



### **„Twoje prawa i obowiązki w pracy”**

Podpisanie umowy o pracę to końcowy efekt naszych działań związanych z poszukiwaniem zatrudnienia. Od tego momentu zarówno pracownik jak i pracodawca są zobowiązani do przestrzegania określonych praw, które wynikają z Kodeksu pracy jak i Kodeksu cywilnego. Jednak zanim podpiszemy umowę o pracę powinniśmy wiedzieć jakie wynikają z tego tytułu uprawnienia i obowiązki. Warto zapoznać się wcześniej z podstawowymi zagadnieniami prawa pracy, a w razie pytań i wątpliwości zwrócić się do specjalistów z tej dziedziny, którzy pomogą nam je wyjaśnić. Poniższy artykuł zawiera podstawowe informacje na temat praw i obowiązków pracodawcy i pracownika. Rozwinięcie poszczególnych zagadnień znajdziemy w Kodeksie pracy, z którym warto się zapoznać zanim podpiszemy umowę.

Umowa o pracę powinna mieć formę pisemną i być podpisana przez obie strony, czyli przez pracodawcę i pracownika. W umowie powinien znaleźć się dokładnie określony wymiar czasu pracy i miejsce wykonywania pracy, a także jej rodzaj, nazwa stanowiska, dodatkowo pracodawca może przedstawić zakres obowiązków. Podana musi być również data rozpoczęcia pracy oraz wysokość wynagrodzenia, ze wskazaniem jego składników.

Umowa o pracę może zostać zawarta na okres próbny, na czas określony, na czas nie określony lub na czas wykonywania określonej pracy. W przypadku umowy zawartej na okres próbny stosunek pracy może trwać najdłużej trzy miesiące. Umowa na czas określony, może być zawierana na dowolny okres, bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko. Natomiast umowa na czas nieokreślony ma charakter stały. Ponadto, jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na czas tej nieobecności. Poprzez wypowiedzenie rozwiązana może być umowa zawarta na okres próbny lub na czas określony. Umowa zawarta na czas określony trwająca dłużej niż 6 miesięcy może być rozwiązana za 2 tygodniowym uprzedzeniem, jeżeli strony przewidziały taki zapis w jej treści. Okres wypowiedzenia zależy od czasu zatrudnienia u danego pracodawcy. Podpisanie umowy o pracę daje nam prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracodawca jest zobowiązany do opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, dzięki czemu pracownik ma prawo do świadczeń ubezpieczenia społecznego, co przykładowo w razie choroby zapewnia mu tzw. zasiłek chorobowy, w razie inwalidztwa rentę, a w przyszłości prawo do emerytury.

Zanim podpiszemy umowę należy zwrócić uwagę, jakie umowa zawiera postanowienia. Powinny one być zgodne z przepisami kodeksu pracy.

Przepisy dotyczące obowiązków i praw pracowników oraz pracodawców mówią m.in., że na początek pracodawca musi zaznajomić nowego pracownika z zakresem jego obowiązków i uprawnień oraz ze sposobem wykonywania pracy. Warto wiedzieć, że w tym celu wiele nowoczesnych przedsiębiorstw organizuje dla nowo zatrudnionych pracowników specjalny program adaptacyjny (choć nie regulują tego żadne przepisy). Zadaniem takiego programu jest integracja nowego pracownika z przedsiębiorstwem, a także osiągnięcie przez niego, w krótkim czasie wysokiej efektywności w realizacji powierzonych mu zadań.

Jak wynika z kodeksu pracy podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest organizować pracę w taki sposób, by w pełni był wykorzystany jej czas i jakość. Pracodawca odpowiada również za bezpieczeństwo i higienę pracy w firmie. Z kolei obowiązkiem pracownika jest przede wszystkim sumienne i staranne wykonywanie przydzielonych mu zadań. Jako pracownicy szczególnie musimy przestrzegać ustalonego czasu pracy, regulaminu pracy, przepisów i zasad bhp.

Do obowiązków pracodawcy należy skierowanie pracownika na wstępne badania lekarskie, których koszty pokrywa pracodawca. Podjąć pracę na określonym stanowisku możemy tylko wtedy, gdy specjalista od medycyny pracy potwierdzi, iż nie ma żadnych przeciwwskazań zdrowotnych.

Przy obecnych warunkach rynku pracy, kiedy często koszty zatrudnienia pracownika przewyższają możliwości pracodawcy, zdarza się, iż ze strony przyszłego szefa pada propozycja pracy bez podpisania umowy, tzw. pracy „na czarno”. Należy pamiętać, że godząc się na takie warunki tracimy prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego, urlopu macierzyńskiego, zasiłku chorobowego oraz prawo do innych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Oczywiście okres nielegalnej pracy nie jest brany pod uwagę przy przejściu na emeryturę a na wypadek śmierci pracownika jego rodzina nie ma prawa ubiegać się o odszkodowanie.

Powinnością pracodawcy jest wypłacenie wynagrodzenia w czasie określonym w regulaminie pracy, do rąk pracownika. Przekazanie pieniędzy na konto bankowe lub innej osobie jest możliwe wyłącznie za pisemną zgodą pracownika.

Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy. W każdym tygodniu (poza niedzielą) pracownikowi przysługuje jeden dzień wolny od pracy (nie musi to być sobota).

Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, jest pracą w godzinach nadliczbowych. Praca taka jest dopuszczalna tylko w przypadku szczególnych sytuacji:

konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub środowiska bądź usunięcia awarii,

szczególnych potrzeb pracodawcy.

Jeżeli pracownik zachoruje i ma potwierdzające to zwolnienie lekarskie, to pracodawca nie może w tym czasie wypowiedzieć mu umowy o pracę. Jednak pracownik, który w sposób nieprawidłowy korzysta ze zwolnienia, czy wbrew zaleceniom lekarza nie leży w łóżku, może ponieść konsekwencje tego postępowania. Szef, który podejrzewa, iż jego pracownik postępuje w sposób nieuczciwy, ma prawo żądać przeprowadzenia przez ZUS kontroli i jeśli potwierdzi to jego podejrzenia ma prawo ukarać pracownika nawet zwolnieniem dyscyplinarnym.

Inną ważną kwestią jest prawo do urlopu. Kodeks pracy gwarantuje pracownikowi prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, ponadto pracownik nie ma możliwości, by się prawa do urlopu zrzec. Pierwszy urlop można wziąć już po miesiącu pracy. Z upływem każdego miesiąca pracy pracownik uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 1/12 wymiaru, jaki przysługuje mu po przepracowanym roku. W kolejnym roku kalendarzowym (od 1 stycznia) ma już prawo do pełnego urlopu wypoczynkowego. Liczba dni przysługującego urlopu zależy od stażu pracy, do którego liczą się nie tylko lata przepracowane, ale też te, w czasie, których pracownik zdobywał wykształcenie. Dla przykładu: jeżeli staż pracy wynosi mniej niż 10 lat pracownikowi przysługuje 20 dni urlopu. Natomiast, jeżeli pracujemy dłużej niż 10 lat przysługuje nam już 26 dni. Pracownik decyduje czy wykorzystać urlop w całości lub w częściach. Jednak przynajmniej jedna z tych części powinna obejmować, co najmniej 14 dni kalendarzowych. Istnieje również możliwość korzystania z urlopu na żądanie: pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi 4 dni urlopu wypoczynkowego w roku, we wskazanym przez pracownika terminie. W tym przypadku pracownik może złożyć wniosek o urlop nawet w dniu jego rozpoczęcia.

W sytuacji, kiedy pracodawca nie dopełnia swoich obowiązków - nie dba o bezpieczeństwo pracowników, nie płaci pensji, zwalnia niesłusznie albo z naruszeniem prawa - jako pracownik mamy prawo prosić o pomoc związku zawodowe (o ile działają one w firmie). Można również zawiadomić o nieprawidłowościach Inspektora Państwowej Inspekcji Pracy, który stanowi organ nadzorujący i kontrolujący przestrzeganie prawa pracy oraz udziela informacji z tym związanych. Pracownik może również wystąpić z roszczeniem do sądu pracy.

