określonych sytuacjach przysługuje prawo do strajku, a pierwszy w historii strajk miał miejsce już 3 tys. lat temu w Egipcie za panowania Ramzesa III? W tamtym czasie rzemieślnicy pracujący przy budowie grobowca faraona podnieśli bunt.

Inną ciekawostką jest to, że obecnie praca może być wykonywana regularnie także poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, czyli jako tzw. telepraca. Poznaj podstawowe instytucje prawa pracy, z którymi już wkrótce spotkasz się jako uczestnik szeroko pojętego rynku pracy.

Twoje cele

- Zdefiniujesz prawo pracy.
- Poznasz rodzaje umów o pracę.
- Przeanalizujesz, jak można rozwiązać umowę o pracę.
- Ocenisz zakres praw i obowiązków pracowniczych w polskim prawie.
- Scharakteryzujesz rodzaje urlopów.

Przeczytaj

Pojęcie prawa pracy

Prawo pracy to zespół norm prawnych, które określają prawa i obowiązki pracowników i pracodawców oraz postanowienia [układów zbiorowych pracy](#) i innych porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron [stosunku pracy](#). W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy, do stosunku pracy odpowiednie zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Istotny jest także fakt, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, wówczas przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Umowa o pracę i jej rodzaje

Stosunek pracy można nawiązać m.in. poprzez zawarcie umowy o pracę. Kodeks pracy przewiduje trzy rodzaje umów o pracę.

Źródło: Englishsquare.pl sp. z o.o., licencja: CC BY-SA 3.0.

Umowa o pracę jest podstawową formą nawiązania stosunku pracy. W ramach umowy o pracę pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Pracodawca zobowiązuje się, że będzie mu za tę pracę płacił.

Zasadniczo umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie. Pracownik powinien ją otrzymać jeszcze przed dopuszczeniem go do wykonywania obowiązków.

Co w przypadku gdy umowa nie została zawarta w formie pisemnej?

” Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

Art. 29. § 2. (...) 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.

Źródło: *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*, dostępny w internecie: prawo.sejm.gov.pl [dostęp 14.04.2020 r.].

Gdyby tego nie uczynił, popełniłby wykroczenie przeciwko prawom pracownika, za co grozi kara grzywny.

Umowa o pracę powinna określać:

- strony;
- rodzaj umowy;
- datę jej zawarcia.

Oprócz tego w umowie o pracę powinny zostać zapisane warunki pracy i płacy, takie jak:

- rodzaj pracy;
- miejsce wykonywania pracy;
- wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- wymiar czasu pracy, np. $\frac{3}{4}$ etatu;
- termin rozpoczęcia pracy.



Wskaż, o jakie elementy – oprócz koniecznych – mogłaby być uzupełniona treść umowy pracę.
Źródło: domena publiczna.

Umowa o pracę na czas nieokreślony

W ramach umowy o pracę na czas nieokreślony obie jej strony nawiązują stosunek pracy i nie określają jego końcowej daty. Umowę tę charakteryzuje najbardziej trwały charakter (najbardziej trwała więź prawna pomiędzy pracownikiem a pracodawcą). Umowa ta charakteryzuje się długim okresem wypowiedzenia, uzależnionym od długości dotychczasowego zatrudnienia. Okres ten może wynosić nawet trzy miesiące. Umowę na czas nieokreślony strony zawierają, zakładając dłuższą współpracę i stałe funkcjonowanie danego stanowiska w ramach organizacji.

Często stosowaną praktyką jest poprzedzanie umowy o pracę na czas nieokreślony umową na okres próbny. Umowa o pracę na czas nieokreślony powinna zawierać określone załączniki. Należą do nich m.in.:

- zakres obowiązków pracownika;
- kwestionariusz osobowy;
- oświadczenie do celów obliczania zaliczek na podatek dochodowy;
- świadectwo pracy z poprzedniego zakładu pracy;

- orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku;
- potwierdzenie zapoznania się z regulaminem pracy i przepisami BHP;
- zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia BHP;
- karta badań okresowych i kontrolnych.

Umowa o pracę na czas określony

Umowa o pracę na czas określony wyróżnia się tym, że posiada zdefiniowany czas, na jaki zostaje zawarta. Przy zawieraniu umowy na czas określony występują pewne ograniczenia, a mianowicie:

- łączna ich liczba u jednego pracodawcy nie może przekraczać trzech;
- czas, na jaki zostaje zawarta, nie może przekraczać 33 miesięcy, z pewnymi wyjątkami, m.in.: umowy na zastępstwo, umowy o charakterze dorywczym czy sezonowym, umowy w ramach wykonywania pracy objętej trwaniem kadencji.



Wykaż, że umowa o pracę sezonową jest mniej atrakcyjna od umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Źródło: domena publiczna.

Umowa na zastępstwo

Umowa na zastępstwo jest [de facto](#) formą umowy o pracę na czas określony. Stanowi też pewien wyjątek od ogólnych reguł i może być zawarta na czas dłuższy niż 33 miesiące. Celem tej umowy jest stworzenie tymczasowej więzi między pracownikiem a pracodawcą.

Pracownik zatrudniony na podstawie tej umowy zastępuje pracownika nieobecnego i przejmuje jego zadania. Umowa na zastępstwo nie musi zawierać czasu trwania i kończy się w momencie powrotu nieobecnego pracownika do pracy.

Umowa na okres próbny

Umowa na okres próbny jest szansą na wzajemne sprawdzenie się pracodawcy i pracownika. Pracodawca ma możliwość sprawdzenia kwalifikacji i kompetencji pracownika oraz jego przydatności do wykonywania określonej pracy. Umowa na okres próbny może być zawarta na dowolny czas, nie może on jednak przekraczać trzech miesięcy. Po upływie czasu, aby nie kontynuować dotychczasowej współpracy, nie trzeba dokonywać żadnych czynności. Jeżeli pracodawca i pracownik są zadowoleni ze współpracy, mogą zastąpić tę umowę inną, którą wybiorą jako najwłaściwszą.

Rozwiązanie umowy o pracę

Kodeks pracy określa, w jaki sposób można rozwiązać umowę o pracę. Zależy to oczywiście od rodzaju umowy, czasu na jaki została zawarta oraz okresu zatrudnienia. [K.p.](#) podaje przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Źródło: Englishsquare.pl sp. z o.o., licencja: CC BY-SA 3.0.

Każda ze stron jest uprawniona do rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, rozwiązanie umowy następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Oświadczenie każdej strony powinno mieć formę pisemną.

Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno zawierać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, lub rozwiązanie umowy i pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, ze skutkiem natychmiastowym, w określonych sytuacjach, tj. m.in.:

- kiedy pracownik ze swojej winy dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (podstawę kwalifikowania czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia jego obowiązków powinien stanowić regulamin pracy, ustalający organizację i porządek w zakładzie pracy oraz związane z tym obowiązki pracowników);
- kiedy pracownik popełnił przestępstwo w czasie trwania umowy o pracę, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku i zostało to stwierdzone prawomocnym wyrokiem albo jest oczywiste;
- kiedy pracownik z własnej winy utracił uprawnienia niezbędne do wykonywania określonej pracy.

Również pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, kiedy:

- zostało wydane orzeczenie lekarskie, stwierdzające szkodliwy wpływ pracy na zdrowie pracownika i równocześnie nie został on przeniesiony do innej pracy;
- pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Ograniczenie w możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy w okresie czterech lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jeżeli pracownik nabędzie wtedy prawo do emerytury. Ponadto pracodawca nie może również wypowiedzieć umowy, kiedy pracownik przebywa na urlopie wypoczynkowym, bezpłatnym lub w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności (np. pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim albo wychowawczym).

Rozwiązanie umowy na czas nieokreślony

Art. 32 k.p. przewiduje, że każda ze stron może wypowiedzieć umowę zawartą na czas nieokreślony. Długość okresu wypowiedzenia jest zależna od tego, jak długo pracownik jest zatrudniony u danego pracodawcy. Wynosi ona:

- dwa tygodnie, jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż sześć miesięcy;
- miesiąc, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej sześć miesięcy;
- trzy miesiące, gdy pracownik był zatrudniony przynajmniej trzy lata.

Okres wypowiedzenia obejmujący tydzień albo miesiąc (a także ich wielokrotność) kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

W sytuacji, gdy pracodawca wypowiada umowę na czas nieokreślony (lub gdy wypowiada umowę bez okresu wypowiedzenia), powinien na piśmie podać przyczyny wypowiedzenia i poinformować pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy.

Równocześnie, jeżeli to pracodawca dokonał wypowiedzenia (którego okres wynosi przynajmniej 2 tygodnie), wówczas pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy.

Rozwiązanie umowy na czas określony i na zastępstwo

Umowę na czas określony i na zastępstwo rozwiązuje się z upływem czasu, na jaki została zawarta. Okres wypowiedzenia umowy na czas określony i umowy na zastępstwo jest taki sam jak w przypadku umów na czas nieokreślony, a zatem wynosi:

- dwa tygodnie, jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż sześć miesięcy;
- miesiąc, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej sześć miesięcy;
- trzy miesiące, gdy pracownik był zatrudniony przynajmniej trzy lata.

Rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny

Umowa na czas próbny może zostać rozwiązana z upływem terminu, na jaki została zawarta. Wystarczy jej nie przedłużać, co oznacza automatyczne jej rozwiązanie.

Istnieje też możliwość jej wcześniejszego rozwiązania z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który wynosi:

- trzy dni, jeśli umowa była zawarta na czas krótszy niż dwa tygodnie;
- tydzień, jeśli umowa była zawarta na czas dłuższy niż dwa tygodnie;
- dwa tygodnie, jeśli umowa była zawarta na trzy miesiące.

Wypowiedzenia może dokonać każda strona.



Przeanalizuj zalety i wady telepracy.

Źródło: domena publiczna.

Prawa pracowników

Prawa pracowników wynikają zarówno z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jak i głównych zasad prawa pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także uprawnień bezpośrednio związanych z rodzicielstwem.

<p>Prawa pracownika, które wynikają z Konstytucji RP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wolność zrzeszania się pracowników w związkach zawodowych; • wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy; • prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; • zasada równości.
<p>Prawa pracownika wynikające z głównych zasad prawa pracy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • prawo do swobodnie wybranej pracy; • swoboda nawiązywania stosunków pracy; • prawo do poszanowania godności; • zasada równości praw pracowniczych; • prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości; • zakaz dyskryminacji; • prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę; • prawo do wypoczynku; • obowiązek zaspokojenia (odpowiednio do możliwości finansowych i warunków pracodawcy) potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników; • obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych; • prawo do tworzenia organizacji i przystępowania do tych organizacji.

**Prawa pracownika
związane
z bezpieczeństwem
i higieną pracy**

- prawo powstrzymania się od wykonywania pracy (w przypadku 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);
- prawo oddalenia się z miejsca zagrożenia;
- 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).



Źródło: Stanisław Lentz , *Strajk*, domena publiczna.

Jakie znaczenie z punktu widzenia pracownika ma twoim zdaniem prawo wstąpienia do związków zawodowych? Uzasadnij swoje stanowisko.

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

Ochrona kobiet w ciąży

Ciąża pracownicy musi być stwierdzona świadectwem lekarskim. Równocześnie pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, które mogłyby mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

Pracownicy w ciąży bezwzględnie nie wolno zatrudniać:

- w godzinach nadliczbowych;
- w porze nocnej.

Pracownicy w ciąży nie wolno również bez jej zgody m.in.:

- delegować poza stałe miejsce pracy;
- zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.

Ochrona pracy w związku z opieką nad dzieckiem

Pracownika, który się opiekuje dzieckiem do ukończenia przez nie czwartego roku życia, nie wolno bez jego zgody zatrudniać:

- w godzinach nadliczbowych;
- w porze nocnej;
- w systemie przerywanego czasu pracy;
- w delegacji poza stałe miejsce pracy.

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z powyższych uprawnień może skorzystać tylko jedno z nich.

” Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

Art. 188. § 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Źródło: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dostępny w internecie: prawo.sejm.gov.pl [dostęp 14.04.2020 r.].

Zakazy zwolnienia z pracy

” Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

Art. 177. § 1. 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.

Źródło: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dostępny w internecie: prawo.sejm.gov.pl [dostęp 14.04.2020 r.].

Wyjątkiem od przedstawionego wyżej zapisu jest ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się go również do pracownicy w okresie próbnym, nieprzekraczającym jednego miesiąca. Przepisy te dotyczą zarówno pracownic, jak i pracowników na urloпах ojcowskich oraz rodzicielskich.

Urlopy związane z urodzeniem i wychowaniem dziecka

W przypadku urodzenia dziecka pracownikom przysługują urlopy związane z opieką nad dzieckiem. Z uprawnień związanych z urodzeniem dziecka mogą skorzystać także rodzice, którzy podlegają ubezpieczeniu społecznemu w razie choroby i macierzyństwa, na przykład prowadzący własną działalność gospodarczą albo wykonujący pracę na podstawie umowy zlecenia. Urlopy związane z opieką nad dzieckiem obejmują:

- urlop macierzyński;
- urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- urlop rodzicielski;
- urlop ojcowski;
- urlop wychowawczy.

Obowiązki pracownika

” Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

Art. 211. (...) W szczególności pracownik jest obowiązany: (...)

2) 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.

Źródło: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dostępny w internecie: prawo.sejm.gov.pl [dostęp 14.04.2020 r.].

Ponadto pracownik ma następujące obowiązki:

Źródło: Englishsquare.pl sp. z o.o., licencja: CC BY-SA 3.0.

Zakaz konkurencji

Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy jest obowiązkiem pracownika tylko wówczas, gdy zostanie podpisana umowa w tej sprawie. Umowa ta musi być zawarta na piśmie pod rygorem nieważności.

Tego typu ograniczenie prowadzenia działalności konkurencyjnej oznacza zakaz:

- prowadzenia działalności gospodarczej konkurencyjnej wobec pracodawcy;
- zatrudniania w jakiegokolwiek formie w podmiotach prowadzących działalność konkurencyjną.

Pracodawca, który poniósł szkodę na skutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody, a także rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia.

W przypadku gdy pracownik miał dostęp do wyjątkowo ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, może być zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Na tej podstawie pracownik po zakończeniu współpracy z pracodawcą w ramach stosunku pracy nie może:

- podejmować działalności gospodarczej konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy;
- zatrudnić się w jakiejkolwiek formie w podmiocie prowadzącym taką działalność.

W umowie określa się:

- okres obowiązywania zakazu konkurencji;
- wysokość odszkodowania przysługującego pracownikowi od pracodawcy.

Odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach.

Urlop wypoczynkowy

Urlop wypoczynkowy to prawo podmiotowe pracownika o charakterze osobistym, co oznacza, że pracownik nie może zrzec się urlopu ani przekazać go innej osobie. Urlop powinien być wykorzystany w naturze, a rekompensata pieniężna w przypadku jego niewykorzystania przysługuje w ściśle określonych przypadkach.

Wymiar urlopu wynosi:

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia oraz wymienione w przepisach okresy nauki. Urlop wypoczynkowy może być podzielony na części, ale co najmniej jedna część powinna trwać nie mniej niż 14 dni kalendarzowych. Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym uzyskał do niego prawo, najpóźniej do końca III kwartału roku następnego. Pracodawca jest także obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż cztery dni urlopu w każdym roku kalendarzowym (urlop na „żądanie pracownika”).



Zastanów się, czy 26 dni urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi to wystarczający czas na regenerację sił.

Źródło: domena publiczna.

Urlop bezpłatny

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może mu udzielić urlopu bezpłatnego, którego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego dłuższego niż trzy miesiące strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z tego urlopu z ważnych przyczyn. Za zgodą pracownika pracodawca może też udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony

w porozumieniu między pracodawcami. Okres takiego urlopu jest wliczany do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

Słownik

de facto

faktycznie, w rzeczywistości

k.c.

Kodeks cywilny

k.p.

Kodeks pracy

stosunek pracy

więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę; w ramach 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

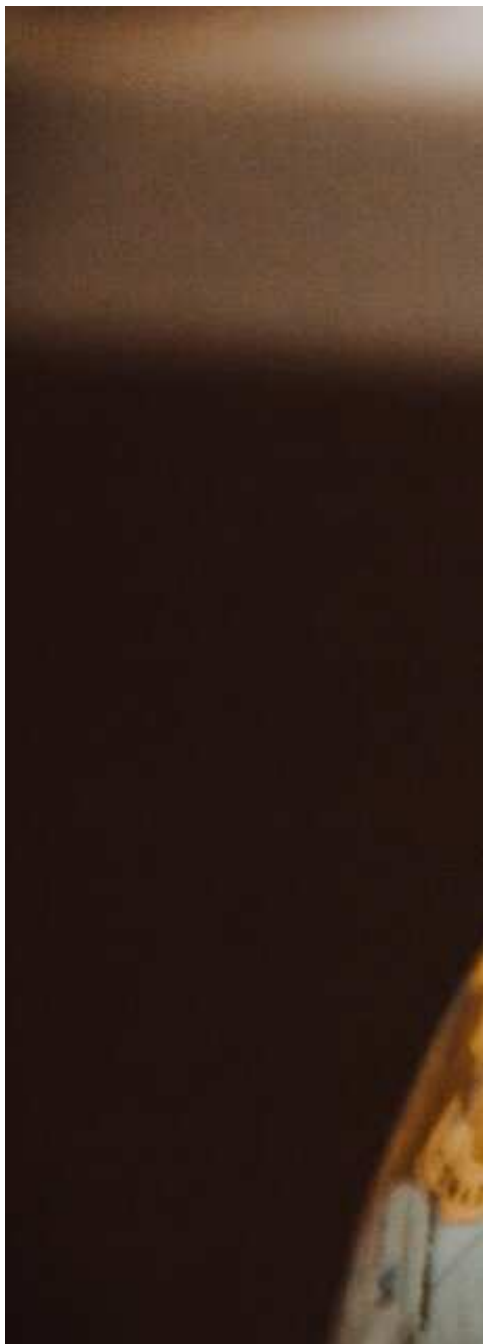
układ zbiorowy pracy

porozumienie zawierane pomiędzy pracodawcą (pracodawcami) albo organizacjami pracodawców i organizacją związkową albo organizacjami związkowymi; ustala co do zasady warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą

Gra interaktywna

Polecenie 1

Rozwiąż quiz i wykonaj polecenia.



Test

Sprawdź swoją wiedzę o instytucjach prawnych prawa pracy RP, biorąc udział w grze

Poziom
trudności:

łatwy

Limit czasu:

7 min

Twój ostatni
wynik:

-

Uruchom

Ćwiczenie 1

Zastanów się, dlaczego umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie. Uzasadnij swoją odpowiedź.

Ćwiczenie 2

Ustosunkuj się do tezy, że rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron jest w pewnych sytuacjach rozwiązaniem optymalnym dla tych stron. Uzasadnij swoją odpowiedź.

Ćwiczenie 3

Zdecyduj, czy zawarcie umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy jest dla pracownika rozwiązaniem korzystnym. Przedstaw swoją argumentację.

Sprawdź się

Pokaż ćwiczenia:   

Ćwiczenie 1



Ćwiczenie 2



Ćwiczenie 3



Ćwiczenie 4



Przeanalizuj podane cechy umowy o pracę i wykonaj polecenie.

Umowa ta:

- nie określa końcowej daty jej obowiązywania;
- charakteryzuje się najbardziej spośród wszystkich umów trwałym charakterem;
- charakteryzuje się długim okresem wypowiedzenia, uzależnionym od długości dotychczasowego zatrudnienia, nawet do 3 miesięcy;
- strony zawierają ją zakładając dłuższą współpracę i stałe funkcjonowanie danego stanowiska w organizacji;
- często stosowaną praktyką jest poprzedzanie tej umowy umową zawieraną na okres próbny.

Źródło: oprac. własne.

Ćwiczenie 5



Ćwiczenie 6





Zapoznaj się z tekstem i wykonaj polecenie.

” Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy Art. 211.

(...) W szczególności pracownik jest obowiązany: (...)

3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;

4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;

5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;

6) 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 (...).

Źródło: *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*, dostępny w internecie: prawo.sejm.gov.pl [dostęp 14.04.2020 r.].

Ćwiczenie 8



Zapoznaj się z tekstem i wykonaj polecenia.

” Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

Art. 174. § 1. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.

Źródło: *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*, dostępny w internecie: prawo.sejm.gov.pl [dostęp 14.04.2020 r.].

Dla nauczyciela

Autor: Dawid Tarczyński

Przedmiot: wiedza o społeczeństwie

Temat: Instytucje prawne prawa pracy w RP

Grupa docelowa: III etap edukacyjny, liceum, technikum, zakres rozszerzony

Podstawa programowa:

Zakres rozszerzony

XI. System prawa w Rzeczypospolitej Polskiej.

Uczeń:

15) wyjaśnia instytucje prawne prawa pracy w Rzeczypospolitej Polskiej (umowa o pracę i jej rodzaje; rozwiązanie umowy o pracę i jego rodzaje; rodzaje urlopów; prawa i obowiązki pracownicze).

Kształtowane kompetencje kluczowe:

- kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia informacji;
- kompetencje cyfrowe;
- kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się;
- kompetencje obywatelskie.

Cele operacyjne:

Uczeń:

- definiuje prawo pracy;
- poznaje rodzaje umów o pracę;
- analizuje, jak można rozwiązać umowę o pracę;
- ocenia zakres praw i obowiązków pracowniczych w polskim prawie;
- charakteryzuje rodzaje urlopów.

Strategie nauczania:

- konstruktywizm;
- konektywizm.

Metody i techniki nauczania:

- dyskusja;
- burza mózgów;
- rozmowa nauczająca z wykorzystaniem multimediu.

Formy zajęć:

- praca indywidualna;
- praca w grupach;
- praca całego zespołu klasowego.

Środki dydaktyczne:

- komputery z głośnikami i dostępem do internetu, słuchawki;
- zasoby multimedialne zawarte w e-materiale;
- tablica interaktywna/tablica, pisak/kreda.

Przebieg zajęć:

Faza wstępna

1. Uczniowie odpowiadają na pytania:

- Co rozumieją pod pojęciem prawa pracy?
- Czy zetknęli się z aktami prawnymi albo innymi uregulowaniami dotyczącymi pracowników i czy są w stanie podać ich przykłady?
- Jak zdefiniowaliby umowę o pracę?
- Czy znają sposoby rozwiązywania umów o pracę?
- Czy potrafią wskazać praw i obowiązki pracowników?
- Co rozumieją pod pojęciem urlopu?

2. Zebrane odpowiedzi są zapisywane na tablicy przez wybraną osobę.

3. Przedstawienie tematu i celów zajęć.

Faza realizacyjna

1. Wprowadzenie nauczyciela – omówienie:

- czym jest prawo pracy;
- rodzajów umów o pracę;
- sposobów rozwiązywania umów o pracę;
- praw i obowiązków pracowniczych;
- rodzajów urlopów.

2. Zespół klasowy zostaje podzielony na cztery grupy; każda z nich realizuje następujące zadanie (w oparciu o metodę burzy mózgów):

- grupa I – w oparciu o tekst źródłowy – przygotowuje projekt umowy o pracę na czas nieokreślony:

Tekst źródłowy:

“ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

Art. 29

§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

§ 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. (...)

Źródło: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dostępny w internecie: prawo.sejm.gov.pl [dostęp 3.06.2020 r.].

- grupa II – w oparciu o tekst źródłowy – przygotowuje projekt wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony o pracę przez pracodawcę:

Tekst źródłowy:

“ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

Art. 30

§ 1. Umowę o pracę rozwiązuje się:

(...)

2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem)

(...)

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Źródło: *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy*, dostępny w internecie: prawo.sejm.gov.pl [dostęp 3.06.2020 r.].

- grupa III – w oparciu o tekst źródłowy – definiuje niektóre podstawowe prawa pracownicze:

Tekst źródłowy:

“ **Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy**

Art. 11

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

(...)

Art. 13. Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Art. 14. Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

Art. 15. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Źródło: *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*, dostępny w internecie: prawo.sejm.gov.pl [dostęp 3.06.2020 r.].

- grupa IV – w oparciu o tekst źródłowy – definiuje niektóre podstawowe obowiązki pracownicze:

Tekst źródłowy:

“ **Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy**

Art. 100

§ 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Źródło: *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*, dostępny w internecie: prawo.sejm.gov.pl [dostęp 3.06.2020 r.].

Każda grupa prezentuje wyniki swojej pracy; referuje je wyłoniona przez grupę osoba, zapisując najważniejsze informacje na tablicy.

W ramach całego zespołu klasowego jest przeprowadzana dyskusja na temat możliwości oddziaływania pracownika na pracodawcę w hipotetycznej sytuacji, gdyby dyskryminował go (pracownika) w porównaniu do innych, np. nie podnosząc wynagrodzenia (zastosowanie metody burzy mózgów i dyskusji).

3. Sporządzenie notatki z lekcji z podziałem na najważniejsze informacje dotyczące:

- prawa pracy;
- umowy o pracę i jej rodzajów;
- sposobów rozwiązywania umów o pracę;
- praw i obowiązków pracowniczych;
- rodzajów urlopów.

Faza podsumowująca

1. Rozwiązanie gry interaktywnej.

2. Wykonanie ćwiczeń do gry interaktywnej (1-3).

Praca domowa:

Wykonanie ćwiczeń z modułu „Sprawdź się” (1-8).

Materiały pomocnicze:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, prawo.sejm.gov.pl [online].

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., prawo.sejm.gov.pl [online].

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, prawo.sejm.gov.pl [online].

Wskazówki metodyczne opisujące różne zastosowania multimedium:

Gra interaktywna może być wykorzystana do lekcji powtórzeniowej lub jako materiał do przygotowania prezentacji multimedialnej o instytucjach prawnych prawa pracy w RP.