

„Podstawowe zasady prawa pracy czyli co powinien wiedzieć każdy pracownik”

Opracowanie: Fundacja Młodzi Ludziom



Na wstępie wskazać należy, że prawo pracy ujmowane w szerokim tego słowa znaczeniu, oznacza zespół norm prawnych regulujących stosunki związane z wykonywaniem pracy przez człowieka.

Przy czym praca oznacza w tym przypadku działalność wyłącznie ludzką – tj. pracę człowieka, polegającą na wykonywaniu czynności powtarzalnych, w określonym czasie i miejscu (np. obsługa maszyn, wykonywanie czynności biurowych, prowadzenie pojazdów), podejmowaną w celach zarobkowych oraz w warunkach podporządkowania, czyli świadczenia pod kierownictwem i na rzecz podmiotu, który organizuje proces pracy – czyli na rzecz **pracodawcy**.

Praca wykonywana w określonych wyżej warunkach przez **pracownika** – tj. osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę (a także na podstawie powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę) podlega regulacjom wynikającym z przepisów prawa pracy. Co więcej, zatrudnienie w opisanych wyżej warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, niezależnie od nazwy umowy łączącej strony. Nie jest natomiast dozwolone zastąpienie umowy o pracę umową cywilno – prawną, przy zachowaniu opisanych wyżej warunków wykonywania pracy.

Zasadą jest, iż określone powyżej cechy dotyczące wykonywania pracy odróżniają pracę wykonywaną przez pracownika w rozumieniu przepisów prawa pracy od pracy wykonywanej zarobkowo przez osoby, które realizują swoje czynności zawodowe na własny rachunek i ryzyko (np. przez osoby prowadzące własną działalność gospodarczą).

Najważniejsze prawa pracownika oraz zasadnicze obowiązki pracodawcy zwane są **podstawowymi zasadami prawa pracy** i uregulowane zostały wprost w Kodeksie Pracy.

Do podstawowych zasad prawa pracy należą:

- **zasada wolności pracy** (zwana również zasadą prawa do pracy) – ustanowiona w art. 10 § 1 Kodeksu Pracy. Zgodnie z powołanym przepisem „każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu”

- **zasada swobody nawiązywania stosunku pracy** określona została w art. 11 Kodeksu Pracy i zgodnie z brzmieniem tego przepisu „do nawiązania stosunku pracy potrzebne są zgodne oświadczenia woli pracodawcy i pracownika”
- **zasada określania przez państwo minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę** - wynika z treści art. 10 § 2 Kodeksu Pracy zgodnie z którym „Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę”, co oznacza, że nie można zatrudniać pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy poniżej określonego przez przepisy prawa minimalnego wynagrodzenia
- **zasada równego traktowania pracowników** określona w art. 11² Kodeksu Pracy, oznacza, że pracownicy posiadający takie same bądź zbliżone kwalifikacje, doświadczenie, wykonujący taką samą bądź zbliżoną pracę powinni być traktowani tak samo i otrzymywać podobne wynagrodzenie za swoją pracę
- **zasada zakazu dyskryminacji pracowników** w stosunkach pracy - wynika z treści art. 11³ Kodeksu Pracy. Zgodnie z brzmieniem wskazanego przepisu niedopuszczalna jest „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”
- **zasada poszanowania godności i dóbr osobistych** wyrażona w art. 11¹ Kodeksu Pracy, zgodnie z którą „pracodawca obowiązany jest szanować godność i inne dobra osobiste pracownika”. Mówiąc o „dobrach osobistych pracownika” należy odnieść się do regulacji wynikających z art. 23 Kodeksu Cywilnego, który wskazuje, że dobra osobiste człowieka to w szczególności: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji
- **zasada godziwego wynagrodzenia** (zasada odpłatności pracy) wyrażona w art. 13 Kodeksu Pracy, oznacza, że wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika powinno odpowiadać posiadanym przez niego kwalifikacjom i umiejętnościom oraz rodzajowi, ilości i jakości świadczonej przez niego pracy
- **zasada prawa do wypoczynku** - wyrażona została w art. 14 Kodeksu Pracy, zgodnie z brzmieniem którego „Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniamy przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych”. Z powyższej zasady wynika prawo pracownika do wypoczynku zarówno w wymiarze dobowym, tygodniowym, jak i rocznym, jak również dotyczy czasu pracy, dni wolnych od pracy i urlopu wypoczynkowego
- **zasada swobody zrzeszania się pracowników i pracodawców** – wyrażona została w art. 18¹ Kodeksu Pracy, w myśl którego „Pracownicy i pracodawcy, w celu

reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji

- **zasada partycypacji pracowniczej** – czyli udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy – wyrażona w art. 18² Kodeksu Pracy, dotyczy takich kwestii jak np. opiniowanie przez związki zawodowe przepisów wewnętrznych – takich jak - regulaminów pracy, regulaminów wynagradzania, planów urlopów, czy też decyzji w zakresie prowadzonej polityki kadrowej

- **zasada zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy** – wyrażona w art. 15 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym „Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy”

- **zasada zaspokajania potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników** – wynikająca z art. 16 Kodeksu Pracy, w myśl którego „Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników. Powyższa zasada odnosi się w praktyce do kwestii funkcjonowania funduszu świadczeń socjalnych ale również innych inicjatyw mających zabezpieczyć tzw. zaplecze socjalne dla pracowników – np. przyzakładowe przedszkola

- **zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych** – wyrażona w art. 17 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym „Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych”. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych zdefiniowane zostało w art. 103¹ Kodeksu Pracy jako „zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą”.

Podsumowując, podstawowe zasady prawa pracy to najistotniejsze prawa pracownika oraz zasadnicze obowiązki pracodawcy, które wprost wynikają z podstawowego źródła prawa pracy jakim jest Kodeks Pracy.