

Wydawnictwo Lex Manual



Kodeks Pracy

SKRYPT Z TEKSTU
USTAWY

Adwokat Michał Wysocki

Michał Wysocki
Adwokat

Kodeks Pracy

Skrypt z tekstu ustawy

Stan prawny: 3 września 2020 r.

Michał Wysocki

www.lexmanual.pl

Niniejsza publikacja ma charakter informacyjny i edukacyjny - nie stanowi wiążącej porady prawnej lub podatkowej, a autor i wydawca nie ponoszą odpowiedzialności za jej wykorzystanie. Podczas przygotowywania tekstu dochowano starań, by informacje zamieszczone w publikacji były zgodne z obowiązującym stanem prawnym. Nie gwarantujemy ich aktualności w późniejszym czasie (w szczególności w przypadku zmiany stanu prawnego).

Na przygotowanie tej publikacji poświęcono wiele czasu i sił, dlatego prosimy, by jej nie udostępniać, kserować lub w inny sposób reprodukować. Nieuprawniona dystrybucja stanowi złamanie prawa.

LEX MANUAL



© Wydawnictwo Lex Manual

Piła 2020

ISBN 978-83-958092-8-6

Spis treści

Wstęp.....	7
Skróty.....	8
Przepisy ogólne.....	9
Przepisy wstępne.....	9
Podstawowe zasady prawa pracy.....	10
Równe traktowanie w zatrudnieniu.....	12
Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy.....	15
Stosunek pracy.....	16
Przepisy ogólne.....	16
Umowa o pracę.....	19
Zawarcie umowy o pracę.....	19
Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę.....	21
Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.....	22
Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.....	24
Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.....	26
Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.....	28
Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.....	29
Wygaśnięcie umowy o pracę.....	30
Zatrudnianie pracowników w formie telepracy.....	32
Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę... 35	35
Stosunek pracy na podstawie powołania.....	35
Stosunek pracy na podstawie wyboru.....	36
Stosunek pracy na podstawie mianowania.....	37
Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę.....	38
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia.....	39
Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.....	39
Wynagrodzenie za pracę.....	40
Ochrona wynagrodzenia za pracę.....	41
Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy.....	43
Odprawa rentowa lub emerytalna.....	44
Odprawa pośmiertna.....	45
Obowiązki pracodawcy i pracownika.....	46

Obowiązki pracodawcy	46
Obowiązki pracownika.....	49
Zakaz konkurencji.....	50
Kwalifikacje zawodowe pracowników	51
Regulamin pracy	52
Nagrody i wyróżnienia.....	53
Odpowiedzialność porządkowa pracowników	54
Odpowiedzialność materialna pracowników	55
Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy	55
Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi	56
Czas pracy	57
Przepisy ogólne.....	57
Normy i ogólny wymiar czasu pracy	58
Okresy odpoczynku.....	60
Systemy i rozkłady czasu pracy	61
Praca w godzinach nadliczbowych	65
Praca w porze nocnej.....	67
Praca w niedziele i święta	68
Urlopy pracownicze.....	70
Urlopy wypoczynkowe	70
Urlopy bezpłatne.....	74
Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	75
Zatrudnianie młodocianych	86
Przepisy ogólne.....	86
Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego	87
Dokształcanie	88
Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.....	89
Szczególna ochrona zdrowia	90
Urlopy wypoczynkowe	91
Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe.....	92
Bezpieczeństwo i higiena pracy	93
Podstawowe obowiązki pracodawcy	93
Prawa i obowiązki pracownika	96
Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy	97
Maszyny i inne urządzenia techniczne	98

Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia	99
Profilaktyczna ochrona zdrowia.....	101
Wypadki przy pracy i choroby zawodowe.....	103
Szkolenie.....	105
Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze	106
Służba bezpieczeństwa i higieny pracy.....	107
Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	108
Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi	110
Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy .	111
Układy zbiorowe pracy	112
Przepisy ogólne.....	112
Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	117
Zakładowy układ zbiorowy pracy.....	119
Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	121
Przepisy ogólne.....	121
Postępowanie pojednawcze	122
Sądy pracy.....	124
Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	125
Przedawnienie roszczeń.....	127
Przepisy końcowe	128

Wstęp

O tym, że nauka prawa nie należy do prostych zdań, mogą opowiedzieć wszyscy studenci tego kierunku, a także każdy, kto w trakcie swojego życia musiał przyswoić większą partię prawniczej wiedzy. Skuteczność nauki bardzo często wynika z jakości oraz formy dobranych materiałów edukacyjnych, które ułatwiają zapamiętywanie tekstu prawnego i przyswajanie rządzących nim zależności.

Niniejsze opracowanie jest wynikiem kilkunastoletniego doświadczenia autora w tworzeniu prawniczych opracowań, ze szczególnym uwzględnieniem skryptów. Dobrze przygotowany skrypt nie tylko niewyobrażalnie skraca czas, jaki należy poświęcić na naukę, ale także zdecydowanie ją ułatwia. Z tego i podobnych skryptów skorzystało do tej pory tysiące osób, chwaląc sobie jakość i przejrzystość przyjętej formy.

Oddając w Wasze ręce skrypt z Kodeksu pracy, należy wyjaśnić, że nie jest on w stu procentach powtórzeniem treści przepisów. Tam, gdzie istniała taka możliwość, materiał grupowano w przyswajalne partie, powszechnie zastosowano także wyróżnienia najważniejszych słów danego zagadnienia. Struktura skryptu bazuje na układzie kodeksowym.

Skrypt jest zgodny z obowiązującym stanem prawnym. Z uwagi na przyjętą formę, czasami stosowano w nim pewne uproszczenia. Z tego też powodu przygotowując się do nauki lub pracy z kodeksem, warto choć raz przeczytać go od deski do deski.

By pobudzić mózg do działania oraz zmniejszyć i tak obszerne rozmiary skryptu, zastosowano szereg skrótów, które zostały wyjaśnione w dalszej części pracy. W zależności od kontekstu, skrót dotyczyć może liczby pojedynczej lub mnogiej danego wyrażenia.

adwokat Michał Wysocki

wrzesień 2020, Piła

Skróty

W opracowaniu wykorzystano następujące skróty

- **BHP** – bezpieczeństwo i higiena pracy albo bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- **KC** – Kodeks cywilny;
- **KP** – Kodeks pracy;
- **KPC** – Kodeks postępowania cywilnego;
- **OIP** – Okręgowy Inspektor Pracy;
- **OZ** – organizacja związkowa;
- **PIP** – Państwowa Inspekcja Pracy;
- **PPOŻ** – przepisy przeciwpożarowe
- **RP** – Rzeczypospolita Polska;
- **UOP** – umowa o pracę;
- **UZP** – układy zbiorowe pracy;
- **ZOZ** – zakładowa organizacja związkowa.

Przepisy ogólne

Przepisy wstępne

Zagadnienia ogólne:

1. KP określa **prawa i obowiązki** pracowników oraz pracodawców
2. **pracownik** - osoba zatrudniona na podstawie UOP, spółdzielczej UOP, powołania, wyboru lub mianowania
3. **pracodawca** - jednostka organizacyjna oraz osoba fizyczna, jeśli zatrudnia pracowników
4. w przypadku jednostki **czynności z pracownikiem wykonuje**:
 1. osoba lub organ zarządzający tą jednostką
 2. inna wyznaczona osoba
5. powyższe **odpowiednio** stosuje się do pracodawcy będącego osobą fizyczną
6. **pragmatyki służbowe** - jeśli konkretna grupa pracowników ma przepisy szczególne, KP stosuje się w nieuregulowanym zakresie
7. **nadużycie prawa podmiotowego**:
 1. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego
 2. takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony

Źródła prawa pracy:

1. **katalog**:
 1. KP
 2. inne przepisy określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców
 3. postanowienia UZP
 4. postanowienia innych ustawowych porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców
2. **hierarchia**:
 1. **postanowienia UZP i innych porozumień, regulaminów i statutów** nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż KP, ustawy i akty wykonawcze
 2. **postanowienia regulaminów i statutów** nie mogą być mniej korzystna dla pracowników od UZP i porozumień zbiorowych
3. postanowienia UZP, porozumień, regulaminów i statutów **naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu** nie obowiązują

Zawieszenie stosowania przepisów zakładowych:

1. **warunek** - jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy
2. **forma** - można zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub części przepisów prawa pracy
3. **wyjątek** - porozumienie nie może dotyczyć KP, innych ustaw lub aktów wykonawczych
4. **podmioty zawierające porozumienie**:
 1. pracodawca i reprezentująca pracowników OZ
 2. jeśli brak OZ - pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy
5. **czas trwania** - maksymalnie 3 lata
6. porozumienie **pracodawca przekazuje** właściwemu **OIP**
7. powyższe zasady nie naruszają przepisu o zawieszeniu stosowania układu zakładowego

Podstawowe zasady prawa pracy

Zasada prawa do pracy:

1. każdy ma prawo swobodnie wybrać pracę
2. zabronić wykonywania zawodu można tylko ustawą
3. państwo określa minimalne wynagrodzenie za pracę
4. państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia

Zasada równości i niedyskryminacji:

1. pracownicy mają **równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków** (w szczególności kobiety i mężczyźni)
2. **zakazuje się jakiegokolwiek dyskryminacji** pośredniej lub bezpośredniej, w szczególności ze względu na:
 1. płeć
 2. wiek
 3. niepełnosprawność
 4. rasę
 5. religię
 6. narodowość
 7. przekonania polityczne
 8. przynależność związkową
 9. pochodzenie etniczne
 10. wyznanie
 11. orientację seksualną
 12. zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony
 13. zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy

Prawo do godziwego wynagrodzenia:

1. pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia
2. warunki realizacji prawa określają przepisy i polityka państwa
3. przykład: ustalanie minimalnego wynagrodzenia

Zaspokajanie potrzeb pracowników:

1. pracodawca ma obowiązek zaspokajając bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.
2. **warunek** - pracodawca ma ku temu możliwości i warunki

Zasada uprzywilejowania pracownika:

1. **postanowienia UOP** oraz innych aktów stanowiących podstawę stosunku pracy **nie mogą być mniej korzystne dla pracownika** niż przepisy prawa pracy
2. postanowienia mniej korzystne są **nieważne** i stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy
3. **postanowienia naruszające zasadę równego traktowania** są nieważne - stosuje się odpowiednie przepisy lub postanowienia niedyskryminujące

Prawo do zrzeszania się:

1. pracownicy i pracodawcy w celu reprezentacji i ochrony swoich praw mogą się zrzeszać w organizacje i przystępować do nich
2. zasady zrzeszania się określają:
 1. ustawa o związkach zawodowych
 2. ustawa o organizacjach pracodawców
 3. inne przepisy

Pozostałe zasady:

1. **zasada swobody umów** - nawiązanie stosunku pracy i ustalenie jego warunków wymaga zgodnego oświadczenia pracodawcy i pracownika
2. **zasada poszanowania dóbr osobistych** - pracodawca ma szanować godność i inne dobra osobiste pracownika
3. **prawo do wypoczynku** – zapewniane przez przepisy prawa pracy
4. **BHP** – pracodawca ma obowiązek przestrzegać BHP
5. **podnoszenie kwalifikacji** - pracodawca ma ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych
6. **partycypacja pracownicza** - pracownicy mają prawo uczestniczyć w zarządzaniu zakładem pracy na zasadach określonych w odrębnych przepisach
7. **pracodawcy i organy administracji mają tworzyć warunki** do korzystania z partycypacji pracowniczej oraz prawa zrzeszania się

Równe traktowanie w zatrudnieniu

Pojęcie równego traktowania:

1. pracownicy powinni być **równo traktowani w zakresie:**
 1. nawiązania i rozwiązania stosunku pracy
 2. warunków zatrudnienia
 3. awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych
2. **równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza** niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, 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

Pojęcie dyskryminacji:

1. **dyskryminacja bezpośrednia** - pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych wyżej był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy
2. **dyskryminacja pośrednia:**
 1. na skutek **pozornie neutralnego** postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresach opisanych wyżej wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych wcześniej
 2. **wyjątek** - postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne
3. **przykłady dyskryminacji:**
 1. działanie polegające na **zachęcaniu innej osoby do naruszenia** zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady
 2. niepożądane **zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika** i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (**molestowanie**)
 3. każde niepożądane **zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika**, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (**molestowanie seksualne**)
4. podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu **nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika**

Naruszenie zasady równego traktowania:

1. **różnicowanie** przez pracodawcę (**bez obiektywnych powodów**) **sytuacji pracownika** z jednej lub kilku przyczyn określonych wyżej, którego **skutkiem** jest w szczególności:
 1. odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 2. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 3. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
2. **nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania:**
 1. **działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu** różnicowania sytuacji pracownika, **polegające na:**
 1. **niezatrudnieniu pracownika** z jednej lub kilku przyczyn określonych wyżej, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub **przyczyny są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym** stawianym pracownikowi
 2. **wypowiedzeniu pracownikowi warunków** zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione **przyczynami nie dotyczącymi pracowników** bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione wyżej
 3. **stosowaniu środków, które różnicują** sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę **rodzicielstwa** lub **niepełnosprawność**
 4. **stosowaniu kryterium stażu pracy** przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek
 2. działania podejmowane przez **określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników** wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych wyżej, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie
 3. **ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie**, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności powoduje, że są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby
3. **skutek naruszenia** - pracownik ma prawo do odszkodowania co najmniej w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę

Równe traktowanie w zakresie wynagrodzenia:

1. pracownicy mają prawo do **jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości**
2. **prace o jednakowej wartości** - prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku
3. **wynagrodzenie obejmuje** wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie

Ochrona pracownika:

1. jeśli **pracownik skorzystał z uprawnień** z tytułu naruszenia równego traktowania, pracodawca nie może z tego powodu go gorzej traktować lub powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji
2. to samo stosuje się do **pracowników, którzy udzielili wsparcia** innym, nierówno traktowanym