

Izabela Florczak, Katarzyna Jaworska
Anna Piszczek, Katarzyna Serafin

A large, bold, yellow letter 'Q' is centered on a cyan square background.A large, stylized yellow ampersand (&) is centered on a black square background.A large, bold, yellow letter 'A' is centered on a black square background.

**Prawo pracy
przed
egzaminem**

LEGENDA



pytanie



wyjątek od zasad czy reguł / uwaga



najważniejsze informacje



norma prawna



niezbędna wiedza



literatura



zob. wcześniej opisane zagadnienia



orzecznictwo



uzupełnienie



przykład

Prawo pracy przed egzaminem

Izabela Florczak, Katarzyna Jaworska
Anna Piszczek, Katarzyna Serafin

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- k.k.** – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2022 r. poz. 1138 ze zm.)
- k.p.** – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.)
- k.p.c.** – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 1805 ze zm.)
- Konstytucja RP** – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- r.w.p.** – rozporządzenie Rady Ministrów z 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. z 2009 r. Nr 105, poz. 870)
- RODO** – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), (Dz.Urz. UE z 2016 r. L 119, s. 1)
- u.e.r.** – ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 504 ze zm.)
- u.i.p.p.k.** – ustawa z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.)

- u.o.p.** – ustawa z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2022 r. poz. 97)
- u.o.r.p.** – ustawa z 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2020 r. poz. 7 ze zm.)
- u.r.d.s.** – ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.)
- u.r.s.z.** – ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123)
- u.z.g.** – ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.), (ustawa o zwolnieniach grupowych)
- u.u.s.w.p.** – ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2189 ze zm.)
- u.z.p.t.** – ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563 ze zm.)
- u.z.z.** – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854)
- ustawa COVID-19** – ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 2095 ze zm.)

Czasopisma i inne publikatory

Dz.U. – Dziennik Ustaw

Dz.Urz. UE – Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej

LEX – System Informacji Prawnej LEX

OSNAPIUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy

OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich

PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne

Pr. Pracy – Prawo Pracy

Inne

bhp – bezpieczeństwo i higiena pracy

MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy

ONZ – Organizacja Narodów Zjednoczonych

OSPİUS – Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

SA – sąd apelacyjny

SN – Sąd Najwyższy

TK – Trybunał Konstytucyjny

SPIS TREŚCI

4	WYKAZ SKRÓTÓW
15	WSTĘP
17	Rozdział I Pojęcie, systematyka i zakres przedmiotowy prawa pracy
17	1. Definicja i systematyka prawa pracy
18	2. Zatrudnienie niepracownicze
19	Rozdział II Funkcje prawa pracy
21	Rozdział III Zasady prawa pracy
21	1. Zasada prawa do pracy
22	2. Zasada swobody nawiązania stosunku pracy i ustalania jego treści
23	3. Zasada poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika
23	4. Zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu
25	5. Zasada prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę
26	6. Zasada prawa do wypoczynku
26	7. Zasada zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
27	8. Zasada zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników
28	9. Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych
29	10. Zasada uprzywilejowania pracowników
31	11. Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy

33	Rozdział IV Równe traktowanie w zatrudnieniu
33	1. Pojęcie równego traktowania w zatrudnieniu
36	2. Formy dyskryminacji
38	3. Molestowanie i molestowanie seksualne
39	4. Uzasadnione różnicowanie
40	5. Skutki naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu
41	6. Ciężar dowodu
43	Rozdział V Źródła prawa pracy
43	1. Pojęcie i hierarchia źródeł prawa pracy
43	2. Powszechne źródła prawa pracy
43	2.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej
44	2.2. Ustawy
44	2.3. Rozporządzenia
45	3. Swoiste źródła prawa pracy
45	3.1. Układy zbiorowe pracy
45	3.1.1. Charakter prawny układów zbiorowych pracy
45	3.1.2. Zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy
46	3.1.3. Zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy
46	3.1.4. Tryb zawierania układów zbiorowych pracy
47	3.1.5. Rejestracja układów zbiorowych pracy
48	3.1.6. Wejście w życie układów zbiorowych pracy
49	3.1.7. Przekształcenia układów zbiorowych pracy
49	3.1.8. Rozwiązanie układów zbiorowych pracy
49	3.1.9. Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy
50	3.1.10. Zakładowe układy zbiorowe pracy
50	3.2. Porozumienia o stosowaniu układu zbiorowego pracy
51	3.3. Porozumienia w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę
52	3.4. Porozumienia o zawieszeniu przepisów prawa pracy
53	3.5. Porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia
53	3.6. Porozumienia społeczne

54	4. Regulaminy
54	4.1. Regulamin wynagrodzenia
57	4.2. Regulamin pracy
60	4.3. Inne regulaminy
62	5. Statuty
62	6. Ponadnarodowe prawo pracy
62	6.1. Międzynarodowe prawo pracy
62	6.2. Prawo pracy Rady Europy
63	6.3. Unijne prawo pracy
65	Rozdział VI Stosunek pracy
65	1. Pojęcie i charakter stosunku pracy
68	2. Podmioty stosunku pracy
68	2.1. Pracownik
70	2.2. Pracodawca
73	Rozdział VII Umowa o pracę
73	1. Rodzaje umów o pracę
76	2. Forma umowy o pracę
77	3. Treść umowy o pracę
81	4. Telepraca
83	5. Praca zdalna
90	Rozdział VIII Przekształcenia zobowiązaniowego stosunku pracy
90	1. Porozumienie zmieniające
92	2. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy
96	3. Zmiana stosunku pracy mocą jednostronnej czynności
96	3.1. Powierzenie pracownikowi innej pracy
100	3.2. Przeniesienie pracownika do innej pracy
102	Rozdział IX Ustanie stosunku pracy
102	1. Porozumienie stron
104	2. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy

109	3. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy
119	4. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem
124	5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę
133	6. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika
136	7. Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę
136	7.1. Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem
142	7.2. Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę
147	7.3. Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pracownika
148	8. Rozwiązanie umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników
151	9. Wygaśnięcie stosunku pracy
156	Rozdział X Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę
160	Rozdział XI Zatrudnianie pracowników tymczasowych
161	1. Ograniczenia w zakresie pracy tymczasowej
161	1.1. Ograniczenia przedmiotowe
162	1.2. Ograniczenie czasu trwania pracy tymczasowej
163	1.3. Ograniczenia podmiotowe
164	2. Zawarcie i treść umowy o pracę tymczasową
167	3. Stosunek pracy tymczasowej
168	4. Ochrona pracownika tymczasowego przed dyskryminacją
170	5. Urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego
172	Rozdział XII Pozaumowne stosunki pracy
172	1. Powołanie
179	2. Wybór
182	3. Mianowanie
185	4. Spółdzielcza umowa o pracę

187	Rozdział XIII Obowiązki pracodawcy i pracownika
187	1. Obowiązki pracodawcy
187	1.1. Obowiązek prowadzenia dokumentacji pracowniczej
189	1.2. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi
194	1.3. Obowiązek wydania świadectwa pracy
197	1.4. Obowiązek ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych
202	2. Obowiązki pracownika
202	2.1. Obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy
203	2.2. Obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych
204	2.3. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy
206	2.4. Obowiązek przestrzegania tajemnicy
207	2.5. Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego
209	Rozdział XIV Ochrona danych osobowych
209	1. Podstawowe pojęcia z zakresu ochrony danych osobowych
210	2. Zasady ogólne przetwarzania danych osobowych pracowników
211	3. Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych
214	4. Monitoring w przepisach Kodeksu pracy
214	4.1. Monitoring wizyjny
216	4.2. Monitoring służbowej poczty elektronicznej
217	4.3. Inne formy monitoringu
217	5. Kontrola trzeźwości pracowników oraz kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu
223	Rozdział XV Wynagrodzenie za pracę
223	1. Pojęcie i składniki wynagrodzenia za pracę oraz zasady ustalania jego wysokości
227	2. Wynagrodzenie za czas nieświadczenia pracy
229	3. Ochrona wynagrodzenia za pracę
235	4. Inne świadczenia związane z zatrudnieniem
238	5. Ochrona roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy

241	Rozdział XVI Zakaz konkurencji
241	1. Zasady ogólne
242	2. Zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy
244	3. Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy
247	Rozdział XVII Odpowiedzialność porządkowa pracowników
247	1. Katalog kar porządkowych i przestanki odpowiedzialności porządkowej
249	2. Procedura nakładania kar porządkowych
252	3. Zatarcie kary porządkowej
253	Rozdział XVIII Odpowiedzialność materialna pracowników
253	1. Przestanki odpowiedzialności materialnej pracowników
255	2. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracodawcy
258	3. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej
259	4. Odpowiedzialność za mienie powierzone
261	5. Przedawnienie roszczeń
262	Rozdział XIX Czas pracy
262	1. Podstawowe pojęcia z zakresu czasu pracy
266	2. Okresy odpoczynku
268	3. Systemy i rozkłady czasu pracy
274	4. Praca w godzinach nadliczbowych
279	5. Praca w porze nocnej
281	6. Praca w niedziele i święta
284	Rozdział XX Urlopy pracownicze
284	1. Urlopy wypoczynkowe
284	1.1. Pojęcie urlopu wypoczynkowego
286	1.2. Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego
287	1.3. Wymiar urlopu wypoczynkowego
290	1.4. Udzielanie urlopu wypoczynkowego
292	1.5. Przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego

293	1.6. Urlop proporcjonalny
295	1.7. Urlop na żądanie
296	2. Urlop opiekuńczy
298	3. Urlopy bezpłatne
300	Rozdział XXI Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem
300	1. Ochrona zdrowia pracownic w związku z macierzyństwem
305	2. Urlopy związane z rodzicielstwem
319	3. Inne uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem
323	Rozdział XXII Zatrudnianie i ochrona pracy młodocianych i dzieci
323	1. Zatrudnianie młodocianych
328	2. Zatrudnianie dzieci do 16. roku życia
330	Rozdział XXIII Powszechna ochrona pracy
330	1. Podstawowe obowiązki pracodawcy z zakresu bhp
336	2. Szkolenia bhp
337	3. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze
339	4. Profilaktyczna ochrona zdrowia
343	5. Choroby zawodowe i wypadki przy pracy
349	6. Organy ochrony pracy
353	Rozdział XXIV Zbiorowe prawo zatrudnienia
353	1. Związki zawodowe
361	2. Organizacje pracodawców
363	3. Rozwiązywanie sporów zbiorowych
372	4. Partykypacja pracownicza
375	Rozdział XXV Procesowe prawo pracy
375	1. Terminy dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy
377	2. Postępowanie przed komisją pojednawczą
379	3. Postępowanie przed sądem

Celem opracowania jest przekazanie najistotniejszej wiedzy z zakresu prawa pracy w formie przyjaznej w odbiorze. Materiał ten spełnia swoją rolę zarówno jako pierwszy materiał służący powtórkom przed egzaminem (stanowiąc doskonały fundament dla rozszerzania wiedzy), jak i ostatni krok w procesie nauki – jako materiał do weryfikacji przyswojonej wiedzy szczegółowej.

Prawo pracy jest dziedziną specyficzną, opartą na regulacji kodeksowej, która jednak w swej naturze często stanowi jedynie podstawę do wydawania aktów o charakterze szczegółowym – licznych ustaw i rozporządzeń. W publikacji przyjęliśmy zatem optykę szerszą niż opartą jedynie na powtórkach materiału wynikającego z regulacji Kodeksu pracy. Dzięki temu przygotowany materiał jest kompletny.

Prawo pracy doczekało się w bieżącym roku dość znacznych nowelizacji dotyczących m.in. terminowych umów o pracę, pracy zdalnej, obowiązków informacyjnych pracodawcy, kontroli trzeźwości pracownika, uprawnień związanych z rodzicielstwem. Wszystkie one zostały uwzględnione w publikacji, przy czym każdorazowo wyraźnie zaznaczamy dotychczasowy i zmieniony stan prawny.

Publikacja zawiera w szczególności pytania i odpowiedzi przydatne w procesie nauki. Przedstawiono w niej również w formie opisowej najistotniejsze zagadnienia. Przytoczone zostały treści niektórych przepisów oraz wyroków sądowych, co z pewnością ułatwi zrozumienie omawianej tematyki.

Z racji swojego przeznaczenia publikacja przygotowana została w sposób zwięzły, ale wyczerpujący – z odniesieniem do wszystkich istotnych zagadnień z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Nasze wieloletnie doświadczenie dydaktyczne stanowi dodatkowy walor publikacji, przygotowanej przez nauczycielki akademickie wielokrotnie przeprowadzające egzaminy z prawa pracy.

Autorki

ROZDZIAŁ I

Pojęcie, systematyka i zakres przedmiotowy prawa pracy

1. Definicja i systematyka prawa pracy

Q

Jak w Kodeksie pracy uregulowane jest pojęcie „prawo pracy”?

Kodeks pracy stanowi, że ilekroć jest w nim mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz 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.

*

Prawo pracy w centrum swego zainteresowania stawia stosunek pracy – to on jest głównym przedmiotem prawa pracy. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym, który charakteryzuje się ciągłością świadczenia pracy, odpłatnością pracy, osobistym charakterem zobowiązania do świadczenia pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy i ryzykiem pracodawcy. Jednakże prawo pracy ogniskuje swoje regulacje również wokół stosunków związanych ze stosunkiem pracy, do których zalicza się stosunki poprzedzające nawiązanie stosunku pracy, stosunki „równoległe” do stosunków pracy (np. stosunki

związane ze zbiorową reprezentacją pracowników i pracodawców) oraz stosunki występujące następczo do stosunku pracy.



Prawo pracy zwykło dzielić się na część ogólną prawa pracy, zbiorowe prawo pracy, indywidualne prawo pracy i procesowe prawo pracy.

2. Zatrudnienie niepracownicze



Obok zatrudnienia pracowniczego wyróżnia się zatrudnienie niepracownicze, do którego zalicza się w szczególności:

- ▶ cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze,
- ▶ zatrudnienia niepracownicze w organizacjach spółdzielczych,
- ▶ zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o pracę nakładczą,
- ▶ zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o praktykę oraz staż absolwencki,
- ▶ niepracownicze zatrudnienie dzieci,
- ▶ zatrudnienie niepracownicze wolontariuszy,
- ▶ zatrudnienie niepracownicze w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej,
- ▶ zatrudnienie sportowców profesjonalnych,
- ▶ naukowoprawne zatrudnienie niepracownicze,
- ▶ administracyjnoprawne zatrudnienie niepracownicze,
- ▶ ustrojowoprawne zatrudnienie niepracownicze,
- ▶ penalnoprawne zatrudnienie niepracownicze.

W niektórych przypadkach do zatrudnienia niepracowniczego stosuje się przepisy prawa pracy.

ESENCJA WIEDZY

- ▶ pojęcie prawa pracy – art. 9 § 1 k.p.
- ▶ cechy stosunku pracy – art. 22 § 1 k.p.

ROZDZIAŁ II

Funkcje prawa pracy



Funkcje prawa pracy odgrywają istotną rolę w tworzeniu i analizowaniu jego norm. Prawo pracy powstało w celu realizacji funkcji ochronnej i polega na tworzeniu norm, które mają za zadanie chronić interesy zawodowe i socjalne pracowników.



Funkcję ochronną realizuje wiele norm prawa pracy, w dużej mierze przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.



Funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. polega na tym, że jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy, ale tylko wówczas, gdy kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych. Ochrona ta nie przysługuje natomiast w przypadku, gdy składnikiem nabycia prawa do emerytury jest wniosek ubezpieczonego, jak to ma miejsce np. przy przejściu na wcześniejszą emeryturę na podstawie art. 29 u.e.r. lub wówczas, gdy prawo do emerytury nie jest związane z osiągnięciem określonego wieku, ale wyłącznie z wypracowaniem stażu ubezpieczeniowego uprawniającego do emerytury (wyrok SN z 30.09.2014 r., II PK 283/13, LEX nr 1551338).



Funkcję organizatorską realizują normy pozwalające zapewnić właściwy przebieg procesu pracy, np. w odniesieniu do czasu pracy czy realizacji uprawnień kierowniczych pracodawcy.



Funkcja ireniczna prawa pracy realizuje cel związany z zapobieganiem powstawania konfliktów społecznych w środowisku pracy poprzez wprowadzanie norm zabezpieczających pokój społeczny.



Funkcja rozdzielcza prawa pracy realizowana jest poprzez obowiązywanie norm, które ustanawiają zasady i procedury redystrybucji dóbr materialnych i środków finansowych. Realizowana jest np. przez normy regulujące wynagrodzenie za pracę.

ROZDZIAŁ III

Zasady prawa pracy

1. Zasada prawa do pracy



Art. 10 § 1 k.p. Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.



Czy zasada prawa do pracy unormowana jest wyłącznie w Kodeksie pracy?

Zasada prawa do pracy wynika m.in. z:

- ▶ Konstytucji (art. 65),
- ▶ Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ,
- ▶ Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej,
- ▶ Europejskiej Karty Społecznej.



Na czym polega realizacja pozytywnej wolności pracy?

- ▶ Dostęp do pracy dla każdego, kto chce pracować.
- ▶ Swobodny wybór rodzaju pracy.
- ▶ Swobodny wybór pracodawcy.
- ▶ Swobodny wybór miejsca zatrudnienia.

2. Zasada swobody nawiązania stosunku pracy i ustalania jego treści



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



Przepis art. 11 k.p., zawierający zasadę swobody nawiązywania stosunków pracy oraz ustalania warunków pracy i wynagrodzenia, jest prezentowany jako norma prawna, w której ustawodawca sformułował dwie uzupełniające się swobody postępowania stron negocjujących warunki i treść przyszłego stosunku pracy: swobodę wyboru podstawy zatrudnienia oraz swobodę kształtowania treści stosunku pracy. Pełna swoboda stron stosunków pracy obejmuje wyłączenie w granicach sformułowanych w treści aktualnie obowiązujących przepisów prawa pracy, regulujących zawieranie umów o pracę (art. 25 i 25¹ k.p.). Podstawę prawną dalszego ograniczenia zasady swobody umów o pracę sformułowano w art. 353¹ k.c., normie prawnej mającej zastosowanie w stosunkach pracy na podstawie art. 300 k.p. Wymieniony przepis Kodeksu cywilnego zezwala stronom wszystkich stosunków obligacyjnych, a więc również stronom umowy o pracę, na dobrowolne i zgodne układanie więzi prawnych według swego uznania dopóty, dopóki treść albo cel zawartej umowy nie sprzeciwiają się właściwości (naturze) tego stosunku prawnego, ustawie lub zasadom współżycia społecznego (postanowienie SN z 28.03.2019 r., I UK 130/18, LEX nr 2650716).



Swoboda w kształtowaniu warunków pracy i płacy na gruncie prawa pracy jest ograniczona art. 18 k.p.

3. Zasada poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika



Art. 11¹ k.p. Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.



Działania pracodawcy w ramach przewidzianych normami prawa pracy uprawnień do zarządzania pracownikiem nie wyłącza bezprawności zachowania pracodawcy naruszającego godność pracownika (art. 11¹ k.p. w zw. art. 23 i 24 k.c.), (wyrok SN z 26.03.2019 r., I PK 269/17, OSNP 2020/1, poz. 4).



Jakie dobra osobiste podlegają pod ochronę na podstawie art. 11¹ k.p.?

- ▶ Norma ta odnosi się przede wszystkim do ochrony godności.
- ▶ Innymi dobrami osobistymi pracownika, które są szczególnie podatne na naruszenia w toku procesu pracy, są m.in. twórczość pracownika, zdrowie, wolność, tajemnica korespondencji, prywatność.

4. Zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu



Art. 11² k.p. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.



Art. 11³ k.p. 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 – jest niedopuszczalna.



Jaka jest różnica pomiędzy nakazem równego traktowania i zakazem dyskryminacji?

- ▶ Adresatem zasady równego traktowania jest prawodawca.
- ▶ Adresatem zasady zakazu dyskryminacji jest podmiot stosujący prawo.



Nie każde różnicowanie sytuacji pracowników jest przejawem złamania zasady równego traktowania albo zakazu dyskryminacji. Zasady związane z równym traktowaniem w zatrudnieniu są szczegółowo uregulowane w rozdziale IIa Kodeksu pracy.



Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników (art. 11³ k.p.) i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według kryteriów negatywnych i zakazanych przez ustawę, wobec czego nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuważane za dyskryminujące. Nie stanowi więc dyskryminującej przyczyny zróżnicowania sytuacji pracowników np. kryterium daty nawiązania stosunku pracy przed lub po wejściu w życie Kodeksu pracy. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji, a normatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym i szkodliwym społecznie przejawom nierównego traktowania i dlatego ta okoliczność implikuje wdrożenie w Kodeksie pracy szczególnych rozwiązań prawnych służących zwalczaniu tego rodzaju nierówności. Dyskryminacja (art. 11³ k.p.), w odróżnieniu od

„zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² k.p.), oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. *A contrario* nie stanowi dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (postanowienie SN z 15.01.2019 r., II PK 330/17, LEX nr 2609145).

5. Zasada prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę



Art. 13 k.p. Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.



Istotą godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia jest ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy. Chodzi przy tym nie o ekwiwalentność polegającą na pełnej równowartości wynagrodzenia i pracy. Wynagrodzenie godziwe to wynagrodzenie ekwiwalentne do ilości i jakości świadczonej pracy, rodzaju pracy oraz niezbędnych do jej wykonania kwalifikacji, skali odpowiedzialności i obciążeń psychicznych, fizycznych i intelektualnych związanych z jej świadczeniem. Określając godziwe wynagrodzenie, trzeba uwzględnić takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność

materialna, dyspozycyjność (wyrok SA w Warszawie z 30.03.2022 r., III AUa 361/19, LEX nr 3389964).

*

Nie należy utożsamiać spełnienia warunku godziwości wynagrodzenia wyłącznie z osiągnięciem progu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Warunek ten stanowi wyłącznie jeden ze środków realizacji tego prawa, które jest częścią polityki prowadzonej przez państwo.

6. Zasada prawa do wypoczynku

§

Art. 14 k.p. Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniana przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

Q

Jakie normy służą wypełnianiu zasady prawa do wypoczynku?

Wypełnianiu zasady prawa do wypoczynku służą przede wszystkim normy związane z czasem pracy (m.in. odpoczynek dobowy, tygodniowy, ustalanie okresów rozliczeniowych), o dniach wolnych od pracy (ustalone ustawą z 18.01.1951 r. o dniach wolnych od pracy) oraz o urlopach wypoczynkowych.

7. Zasada zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

§

Art. 15 k.p. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.



Obowiązek zakładu pracy wynikający z unormowania zawartego w treści art. 94 pkt 4, a także w art. 15 k.p. – podniesiony do rangi podstawowej zasady prawa pracy – ma niewątpliwie na celu zapewnienie pracownikowi bezpiecznych warunków pracy. Oznacza to, że pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków z powszechnie obowiązujących zasad bhp (wyrok SN z 19.12.1980 r., I PR 87/80, LEX nr 14567).



Obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy musi wiązać się z faktycznym bezpieczeństwem zapewnianym pracownikom. Obowiązek ten nie ma przy tym charakteru bezwzględnego, bowiem niektóre prace ze swej natury związane są z narażaniem na utratę zdrowia, a nawet życia, co jest pracownikom rekompensowane np. poprzez dodatki za pracę szkodliwą.

8. Zasada zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników



Art. 16 k.p. Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.



Pojęcie działalności socjalnej pracodawcy w rozumieniu ustawy z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie jest tożsame z socjalną działalnością w ujęciu prawa publicznego oraz jest szersze od obowiązku zaspokajania socjalnych potrzeb pracownika, o jakim mowa w art. 16 i art. 94 pkt 8 k.p., a jej przejawy mogą być ukierunkowane nie tylko na indywidualnego

pracownika, ale także na większą liczbę uprawnionych. Odstąpienie od kryteriów socjalnych przyznawania świadczeń z Funduszu (art. 8 ust. 1 ustawy z 4.03.1994 r.) powinno być wyjątkowe i mieć przekonujące uzasadnienie (wyrok SN z 10.07.2014 r., II UK 472/13, OSNP 2015/11, poz. 151).



W przeciwieństwie do praw wynikających z ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, wyrażona w art. 16 k.p. zasada nie stanowi podstawy do dochodzenia roszczeń od pracodawcy co do zaspokajania potrzeb pracowników. Jest ona w swoim zakresie szersza niż ustanowiony w art. 94 pkt 8 k.p. obowiązek pracodawcy związany z zaspokajaniem wyłącznie potrzeb socjalnych pracowników.

9. Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych



Art. 17 k.p. Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.



Do pracodawcy należy „ułatwianie” podnoszenia kwalifikacji, przez co należy rozumieć nieodmawianie bez uzasadnionych przyczyn zgody na korzystanie z wybranej przez pracownika formy kształcenia oraz tworzenie pozytywnej atmosfery wobec uczących się pracowników. Pracodawca może wyrazić zgodę na kształcenie się pracownika (także w czasie pracy), jednak z żadnych przepisów nie wynika dla pracodawcy obowiązek ponoszenia w takiej sytuacji kosztów zdobywania przez pracownika wykształcenia. Pracodawca w omawianym zakresie powinien jednak mieć na uwadze, że pominięcie pracownika

w typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe może być uznane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3b} § 1 pkt 3 k.p.), (wyrok SN z 1.03.2018 r., III UK 33/17, OSNP 2018/11, poz. 152).



Wyrażona w art. 17 k.p. zasada nie daje pracownikowi prawa do żądania ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ale wskazuje na istotny charakter procesu kształcenia, który zauważa ustawodawca.

10. Zasada uprzywilejowania pracowników



Art. 18 k.p.

§ 1. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

§ 2. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

§ 3. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.



Istotą regulacji art. 18 § 1 i 2 k.p. jest zagwarantowanie nienaruszania umową o pracę standardów wynikających z przepisów prawa pracy, przy równoczesnej swobodzie stron w kształtowaniu w umowie warunków zatrudnienia w sposób korzystniejszych dla pracownika.

W konsekwencji normy prawne konstruowane z przepisów prawa pracy mają, co do zasady, charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny), czyli dopuszczają odstępstwa jedynie na korzyść pracowników. Owe korzystniejsze postanowienia umowne mogą wprowadzać do stosunku pracy uprawnienia pracownicze w rozmiarach większych niż przewidziane przepisami prawa pracy, ale też mogą ustanawiać prawo do świadczeń nieprzewidzianych tymi przepisami (wyrok SN z 5.10.2016 r., II PK 205/15, LEX nr 2165563).



W zawartej w art. 18 k.p. normie posłużono się pojęciem „przepisy prawa pracy”, które musi być rozumiane szeroko, również w odniesieniu do układów zbiorowych pracy, porozumień normatywnych, regulaminów i statutów.



Dopuszczalne jest umowne postanowienie o skróceniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracownika. Ważność takiego postanowienia musi zostać oceniona poprzez pryzmat zasady uprzywilejowania pracownika z art. 18 k.p. Korzystność postanowienia umowy powinna być oceniona na chwilę zawarcia umowy, a nie na chwilę dokonania wypowiedzenia. Ocena ta powinna być w miarę możliwości zobiektywizowana. Powinna jednak uwzględniać okoliczności faktyczne każdej sprawy. Nie powinno ulegać wątpliwości, że dokonanie wypowiedzenia przez pracownika z krótszym okresem wypowiedzenia jest dla niego, z reguły, korzystne. W ocenie postanowień umownych konieczne jest również uwzględnienie woli pracownika, który może mieć interes w wyrażeniu zgody na pozornie niekorzystne dlań rozwiązanie. Istotne może się więc okazać nawet subiektywne przekonanie o korzystności postanowienia umownego (wyrok SN z 26.03.2014 r., II PK 175/13, LEX nr 1455115).

11. Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy



Jakie zasady można zaliczyć do podstawowych zasad zbiorowego prawa pracy?

- ▶ Zasadę prawa do koalicji. W ujęciu kodeksowym dotyczy ona prawa przysługującego pracownikom i pracodawcom, ale w stopniu realizowanym na podstawie ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych wykracza ona poza podmiotowy zakres prawa pracy.
- ▶ Zasadę partycypacji, która realizowana jest na podstawie licznych regulacji pozakodeksowych, w tym m.in. na podstawie ustawy z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

ESENCJA WIEDZY

- ▶ zasada prawa do pracy – art. 10 § 1 k.p.
- ▶ zasada swobody nawiązania stosunku pracy i ustalania jego treści – art. 11 k.p.
- ▶ zasada poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika – art. 11¹ k.p.
- ▶ zasada równego traktowania w zatrudnieniu – 11² k.p.
- ▶ zasada zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu – 11³ k.p.
- ▶ zasada prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę – 13 k.p.
- ▶ zasada prawa do wypoczynku – 14 k.p.
- ▶ zasada zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – art. 15 k.p.
- ▶ zasada zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników – art. 16 k.p.

- ▶ zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych – art. 17 k.p.
- ▶ zasada uprzywilejowania pracownika – art. 18 k.p.
- ▶ zasada prawa do koalicji – art. 18¹ k.p.
- ▶ zasada partycypacji – art. 18² k.p.

ROZDZIAŁ IV

Równe traktowanie w zatrudnieniu

1. Pojęcie równego traktowania w zatrudnieniu



Czym jest równe traktowanie w zatrudnieniu?

Równe traktowanie (nakaz równości) w zatrudnieniu ma szczególne miejsce w polskim systemie prawa pracy. Zostało ono wyniesione do rangi podstawowych zasad prawa pracy.



Art. 11² k.p. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.



Zob. rozdział III „Zasady prawa pracy”.



Czym jest dyskryminacja w zatrudnieniu?

Podobnie jak równe traktowanie, także zakaz dyskryminacji jest podstawową zasadą prawa pracy.



Dyskryminacja więc to kwalifikowane, bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników z przyczyn określonych

w art. 11³ k.p., a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (wyrok SN z 10.09.1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998/12, poz. 360).



Art. 11³ k.p. 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 niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.



Zob. rozdział III „Zasady prawa pracy”.



Jaka jest różnica między równym traktowaniem a zakazem dyskryminacji?

Najprościej można powiedzieć, że dyskryminacja (art. 11³ k.p.) oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwości. Natomiast „zwykłe” nierówne traktowanie (art. 11² k.p.) oznacza gorsze traktowanie pracownika bez żadnej konkretnej przyczyny.



Jakie kryteria dyskryminujące wskazuje ustawodawca w Kodeksie pracy?

Wykaz kryteriów dyskryminujących zawarty w art. 18^{3a} § 1 k.p. stanowi katalog otwarty, a więc wskazane tam kryteria należy traktować jako przykładowe, najczęściej występujące. Należą do nich:

- ▶ płeć,
- ▶ wiek,
- ▶ niepełnosprawność,
- ▶ rasa,
- ▶ religia,
- ▶ narodowość,

- ▶ przekonania polityczne,
- ▶ przynależność związkowa,
- ▶ pochodzenie etniczne,
- ▶ wyznanie,
- ▶ orientacja seksualna,
- ▶ zatrudnienie na czas określony,
- ▶ zatrudnienie na czas nieokreślony,
- ▶ zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy,
- ▶ zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.



Czy staż pracy stanowi kryterium dyskryminujące?

Staż pracy stanowi powszechnie akceptowalne kryterium różnicowania sytuacji prawnej pracownika, w szczególności w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.



Odmienne różnicowanie ze względu na staż pracy może powodować różne traktowanie pracowników ze względu na ich wiek.



Jakie zachowania stanowią naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu?

Za przejaw naruszenia zakazu dyskryminacji z jednej lub kilku przyczyn wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p. uznawane są takie zachowania pracodawcy, których skutkiem jest:

- ▶ odmowa nawiązania stosunku pracy,
- ▶ rozwiązanie stosunku pracy,
- ▶ niekorzystne ukształtowanie warunków zatrudnienia, np. wynagrodzenia za pracę,
- ▶ pominięcie przy awansie lub utrudnienie awansu,
- ▶ pominięcie w dostępie do szkoleń w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych lub utrudnienie wzięcia udziału w takim szkoleniu.

2. Formy dyskryminacji

Q

Jakie formy dyskryminacji zostały wskazane w Kodeksie pracy?

Kodeks pracy przewiduje dwie formy dyskryminacji:

- ▶ dyskryminację bezpośrednią,
- ▶ dyskryminację pośrednią.

Q

Czym jest dyskryminacja bezpośrednia?

Dyskryminacja bezpośrednia to sytuacja, w której pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (kryteria dyskryminujące) był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Q

Jakie są przykłady dyskryminacji bezpośredniej?

Przykładami dyskryminacji bezpośredniej są:

- ▶ odmowa zawarcia umowy o pracę ze względu na wyznanie lub orientację seksualną kandydata do pracy,
- ▶ dyskryminujące ukształtowanie kryteriów doboru do redukcji etatu,
- ▶ pomijanie przy szkoleniach w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony,
- ▶ awansowanie tylko mężczyzn,
- ▶ różnicowanie wysokości wynagrodzenia na podstawie kryterium obywatelstwa stanowi dyskryminację bezpośrednią, a utrzymywanie w mocy przez pracodawcę tego kryterium przez zachowanie wyższych wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych wcześniej na takich warunkach stanowi dyskryminację „częściową” (art. 11³ k.p.), (wyrok SN z 7.05.2019 r., II PK 31/18, LEX 2654306).

Q

Czym jest dyskryminacja pośrednia?

Dyskryminacja pośrednia istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje

albo szczególnie niekorzystna sytuacja wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (kryteria dyskryminujące). Te niekorzystne dysproporcje lub niekorzystna sytuacja musi mieć związek z: nawiązaniem stosunku pracy, rozwiązaniem stosunku pracy, warunkami zatrudnienia, zasadami awansowania lub z dostępem do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.



Nie będzie przejawem dyskryminacji pośredniej takie postanowienie, kryterium lub działanie, które jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.



Jakie są przykłady dyskryminacji pośredniej?

Przykładami dyskryminacji pośredniej są:

- ▶ pominięcie przy dostępie do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych przy określonego rodzaju pracy, a przy tych pracach zatrudnione są jedynie kobiety;
- ▶ postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy przyznające w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyższą odprawę pracownikowi zwalnianemu z pracy później niż pracownikowi zwalnianemu wcześniej narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i 18^{3a} k.p.); pracownikowi zwalnianemu z pracy wcześniej przysługuje w takiej sytuacji odprawa w wysokości nie niższej niż pracownikowi zwalnianemu później (art. 9 § 4 k.p.), (wyrok SN z 12.09.2006 r., I PK 87/06, LEX nr 303847);
- ▶ dyskryminacja pośrednia w zatrudnieniu ze względu na niepełnosprawność występuje, gdy porozumienie między pracodawcą a związkami zawodowymi wyłącza bez obiektywnego uzasadnienia z prawa do świadczeń przysługujących pracownikom z tytułu transferu do nowego pracodawcy wszystkie osoby zatrudnione u przejmowanego pracodawcy, wobec których orzeczono co najmniej częściową niezdolność do pracy (art. 18^{3a} § 1 k.p.), (wyrok SN z 28.02.2019 r., I PK 50/18, LEX nr 2627501).

3. Molestowanie i molestowanie seksualne



Czym jest molestowanie?

Molestowanie to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.). Tak ukształtowana definicja molestowania głównie naciska na ochronę godności pracownika, której naruszenie ma prowadzić do pogorszenia sytuacji pracowniczego osoby molestowanej.



Por. definicję molestowania z definicją mobbingu zawartą w rozdziale XIII pkt 1.2 „Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi”.



Czym jest molestowanie seksualne?

Molestowanie seksualne stanowi dyskryminację ze względu na płeć. Molestowaniem seksualnym jest 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 te niepożądane zachowania mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.



Jakie są przykłady molestowania seksualnego?

Fizycznym molestowaniem pracownika będzie np. dotykanie go, zmuszanie do dotykania innej osoby. Molestowaniem werbalnym będzie np. opowiadanie sprośnych i obleśnych dowcipów, sugestywne gwizdanie, niestosowne uwagi czy propozycje o charakterze seksualnym. Natomiast molestowaniem niewerbalnym będzie np. udostępnianie