



PODSTAWY PRAWA PRACY

mgr Małgorzata Grzešków



Pojęcie prawa pracy



Pojęcie prawa pracy

- odrębna gałąź prawa, wyróżniania ze względu na kryterium:
 - **przedmiotowe**
 - **metody regulacji** (w tym zakresie prawo pracy stanowi **kompleksową** gałąź prawa, która stosuje wszystkie podstawowe metody regulacji, czyli metodę: cywilnoprawną, administracyjnoprawną i karnoprawną)



PRZEDMIOT PRAWA PRACY



PRZEDMIOT PRAWA PRACY

- a) społeczne stosunki pracy związane z pełnieniem **pracy dobrowolnie podporządkowanej** (zarówno stosunki indywidualne, jak i zbiorowe) = GŁÓWNY PRZEDMIOT P. PRACY
- b) stosunki poprzedzające nawiązanie stosunku pracy (np. pośrednictwo pracy jako stosunek pomiędzy osobą poszukującą pracę a organami zatrudnienia, stosunki poradnictwa zawodowego)
- c) nadzór nad warunkami pracy
- d) stosunki związane z rozstrzygnięciem sporów ze stosunku pracy
- e) *stosunki ubezpieczenia społecznego (ze względu na rozwój tej materii coraz częściej uważa się je jednak za odrębną gałąź)*



INDYWIDUALNE A ZBIOROWE PRAWO PRACY

- dwa działy tej samej dziedziny prawa

indywidualne

stosunki indywidualne
pomiędzy pracownikiem
a pracodawcą
(np. kwota
wynagrodzenia,
ilość dni urlopu...)

zbiorowe

stosunki zbiorowe
pomiędzy pracownikami
jako całość a pracodawcą
(np. prawo do strajku)



CHARAKTER NORM USTAWOWEGO PRAWA PRACY



CHARAKTER NORM USTAWOWEGO PRAWA PRACY

Charakterystyczne jest występowanie **norm jednostronnie bezwzględnie obowiązujących (zasada uprzywilejowania pracownika)**

- ustanawiają minimalny poziom uprawnień na rzecz pracownika + nie przewidują ich górnej granicy (strony same ustanawiają)

np. art. 18 k.p.



zasada automatyzmu- postanowienia, które są mniej korzystne dla pracownika niż te, które wynikają z przepisów prawa pracy są nieważne i **automatycznie zastępują je bardziej korzystne**



Poza tym występują również:

- **normy ściśle bezwzględnie obowiązujące**
- **normy dyspozytywne**



- normy ściśle bezwzględnie obowiązujące (np. przepisy dot. obowiązków pracowniczych, art. 178 k.p., zgodnie z którym pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej)
- normy dyspozytywne (mają zastosowanie tylko wtedy, gdy strony nie zawrą innych postanowień, nieliczne w prawie pracy)

ŹRÓDŁA PRAWA PRACY

źródło prawa pracy – akt prawny o charakterze normatywnym, który swoim zakresem obejmuje przedmiot prawa pracy

(w prawie pracy wyróżnia się przede wszystkim źródła ustawowego i autonomicznego prawa pracy)



Autonomiczne prawo pracy – pojęcie.

- **specyficzne źródła prawa właściwe jedynie prawu pracy,**
- wyraz scedowania przez ustawodawcę części swoich kompetencji na przedstawicieli pracodawców i pracowników,
- spór co do tego, czy stanowią źródła powszechnego prawa pracy, bo nie są wymienione w art. 87 KRP (większość doktryny, w tym m.in. Stelina mówi, że autonomiczne prawo pracy **jest źródłem prawa powszechnie obowiązującego**)
- źródła autonomicznego prawa pracy są wymienione w art. **9 k.p.**, który jednocześnie wprowadza pewną hierarchię



Art. 9. § 1. *Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także **postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów** określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.*



POJĘCIE STOSUNKU PRACY

Wśród stosunków prawnych składających się na przedmiot prawa pracy, centralne miejsce zajmuje **stosunek pracy**

(rozdział III Kodeksu pracy)

Stosunek pracy - stosunkiem prawnym, którego podmiotami są pracownik (art. 2 k.p.) i pracodawca (art. 3 k.p.), na treść takiego stosunku składają się zobowiązania stron tego stosunku, ich wzajemne prawa i obowiązki.



DEFINICJA PRACOWNIKA



Art. 2. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie:

- umowy o pracę,
- powołania,
- wyboru,
- mianowania lub
- spółdzielczej umowy o pracę.



- **zdolność pracownicza** – zdolność do bycia pracownikiem (co do zasady od 16. roku życia + wyjątki po spełnieniu warunków)
- **zdolność do czynności pracowniczych** – zdolność do samodzielnego zawierania umowy o pracę (**1.** od 13. roku życia może sam zawrzeć umowę bez konieczności uzyskania zgody!, ale opiekun może zwrócić się do sądu o rozwiązanie umowy, **2.** poniżej 13. roku życia umowę zawiera opiekun po uzyskaniu **zgody dziecka**)



DEFINICJA PRACODAWCY



DEFINICJA PRACODAWCY

- **Art. 3.** Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.
- **Art. 3¹. § 1.** 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.
- **§ 2.** Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.



Brzmienie przedmiotowego przepisu jest konsekwencją przyjęcia przez polskiego ustawodawcę, w ramach rodzimego prawa pracy, konstrukcji prawnej pracodawcy opartej na tzw. **modelu zarządczym**.

- o statusie pracodawcy decyduje **kryterium posiadania uprawnień do zarządzania** daną jednostką organizacyjną w sferze przedmiotowo-podmiotowej,
- nie jest przy tym istotne, czy tak pojmowany pracodawca posiada osobowość prawną,
- dlatego też pracodawcą może być np. oddział spółki kapitałowej



ZAKŁAD PRACY

- pojęcie



ZAKŁAD PRACY

to zorganizowany kompleks składników materialnych (np. nieruchomości) i niematerialnych (np. licencje), przeznaczony do realizacji celów pracodawcy, stanowiący placówkę zatrudnienia pracowników

RELACJE PRACODAWCA ZAKŁAD PRACY

Pracodawca zarządza zakładem pracy, który ma służyć realizacji jego celów

CECHY ODRÓŻNIAJĄCE STOSUNEK PRACY OD UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

Art. 22. § 1. 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.

(definicja zakresowo pełna – gdy dany stosunek prawny posiada elementy wskazane w w/w definicji, to jest to wystarczające, a zarazem konieczne do uznania danego stosunku za stosunek pracy)



zadanie



Na podstawie w/w def. Należy wskazać na następujące cechy:

- char. **ciągły** („wykonywanie”) – pozwala odróżnić od umowy o dzieło
- **na rzecz** pracodawcy – pozwala odróżnić od prowadzenia działalności gospodarczej (tzw. „samozatrudnienia”)
- **pod kierownictwem** pracodawcy – dot. podporządkowania pracownika, zwłaszcza obowiązek wykonywania wiążących poleceń, czyli wyznaczania odpowiedniego zachowania (art. 100 k.p.), odróżnia od umowy zlecenia
- **za wynagrodzeniem** – ta cecha odróżnia od wolontariatu

Poza cechy, które ułatwiają odróżnienie stosunku pracy od innych stosunków:

- praca wykonywana **osobiście** – stosunek pracy ma ściśle osobisty charakter
- praca na **ryzyko pracodawcy** – pracodawca ponosi ryzyko produkcyjne (np. ryzyko niezawinionych przez pracownika zakłóceń w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa), socjalne (np. obowiązek wypłaty wynagrodzenia także w czasie urlopu wypoczynkowego), gospodarcze (wynik gospodarczy)

ZASADA WOLNOŚCI NAWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

Art. 11. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga **zgodnego oświadczenia woli** pracodawcy i pracownika.