INSTYTUT NA RZECZ
PAŃSTWA PRAWA

Cudzoziemiec **na rynku pracy**

INSTYTUT NA RZECZ
PAŃSTWA PRAWA

Cudzoziemiec **na rynku pracy**

INSTYTUT NA RZECZ
PAŃSTWA PRAWA

Autor
Milena Kloczkowska



Treści zawarte w niniejszej publikacji odzwierciedlają jedynie opinię ich autora. Ministerstwo nie jest odpowiedzialne za sposób wykorzystania zawartych w nich informacji.



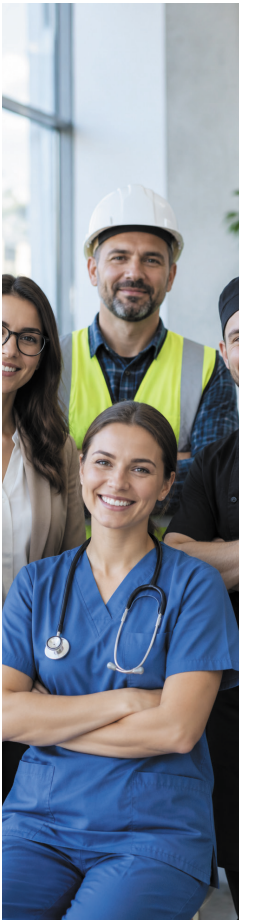
INSTYTUT NA RZECZ PAŃSTWA PRAWA

SPIS TREŚCI

01	Podstawowe prawa pracownicze	4
02	Zasady legalnego zatrudnienia	6
03	Dostępne instytucje wsparcia	8
04	Mobbing – istota i przeciwdziałanie	12
05	Obowiązki pracownicze	14
06	Obrona przed nieuczciwym pracodawcą	16
07	Praca nocna	18
08	Praca w ciąży	20
09	Zatrudnienia osób niepełnosprawnych	22
10	Możliwości zrzeszania się i korzystania z ochrony organizacji pracowniczych	24
11	Działalności organizacji pracowniczych i związków zawodowych	28

01

Podstawowe prawa pracownicze



Prawo pracy określa prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców. Zgodnie z art. 24 Konstytucji RP praca znajduje się pod ochroną państwa. Pracownikiem jest osoba wykonująca pracę w ramach stosunku pracy. Zatrudnienie reguluje przede wszystkim Kodeks pracy, a także prawo międzynarodowe i prawo Unii Europejskiej.

Pracownik jest podporządkowany pracodawcy i wykonuje jego polecenia dotyczące pracy, chyba że są sprzeczne z prawem, narażają pracownika lub wymagają złamania prawa. Jako słabsza strona stosunku pracy pracownik podlega szczególnej ochronie.





Do podstawowych praw pracowniczych należą:

Prawo do swobodnie wybranej pracy

Nikt nie może zostać zmuszony do zawarcia umowy ani wykonywania pracy. Stosunek pracy wymaga zgody obu stron.

Poszanowanie dóbr osobistych

Pracodawca ma obowiązek szanować godność, zdrowie, wolność, cześć, wizerunek i inne dobra pracownika. Pracodawca nie może obrażać, ośmieszać ani poniżać pracownika.

Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji

Pracownicy powinni być równo traktowani przy zatrudnianiu, wynagradzaniu, awansowaniu, szkoleniu i rozwiązywaniu umowy. Zakazane jest różnicowanie m.in. ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, orientację seksualną lub przynależność związkową. Różnice w wynagrodzeniu mogą wynikać z obiektywnych przyczyn, np. stażu pracy.

Prawo do wypoczynku

Pracownikowi przysługuje odpoczynek dobowy i tygodniowy, przerwy wliczane do czasu pracy oraz coroczny, płatny urlop w wymiarze 20 albo 26 dni (gdy staż urlopowy to ponad 10 lat). Prawa do urlopu nie można się zrzec. Za nadgodziny przysługuje dodatek albo czas wolny.

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Pracodawca musi oceniać ryzyko zawodowe, prowadzić szkolenia, zapewniać środki ochrony i odpowiednio organizować pracę.



02

Zasady legalnego zatrudnienia

Najbardziej popularne formy zatrudnienia w Polsce to umowa o pracę (stosunek pracy), umowa zlecenie i umowa o dzieło. Każda z nich ma inne cechy i zasady.

Zgodnie z ***art. 22 Kodeksu pracy*** stosunek pracy polega na wykonywaniu określonej pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Pracodawca ma obowiązek wypłacać pracownikowi wynagrodzenie, którego pracownik nie może się zrzec.

> **Jeżeli praca jest wykonywana w takich warunkach, mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, nawet gdy podpisany dokument nazwano umową zlecenie.**







Umowa o pracę

Umowa o pracę powinna zostać zawarta na piśmie. Jeżeli nie została wcześniej podpisana, pracodawca musi pisemnie potwierdzić jej strony, rodzaj i warunki przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Umowa powinna określać m.in. rodzaj i miejsce pracy, wynagrodzenie, wymiar etatu oraz dzień rozpoczęcia pracy. Nie należy podpisywać pustych dokumentów, umów bez daty ani z datą wsteczną. Trzeba także zachować swój egzemplarz umowy.

Przed rozpoczęciem pracy pracodawca na swój koszt ma obowiązek skierować pracownika na badania wstępne oraz zapewnić mu szkolenie BHP. Powinien także przekazać informacje dotyczące czasu pracy, odpoczynku, nadgodzin, urlopu i zasad rozwiązania umowy. Pracownik musi zostać zgłoszony do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego w ciągu 7 dni. Można to sprawdzić w PUE/eZUS. Przy pełnym etacie wynagrodzenie nie może być niższe niż 4806 zł brutto, a przy niepełnym etacie jest ustalane proporcjonalnie.

Umowa zlecenie

Umowa zlecenie jest umową starannego działania. Jej strony są sobie równe, a zleceniobiorca nie ma prawa do urlopu ani ochron wynikających z Kodeksu pracy. Minimalna stawka godzinowa w 2026 roku wynosi 31,40 zł brutto. Liczbę przepracowanych godzin należy prawidłowo wpisać w rachunku i zachować jego kopię. Nie wolno podpisywać pustych rachunków ani dokumentów niezgodnych z prawdą. Składka chorobowa przy zleceniu jest dobrowolna.

Umowa o dzieło

Umowa o dzieło jest umową rezultatu, który określa się w jej treści. Dzieło powinno zostać oddane w ustalonym terminie i podlega ocenie jakościowej. Co do zasady taka umowa nie stanowi tytułu do ubezpieczeń społecznych.

03

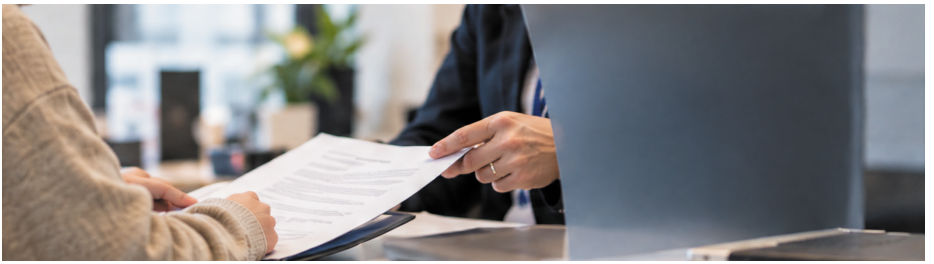
Dostępne instytucje wsparcia



W przypadku problemów związanych z zatrudnieniem, przestrzeganiem praw pracowniczych, dyskryminacją, ubezpieczeniem społecznym, opieką zdrowotną czy bezpieczeństwem w pracy, pracownicy i osoby poszukujące pracy mogą skorzystać z pomocy różnych instytucji publicznych.

Każdy pracownik może zwrócić się po pomoc — w zależności od problemu, do właściwej instytucji.





Państwowa Inspekcja Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) jest instytucją, która sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności dotyczących wynagrodzenia, czasu pracy, urlopów, BHP i legalności zatrudnienia. Inspekcja pracy oferuje także system bezpłatnego poradnictwa prawnego. Każdy pracownik może zwrócić się do PIP z pytaniem, a także problemami takimi jak np. niewypłacanie wynagrodzenia, nieprawidłowe rozliczanie nadgodzin, nieudzielanie urlopu, brak badań lub szkoleń BHP czy stosowanie umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia) w warunkach właściwych dla stosunku pracy.

Inspektorzy mają prawo do przeprowadzenia kontroli w zakładach pracy, nakładania kar, zawiadamiania innych organów. Warto pamiętać, że PIP nie zastępuje sądu. Pracownik może więc dochodzić swoich praw również przed sądem. W każdym większym mieście znajdują się Okręgowe Inspektoraty Pracy, do których można zwrócić się bezpośrednio. Jeżeli szukasz adresu i kontaktu, niezbędne informacje znajdziesz pod tym linkiem:

https://www.pip.gov.pl/kontakt/inspektoraty

Sąd pracy

W przypadku powstania roszczeń ze stosunku pracy pracownik może dochodzić ich przed sądem pracy. Pracownik ma prawo do wystąpienia do sądu m.in. z odwołaniem od wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę, z żądaniem przywrócenia do pracy, wypłaty odszkodowania, wypłaty zaległego wynagrodzenia, wydania lub sprostowania świadectwa pracy, odszkodowania z tytułu dyskryminacji, naruszenia zasady równego traktowania, ustalenia istnienia stosunku pracy, roszczeń związanych z mobbingiem. Bardzo ważne jest zachowanie terminów do wniesienia odwołania lub skierowania sprawy do sądu.

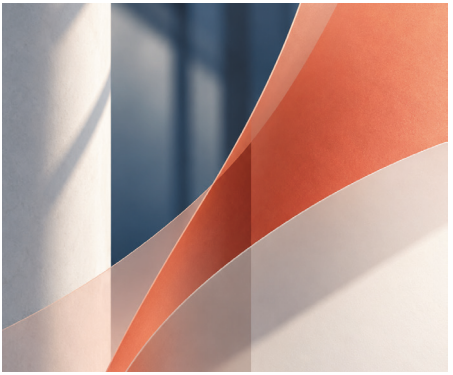
Miejskie, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy

Zadaniem miejskich, powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy jest przede wszystkim aktywizacja zawodowa. Oferują poradnictwo zawodowe, rejestrację bezrobotnych i poszukujących pracy, szkolenia, staże, programy, dofinasowania oraz inne instrumenty wspierające zdobywanie zatrudnienia i kwalifikacji. Urzędy dysponują także bazą ofert pracy.



Związki zawodowe

Związek zawodowy to dobrowolna organizacja zrzeszająca osoby wykonujące pracę zarobkową (także na podstawie umowy zlecenia) i reprezentująca ich interesy. Zadaniem związków zawodowych jest działanie na rzecz ochrony zrzeszonych członków i poprawy warunków ich pracy. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony pracodawca ma obowiązek zawiadomić związek o zamiarze takiego zwolnienia. Związek wspiera swoich członków poprzez udzielanie porad, dostęp do prawnika, reprezentowanie pracownika w kontaktach z pracodawcą, prowadzenie sporu zbiorowego, negocjowanie układów zbiorowych pracy i innych aktów dotyczących warunków zatrudnienia, a także w postępowaniach przed sądami.



Nieodpłatna pomoc prawna

W przypadku poszukiwania pomocy prawnej możliwe jest skorzystanie z systemu nieodpłatnej pomocy prawnej. Na terenie powiatów działają punkty nieodpłatnej pomocy prawnej, gdzie można uzyskać informacje o swoich prawach i obowiązkach, sposobach rozwiązania problemu oraz pomoc w przygotowaniu pism.

Nieodpłatną pomoc prawną często oferują również wyspecjalizowane organizacje pozarządowe. Warto sprawdzić ofertę w miejscu swojego zamieszkania.

W sprawach dotyczących dyskryminacji można również zwrócić się do Rzecznika Praw Obywatelskich, który może podjąć sprawę lub wskazać możliwe sposoby działania.

W sytuacjach bezprawnego wykorzystywania czy pobierania danych osobowych pracownika organem właściwym jest Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Zanim jednak sprawę skierujemy do tego organu, warto skontaktować się z inspektorem danych osobowych u pracodawcy. Sprawy te dotyczą przede wszystkim wycieku danych osobowych, niewłaściwego przetwarzania danych, bezprawnego monitoringu, pobierania nadmiarowych danych biometrycznych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

W sprawach dotyczących ubezpieczeń społecznych można zwrócić się do ZUS. Najczęściej dotyczą one braku zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń, nieopłacania lub niewłaściwego opłacania składek, a także zasiłków, rent i emerytur.

Narodowy Fundusz Zdrowia

W przypadku problemów ze świadczeniami zdrowotnymi można zwrócić się do NFZ. Pomoc może dotyczyć m.in. prawa do świadczeń, korzystania z opieki zdrowotnej oraz zgłoszenia członka rodziny do ubezpieczenia. NFZ może również wskazać, jak rozwiązać problem.

Policja i prokuratura

Jeżeli pracodawca lub inna osoba narusza prawa pracownika w sposób, który naraża go na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, sprawę należy zgłosić policji lub prokuraturze. Dotyczy to także sytuacji, gdy prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego są złośliwie lub uporczywie naruszane. Policji lub prokuraturze można również zgłosić inne przestępstwa, takie jak groźby, oszustwa, fałszowanie dokumentów, przemoc czy naruszenie nietykalności. W takim przypadku należy złożyć zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Organy ścigania podejmą następnie odpowiednie czynności.



112

W sytuacji bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia należy zadzwonić pod numer alarmowy 112.

04

Mobbing – istota i przeciwdziałanie



Zgodnie z Kodeksem pracy mobbing to działania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu albo zastraszaniu. Powodują one lub mają na celu zaniżenie oceny przydatności zawodowej, poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie pracownika z zespołu.

WAŻNE !

Aby zachowanie zostało uznane za mobbing, wszystkie przesłanki muszą wystąpić łącznie. Może on polegać m.in. na obrażaniu, grożeniu, podważaniu kompetencji, rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji lub odsuwaniu pracownika od zadań. Zachowania muszą być powtarzalne, uciążliwe i trwać przez pewien czas. Przepisy nie wskazują jednak minimalnego okresu. Każdą sytuację ocenia się indywidualnie, biorąc pod uwagę częstotliwość i intensywność zachowań oraz ich wpływ na pracownika.

! Mobbing jest procesem, a nie pojedynczym zdarzeniem.

Jednorazowa obraźliwa wypowiedź, kłótnia czy niesprawiedliwa decyzja co do zasady nie stanowią mobbingu, choć mogą naruszać prawa pracownika. Mobbing trzeba odróżnić od uzasadnionej krytyki i zgodnego z prawem egzekwowania obowiązków. Wskazywanie błędów lub rozliczanie wyników nie oznacza automatycznie mobbingu.

Roszczenie pracownika

Pracownik, który doznał mobbingu albo z tego powodu rozwiązał umowę, może żądać odszkodowania nie niższego niż minimalne wynagrodzenie. Jeżeli z tego powodu doszło do rozstroju zdrowia, może też domagać się zadośćuczynienia. Rozwiązanie umowy na skutek mobbingu powinno być pisemne i wskazywać przyczynę.

Warto prowadzić notatki oraz zachowywać wiadomości, dokumentację medyczną, rachunki i recepty, ponieważ mogą stanowić ważne dowody.

Obowiązek pracodawcy

Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi i reagować na zgłoszenia. Procedura antymobbingowa powinna określać sposób ich składania i rozpatrywania oraz zapewniać poufność. Jeżeli jej nie ma, pracownik może skorzystać z pomocy właściwych instytucji.



05

Obowiązki pracownicze



Podstawowe obowiązki pracownika określa ***art. 100 Kodeksu pracy***, nie jest to jednak katalog zamknięty. Pracownik powinien wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, jeżeli nie są sprzeczne z prawem lub umową.







Czas pracy

Ma obowiązek przestrzegać czasu pracy, czyli punktualnie stawiać się w pracy, potwierdzać rozpoczęcie i zakończenie pracy, korzystać z przerw oraz zgłaszać nieobecności. W razie potrzeb pracodawcy może być zobowiązany do nadgodzin, o ile nie narusza to prawa do odpoczynku i obowiązujących limitów.



Regulaminy i procedury

Pracownik musi przestrzegać regulaminów, procedur i porządku w zakładzie pracy, w tym zasad korzystania ze sprzętu, ochrony danych, pracy zdalnej i obiegu dokumentów.



Zasady BHP

Ważna jest też znajomość i przestrzeganie zasad BHP. Pracownik powinien uczestniczyć w szkoleniach i badaniach, pracować zgodnie z instrukcjami, używać środków ochrony oraz zgłaszać wypadki i zagrożenia. Jeżeli praca stwarza bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia, może się od niej powstrzymać i oddalić z niebezpiecznego miejsca, zawiadamiając przełożonego.



Mienie i informacje

Pracownik ma dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie, dobre imię i informacje poufne. Powinien zabezpieczać dokumenty, hasła i dane oraz zgłaszać ich utratę lub ujawnienie.



Zakaz konkurecji

Z obowiązkiem lojalności może wiązać się zakaz konkurencji zawarty w pisemnej umowie. W czasie zatrudnienia nieodpłatny zakaz może dotyczyć tylko działalności konkurencyjnej. Po ustaniu zatrudnienia zakaz wymaga określenia czasu trwania i odszkodowania, nie niższego niż 25% wynagrodzenia za okres zakazu.



Zasady współżycia społecznego

Pracownik powinien przestrzegać zasad współżycia społecznego, szanować inne osoby i nie stosować przemocy, nękania i dyskryminacji.



Konsekwencje naruszenia obowiązków

Naruszenie obowiązków może prowadzić do kary porządkowej, odpowiedzialności materialnej, wypowiedzenia, a przy ciężkim naruszeniu - rozwiązania umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia.

06

Obrona przed nieuczciwym pracodawcą

Kodeks pracy chroni pracownika m.in. przed niewypłacaniem wynagrodzenia, pracą bez umowy, pozornymi umowami cywilnoprawnymi, naruszaniem BHP, dyskryminacją, mobbingiem, bezprawnym zwolnieniem i działaniami odwetowymi.



WAŻNE !

Jednym ze środków ochrony jest zasada uprzywilejowania pracownika. Postanowienia umowy nie mogą być mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Jeżeli ograniczają prawo do wynagrodzenia, urlopu, odpoczynku czy zapłaty za nadgodziny, stosuje się odpowiednie przepisy. Sam podpis nie oznacza, że pracownik może zostać pozbawiony praw zagwarantowanych ustawą.

Wynagrodzenie

Szczególnej ochronie podlega wynagrodzenie. Pracownik nie może się go zrzec ani przenieść tego prawa na inną osobę. Powinno być wypłacane raz w miesiącu, w stałym terminie. Jeżeli terminu nie ustalono, wypłata powinna nastąpić do 10 dnia następnego miesiąca. W razie opóźnienia można żądać odsetek, a w przypadku szkody także odszkodowania.

Częstym naruszeniem jest zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną (zlecenie lub o dzieło) lub kontraktem B2B. Jeżeli praca odbywa się pod kierownictwem pracodawcy, w wyznaczonym miejscu i czasie, sprawę można zgłosić do Państwowej Inspekcji Pracy.

Dyskruminacja i działania odwetowe

Pracownik jest też chroniony przed dyskryminacją, molestowaniem i działaniami odwetowymi. Nie wolno pogarszać jego warunków z powodu dochodzenia przez niego praw. Za naruszenie zasady równego traktowania można żądać odszkodowania nie niższego niż minimalne wynagrodzenie.

Ważne jest szybkie reagowanie i dokumentowanie naruszeń. Nie należy podpisywać dokumentów, których się nie rozumie, z którymi się nie zgadza lub które zawierają nieprawdziwe informacje. Ostrożność trzeba zachować przy rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron, zrzeczeniu się roszczeń lub potwierdzeniu wypłaty. Pracownik nie musi zgadzać się na porozumienie i może skorzystać z pomocy właściwych instytucji.



07

Praca nocna

Praca w porze nocnej jest dopuszczalna, ale ze względu na większe obciążenie organizmu Kodeks pracy przewiduje ochronę pracowników.



Pora nocna obejmuje 8 kolejnych godzin między godziną 21.00 a 7.00. Konkretne godziny ustala pracodawca w regulaminie pracy albo informacji przekazanej pracownikowi.



Pracownik pracujący w nocy

Pracownikiem pracującym w nocy jest osoba, której grafik obejmuje co najmniej 3 godziny pracy nocnej w każdej dobie albo której co najmniej jedna czwarta czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na tę porę. Jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne lub związane z dużym wysiłkiem fizycznym albo umysłowym, jej czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

Dodatek za pracę w nocy

Za każdą godzinę pracy nocnej przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego ustawowego wynagrodzenia.

Prawo do odpoczynku

Praca nocna nie pozbawia prawa do odpoczynku. Pracownik powinien mieć co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego i 35 godzin odpoczynku tygodniowego. Doba pracownicza rozpoczyna się w chwili rozpoczęcia pracy i trwa kolejne 24 godziny, dlatego przy układaniu grafiku należy sprawdzić, czy odpoczynek został zapewniony.

Nadgodziny w nocy

Jeżeli pracownik wykonuje pracę nadliczbową w porze nocnej, przysługuje mu zarówno dodatek nocny, jak i rekompensata za nadgodziny.

Kto nie może pracować w nocy?

W nocy nie wolno zatrudniać pracownic w ciąży ani pracowników młodocianych. Pracownik wychowujący dziecko do ukończenia 8 lat może pracować w nocy wyłącznie za swoją zgodą. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są zatrudnieni, z uprawnienia może korzystać jedno z nich. Zakaz obejmuje także osoby z niepełnosprawnością, chyba że wykonują pracę przy pilnowaniu albo lekarz, na wniosek pracownika, wyrazi zgodę na pracę nocną.

08

Praca w ciąży

Kodeks pracy zapewnia pracownicom w ciąży ochronę zdrowia i zatrudnienia. Nie obejmuje ona kobiet pracujących na umowie zlecenia lub o dzieło.

Pracodawca nie powinien pytać kandydatki ani pracownicy, czy jest w ciąży lub ją planuje. Po poinformowaniu pracodawcy o ciąży, potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, obciążają go konkretne obowiązki.



Zakaz prac uciążliwych i niebezpiecznych

Pracownica w ciąży nie może wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych, m.in. wymagających nadmiernego wysiłku, podnoszenia ciężarów czy narażających na szkodliwe czynniki.

Dostosowanie warunków pracy

Jeżeli praca stwarza zagrożenie, pracodawca powinien dostosować jej warunki lub ograniczyć niebezpieczne czynności. Gdy nie jest to możliwe, musi przenieść pracownicę do innej pracy, a ostatecznie zwolnić ją z obowiązku pracy. Zmiana warunków, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie nie mogą obniżyć wynagrodzenia. W razie jego obniżenia przysługuje dodatek wyrównawczy, a podczas zwolnienia z pracy pracownica zachowuje dotychczasowe wynagrodzenie.

Czas pracy i delegowanie

Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w nocy ani w godzinach nadliczbowych. Nie może też pracować dłużej niż 8 godzin na dobę. Delegowanie poza stałe miejsce pracy jest możliwe tylko za jej zgodą. Pracodawca musi udzielić płatnego zwolnienia na zalecone badania związane z ciążą, jeżeli nie mogą odbyć się poza godzinami pracy.

Ochrona przed wypowiedzeniem

W okresie ciąży pracodawca co do zasady nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę. Umowa na czas określony lub okres próbny dłuższy niż miesiąc, która miałaby zakończyć się po trzecim miesiącu ciąży, przedłuża się do dnia porodu. Nie dotyczy to wszystkich umów, m.in. umowy na zastępstwo.

Gdzie szukać pomocy?

W razie naruszenia praw pracownica może zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy lub sądu pracy. Po porodzie może korzystać m.in. z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

09

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami reguluje ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz Kodeks pracy.



Pracodawca nie może odmówić zatrudnienia tylko z powodu niepełnosprawności, jeżeli kandydat może wykonywać daną pracę. Osoba z niepełnosprawnością korzysta ze wszystkich praw pracowniczych, w tym prawa do wynagrodzenia, urlopu, odpoczynku i ochrony przed dyskryminacją. Samo orzeczenie o niepełnosprawności nie oznacza niezdolności do pracy.



Czas pracy

Czas pracy osoby z niepełnosprawnością nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Przy stopniu znacznym lub umiarkowanym wynosi 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Co do zasady pracownika nie wolno zatrudniać w nocy ani w godzinach nadliczbowych. Krótszy czas pracy nie obniża wynagrodzenia.

Przerwa i dodatkowy urlop

Pracownik ma prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy na gimnastykę lub wypoczynek, wliczanej do czasu pracy. Osobie ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności przysługuje także 10 dni dodatkowego urlopu rocznie. Prawo do niego uzyskuje po przepracowaniu roku od zaliczenia do jednego z tych stopni.

Turnus rehabilitacyjny

Pracownik ze znacznym lub umiarkowanym stopniem może też korzystać z płatnego zwolnienia na turnus rehabilitacyjny, badania i zabiegi, jeżeli nie można ich wykonać poza godzinami pracy.

Dane osobowe

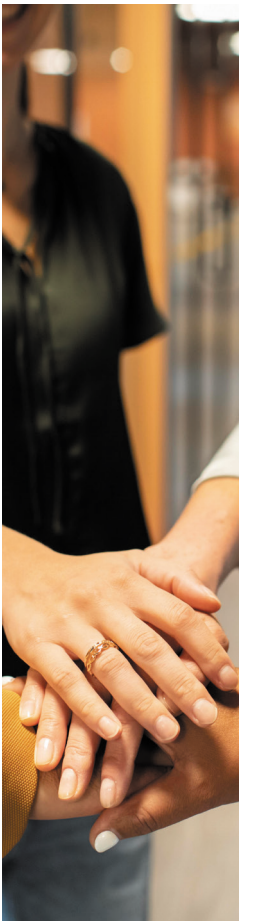
Informacje o zdrowiu i stopniu niepełnosprawności są szczególnie chronionymi danymi osobowymi. Pracodawca nie może ich rozpowszechniać.

Stanowisko pracy

W określonych przypadkach pracodawca musi przystosować stanowisko do potrzeb pracownika. Może też korzystać ze środków PFRON, m.in. z dofinansowania wynagrodzenia oraz zwrotu kosztów dostosowania stanowiska. Środki te nie są częścią pensji i nie uzasadniają jej obniżenia. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 osób, u których pracuje mniej niż 6% osób z niepełnosprawnościami, co do zasady dokonują wpłat na PFRON.

10

Możliwości zrzeszania się i korzystania z ochrony organizacji pracowniczych



Art. 12 Konstytucji zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, zaś ***art. 59*** gwarantuje wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz organizacjach pracodawców. Również ***Kodeks pracy w art. 181*** podkreśla prawo pracowników i pracodawców do tworzenia organizacji i przystępowania do nich. Uprawnienie to określa się prawem koalicji.

Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.

Od 2019 roku prawo zrzeszania się w związkach zawodowych mają wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową. Są to zatem osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli same nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób oraz mają prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy. Przynależność do związku zawodowego jest dobrowolna. Najczęściej zrzeszeni w związku zawodowym muszą opłacać składkę członkowską. Nie ma ustalonej jednej stałej stawki. Wysokość składki i sposób jej naliczania ustala sam związek zawodowy w statucie i uchwałach. Składkę członkowską pobiera z wynagrodzenia pracodawca i przekazuje na rachunek wskazanego związku zawodowego na pisemny wniosek pracownika. Składki zapłacone na rzecz związku zawodowego mogą zostać odliczone od dochodu w zeznaniu podatkowym (PIT).





Reprezentacja i wsparcie

Związek zawodowy reprezentuje i broni godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych osób wykonujących pracę zarobkową, zarówno w wymiarze zbiorowym, jak i indywidualnym. Organizacja związkowa zwykle udziela pracownikom informacji o ich prawach, pomaga w rozmowach z pracodawcą, występuje w imieniu pracowników, zapewnia pomoc prawną. W określonych przypadkach może również podjąć obronę osoby niezrzeszonej, jeżeli osoba ta zwróci się o taką pomoc, a organizacja wyrazi zgodę.



Ochrona prawna pracownika

Pracownik zrzeszony w związku zawodowym korzysta z dodatkowej ochrony prawnej. Najczęściej ma to miejsce, gdy pracodawca zamierza wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony. Prawo nakłada na pracodawców obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracowników. Pracodawca musi skonsultować taki zamiar. Związek zawodowy ma w tym przypadku 5 dni na złożenie umotywowanych zastrzeżeń. Jednak takie zastrzeżenia nie blokują zwolnienia, mają one raczej charakter opinii. W przypadku rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) pracodawca także musi zawiadomić związek, który ma 3 dni na wyrażenie swojej opinii. Gdyby jednak takie rozwiązanie z winy pracownika miałoby dotyczyć pracownicy w ciąży, brak zgody związku zawodowego wyklucza zastosowanie takiego trybu przez pracodawcę.



Ochrona działaczy związkowych

Ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 roku przewiduje ochronę wymienionych w niej działaczy związkowych. Bez zgody zarządu właściwej zakładowej organizacji związkowej pracodawca co do zasady nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z osobą objętą taką ochroną, a także jednostronnie zmienić na jej niekorzyść warunków pracy lub wynagrodzenia, z wyjątkami wynikającymi z przepisów. Ochrona ta ma zapewnić działaczom możliwość rzeczywistego reprezentowania pracowników bez obawy, że konflikt z pracodawcą doprowadzi ich do utraty pracy.



Tworzenie zakładowych źródeł prawa pracy

Organizacje związkowe uczestniczą w tworzeniu zakładowych źródeł prawa pracy, takich jak układy zbiorowe pracy, porozumienia zbiorowe oparte na ustawie, regulaminy i statuty. Związki prowadzą także rokowania, negocjacje z pracodawcą oraz uzgadniają lub opiniują rozwiązania. Szczególnym źródłem prawa pracy są układy zbiorowe pracy. W ich ramach strony mogą ustalać warunki zatrudnienia korzystniejsze od minimalnych standardów wynikających z ustaw, np. dodatkowe świadczenia, wyższe dodatki, korzystniejsze zasady wynagradzania czy dodatkowe rozwiązania socjalne.

Spory zbiorowe i strajk

Związki zawodowe są niezbędne w sytuacji, gdy próby dogadania się z pracodawcą nie przynoszą efektów. Na zasadach określonych w ustawie „o rozwiązywaniu sporów zbiorowych" związki mogą prowadzić spór dotyczący warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Spór musi dotyczyć interesów zbiorowych pracowników, a nie indywidualnie jednej osoby. Spór zbiorowy ma określone etapy: rokowania, mediacje, opcjonalnie arbitraż i jako ostateczny środek - strajk. Co istotne, tylko i wyłącznie związek zawodowy może nawiązać spór zbiorowy i prowadzić akcję strajkową. Pracownik strajkujący nie otrzymuje wynagrodzenia, gdyż nie wykonuje pracy. Z tego względu związki zawodowe posiadają tzw. fundusze strajkowe, z których co do zasady pokrywają wynagrodzenia pracowników za czas strajku.

Utworzenie związku zawodowego

Osoby wykonujące pracę zarobkową mogą podjąć decyzję o utworzeniu związku zawodowego. Zgodnie z ustawą związek zawodowy powstaje na podstawie uchwały podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do jego utworzenia. Osoby te uchwalają statut oraz wybierają komitet założycielski, liczący od 3 do 7 osób, który reprezentuje organizację w trakcie procedury uzyskania wpisu do Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS). Statut powinien określać w szczególności: nazwę, siedzibę, zakres działania, cele i zadania, zasady członkostwa, prawa i obowiązki członków, organy, strukturę, sposób reprezentacji, źródła finansowania, sposób ustalania składek, zasady zmiany statutu oraz sposób rozwiązania związku.

Komitet musi złożyć wniosek o wpis do KRS w terminie 30 dni od utworzenia związku załączając do niego uchwałę o utworzeniu związku i statut. Z dniem zarejestrowania w KRS związek zawodowy nabywa osobowość prawną. Postępowanie jest zwolnione z opłat sądowych.



Zgodnie z prawem istnieją różne rodzaje związków zawodowych:



Zakładowa organizacja związkowa

Zakładowa organizacja związkowa działa u jednego pracodawcy. Uprawnienia takiej organizacji przysługują związkowi, który zrzesza co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową u danego pracodawcy. Jeśli osoby te nie są pracownikami, do wymaganej liczby 10 osób wlicza się tylko te, które pracują na rzecz pracodawcy co najmniej od sześciu miesięcy. Międzyzakładowa organizacja związkowa zrzesza pracowników od co najmniej dwóch pracodawców. Co do zasady stosuje się do niej przepisy dotyczące zakładowej organizacji związkowej. Rozwiązanie to pozwala na korzystanie z reprezentacji związkowej przez pracowników małych zakładów pracy (np. gdzie pracuje tylko kilku pracowników), w których nie udałoby się utworzyć organizacji.



Ponadzakładowa organizacja związkowa

Ponadzakładowa organizacja związkowa obejmuje struktury działające u wielu pracodawców, w określonej branży, zawodzie, regionie albo na terenie całego kraju. Może przyjmować postać ogólnokrajowego związku, związku branżowego lub organizacji regionalnej.



Federacja związków zawodowych

Federacja związków zawodowych jest zrzeszeniem samodzielnych związków. Poszczególne związki zachowują odrębność, lecz powierzają federacji reprezentowanie wspólnych interesów na wyższym poziomie.



Konfederacja związków zawodowych

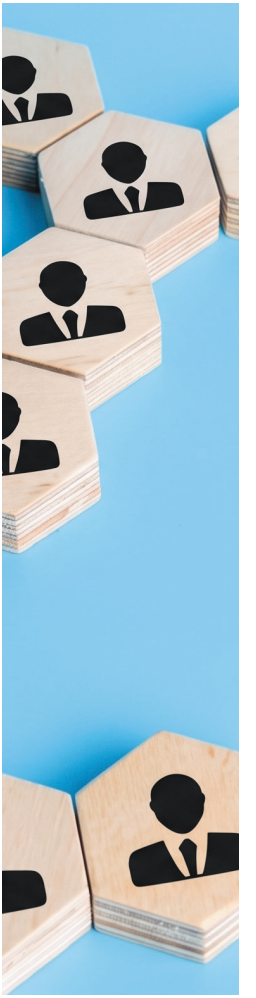
Konfederacja związków zawodowych zrzesza związki i federacje. Jest najszerszą strukturą organizacyjną, zdolną do działania na poziomie krajowym, uczestniczenia w dialogu społecznym oraz opiniowania projektów aktów prawnych.

Zakazane jest nierówne traktowanie z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. Pracodawca nie może z tego powodu odmówić zatrudnienia takiej osoby, obniżyć wynagrodzenia, pominąć przy awansie lub szkoleniu ani pogorszyć jej warunków zatrudnienia.

Działalność związku zawodowego wpływa pozytywnie na prawa pracownicze i poprawę warunków pracy w zakładach pracy. Pracownicy często korzystają z pomocy związku, zwłaszcza w sytuacjach trudnych. Należy wtedy zwrócić się do działacza związkowego lub, w przypadku większych związków, skontaktować z sekretariatem.

11

Działalność organizacji pracowniczych i związków zawodowych



Organizacje pracownicze nie są tym samym co związki zawodowe. To pojęcie znacznie szersze, choć organizacje także zajmują się reprezentowaniem interesów osób zatrudnionych oraz umożliwiają im udział w sprawach dotyczących warunków pracy, bezpieczeństwa, organizacji zatrudnienia i zmian zachodzących u pracodawcy.

Jedną z najbardziej znanych form przedstawicielstwa jest rada pracowników. Zasady jej działania określa ustawa z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Takie rady mogą powstawać w zakładach pracy, w których pracodawca zatrudnia co najmniej 50 pracowników. Główną funkcją rady jest uzyskiwanie informacji od pracodawcy i prowadzenie z nim konsultacji w sprawach ważnych dla pracowników. Informacje mogą dotyczyć w szczególności działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia, a także działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.





Konsultacje powinny być prowadzone:

- w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami;
- na odpowiednim poziomie kierowniczym;
- w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia pomiędzy radą pracowników a pracodawcą.

Powołanie rady ma na celu przede wszystkim umożliwienie pracownikom udziału w procesie informowania i konsultowania zmian (partycypacja).

Wybory członków rady pracowników

Wybory członków rady pracowników organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy co najmniej 10% pracowników, powiadamiając o terminie ich przeprowadzenia oraz terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Powiadomienie następuje nie później niż na 30 dni przed dniem wyborów. Termin zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników wynosi 21 dni. Pracodawca ustala regulamin wyborów, uzgodniony z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w przyjętym zakładowo trybie. Wybory członków rady pracowników przeprowadza komisja wyborcza. Skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej określa regulamin ustalony przez pracodawcę i uzgodniony z pracownikami wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Wybory przeprowadza się w dniu roboczym, jeżeli jest to możliwe, na ogólnym zebraniu pracowników lub w inny sposób przewidziany w regulaminie. Wybory członków rady pracowników są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym. Aby wybory były ważne, musi wziąć w nich udział co najmniej 50% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli w wyborach nie wzięło udziału co najmniej 50% pracowników, po upływie 30 dni od dnia tych wyborów przeprowadza się ponowne wybory, które uznaje się za ważne bez względu na liczbę pracowników, którzy wzięli w nich udział. Członkami rady pracowników zostają kandydaci, którzy otrzymają największą liczbę głosów. Następnie rada wybiera przewodniczącego i uchwala swój regulamin. Kadencja rady pracowników trwa 4 lata od dnia jej wyboru. Rada liczy 3 członków u pracodawcy zatrudniającego od 50 do 250 pracowników, 5 członków przy zatrudnieniu od 251 do 500 osób oraz 7 członków przy zatrudnieniu powyżej 500 osób.





Przedstawiciele pracowników

Istotną rolę w zakładach pracy spełniają także **przedstawiciele pracowników** wybierani w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Gdy w zakładzie pracy nie działa zakładowa organizacja związkowa, Kodeks pracy nakazuje przeprowadzenie konsultacji właśnie z przedstawicielami. Przedstawiciele pracowników mogą uczestniczyć między innymi w konsultacjach dotyczących organizacji czasu pracy, pracy zdalnej, bezpieczeństwa i higieny pracy czy określonych zmian w organizacji zatrudnienia. Najważniejsze jest jednak, aby tryb wyłonienia rzeczywiście prowadził do udziału i wyboru przez pracowników, a nie do władczego wskazywania przez pracodawcę. Nie ma jednak prawa regulującego procedury tworzenia takiej reprezentacji. Przedstawiciele powinni zostać wyłonieni w trybie przyjętym u pracodawcy. Zaleca się aby procedura takiego wyboru uwzględniała: uprzednią informację skierowaną do pracowników o celu wyboru i kompetencjach przedstawicieli; możliwość zgłaszania kandydatów wraz z podanym terminem; umożliwiony udział wszystkich uprawnionych pracowników; swobodę wyboru bez ingerencji i presji pracodawcy; udokumentowanie głosowania (zwłaszcza listy obecności głosujących); określenie kadencji lub sprawy, do której udzielono mandatu.



Ponadzakładowa organizacja związkowa

Społeczna inspekcja pracy (SIP) jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników. Do zadań SIP należy przede wszystkim kontrola, czy pracodawca zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz czy przestrzega uprawnień pracowniczych. Społeczną inspekcję pracy w zakładzie pracy tworzą społeczni inspektorzy: zakładowy, oddziałowi oraz grupowi. Społeczni inspektorzy działają wewnątrz zakładu pracy i są wybierani przez pracowników. Inspektorem może zostać pracownik, który nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu. Kadencja społecznego inspektora pracy co do zasady trwa cztery lata. Wybory społecznych inspektorów pracy przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów wyborów.

Społeczni inspektorzy pracy mają za zadanie kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesu technologicznego z punktu widzenia bhp; kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy; uczestniczyć w kontroli przestrzegania przez pracodawcę przepisów o ochronie środowiska naturalnego; brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn konkretnych wypadków przy pracy oraz w analizowaniu przyczyn wypadków przy pracy i zachorowań na choroby zawodowe; uczestniczyć w pracach komisji BHP; opiniować projekty planów poprawy warunków BHP, planów rehabilitacji zawodowej oraz realizację tych planów; oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad BHP. Społeczny inspektor może formułować wnioski dotyczące poprawy bezpieczeństwa, opiniować określone przedsięwzięcia z punktu widzenia BHP i sygnalizować ryzyka jeszcze przed powstaniem szkody.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że organizacje pracownicze i związki zawodowe pełnią szczególną rolę w sytuacji, gdy problem nie dotyczy jednej osoby, lecz większej grupy zatrudnionych. Pojedynczy pracownik bardzo rzadko ma szanse na skuteczne negocjowanie lepszych warunków. Związek zawodowy może natomiast występować jako partner zbiorowy, prowadzić rokowania i zawierać porozumienia obejmujące całą załogę lub jej część.



Związek zawodowy bierze także czynny udział w przypadku zwolnień grupowych. Wspólnie z pracodawcą prowadzi konsultacje, podczas których stara się uniknąć lub ograniczyć zwolnienia, a także łagodzić ich skutki np. poprzez wyższe odprawy czy pakiet szkoleń ułatwiających znalezienie pracy.

Poza omówionym wcześniej sporem zbiorowym, związki zawodowe mogą podejmować inne, zgodne z prawem formy protestu. Mogą to być pikiety, akcje informacyjne, manifestacje czy inne działania mające zwrócić uwagę na sytuację pracowników. Do kompetencji działań związku zawodowego należy także możliwość organizacji strajku solidarnościowego celem wsparcia innej grupy zawodowej, która nie ma prawa do strajku.



Reprezentatywność związków zawodowych

Pozycje związku zawodowego umacnia uzyskanie reprezentatywności. Zgodnie z ustawą o Radzie Dialogu Społecznego za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie następujące kryteria:

300 000

zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących osobami wykonującymi pracę zarobkową

działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Reprezentatywne organizacje krajowe uczestniczą w rozmowach z rządem i organizacjami pracodawców w ramach rady dialogu społecznego. Mają prawo opiniować projekty ustaw i rozporządzeń dotyczących praw pracowniczych, wynagrodzeń, ubezpieczeń społecznych i polityki zatrudnienia. Biorą udział w pracach nad wysokością minimalnego wynagrodzenia, zasadami waloryzacji świadczeń, wynagrodzeniami w sferze budżetowej oraz innymi sprawami społeczno-gospodarczymi. Mogą występować z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego, mają prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie spraw objętych zadaniami związków zawodowych.

Reprezentatywną ponadzakładową organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:

reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego lub zrzeszająca co najmniej 15 % ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż 10 000 osób wykonujących pracę zarobkową, lub

zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest zakładowa organizacja związkowa:

będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub

zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa powyżej, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Związki współpracują z Państwową Inspekcją Pracy, społeczną inspekcją pracy i innymi organami. Mogą sygnalizować zagrożenia, uczestniczyć w działaniach dotyczących BHP i korzystać z informacji niezbędnych do działalności.

Działalność organizacji pracowniczych i związków zawodowych ma przede wszystkim na celu zapewnienie partycypacji pracowników w zarządzaniu zakładem pracy. Organizacje te podejmują także działania prewencyjne i informacyjne, pozytywnie wpływając na warunki pracy i ochronę pracowników.

Sfinansowano ze środków Funduszu Pracy w ramach Resortowego Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na rok 2026.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

INTERNATIONAL RESCUE COMMITTEE

UKRAIŃSKI DOM

FUNDACJA OCALENIE

INSTYTUT NA RZECZ PAŃSTWA PRAWA

POLSKO-UKRAIŃSKA IZBA GOSPODARCZA

Źródło obrazów:
Magnific.com | Materiały graficzne wygenerowane z wykorzystaniem sztucznej inteligencji (AI).



INSTYTUT
NA RZECZ PAŃSTWA PRAWA

20-023 Lublin, ul. Chopina 14/70 + 48 881 91 71 71

Wesprzyj działania Instytutu, wchodząc na stronę:
Panstwoprawa.org/pomagam/ lub
www.paypal.me/RuleofLaw