

Podstawy prawa pracy zjazd 09.05.2020-10.05.2020.

34. Dyskryminacja

Zgodnie z nowymi (zmiana z 2019 r.) zmianami w przypadku, gdy nierówne traktowanie przez pracodawcę wynikać będzie z powodów innych niż wymienione w art. 183a KP - pracownik, który stał się ofiarą takiego procederu, będzie mógł wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym wobec swojego pracodawcy. Roszczenie to obejmować będzie wypłatę odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę od pracodawcy, który swym działaniem w sposób niedopuszczalny naruszył zasadę równego traktowania personelu.

To bardzo ważna zmiana ujęta w nowelizacji. Dotychczas możliwość ta odnosiła się wyłącznie do naruszenia zakazu dyskryminacji z przyczyn określonych w ww. przepisie.

Nowe ujęcie podstaw dyskryminacji jest wynikiem oceny o braku racjonalnego uzasadnienia dla różnicowania dyskryminacji i nierównego traktowania, a w szczególności ich konsekwencji dla pracownika i odpowiedzialności po stronie pracodawcy. Wprowadza ono zasadę, że każde nierówne traktowanie pracowników – o ile nie jest uzasadnione obiektywnymi okolicznościami - jest uznawane za dyskryminację.

Rozszerzenie definicji dyskryminacji pociąga za sobą istotne skutki procesowe w warunkach potencjalnego procesu sądowego. W postępowaniu odszkodowawczym dotyczącym złamania przez pracodawcę zakazu stosowania dyskryminacji obowiązuje bowiem tzw. „odwrócony ciężar dowodowy”.

Oznacza to, że to pracodawca zobowiązany jest udowodnić, że podejmując określone działanie, kierował się przy tym obiektywnymi powodami, a przez to zróżnicowanie przez niego sytuacji poszczególnych pracowników nie nosi znamion dyskryminacji. Pracownik zaś, występując ze swoim roszczeniem ma za zadanie jedynie uprawdopodobnić, że ze strony przełożonego doszło do naruszenia względem niego zasady równego traktowania.

Nie może umknąć uwadze, że zasada odwróconego ciężaru dowodowego, w połączeniu z otwarciem katalogu podstaw dyskryminacji, utrudnia sytuację pracodawcy. Musi on bowiem każdorazowo ustalić, czy określone zróżnicowanie przez niego pozycji podwładnych nie jest skutkiem okoliczności stanowiącej de facto zabronione kryterium dyskryminacyjne. Tymczasem wyczerpującej odpowiedzi nie udziela już norma kodeksowa, która do tej pory wskazywała zamknięty katalog tych podstaw.

Zadania:

Podaj przykłady dyskryminacji oraz uzasadnionego różnicowania pracowników.

Można zapoznać się także:

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-dyskryminacja-w-miejscu-pracy>

35. Odpowiedzialność pracodawcy za wykroczenia

Takie łamanie praw pracowniczych określamy mianem wykroczeń. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika zagrożone są karą grzywny. Postępowanie w sprawach wykroczeń określa kodeks postępowania w sprawach wykroczeń. W tych sprawach orzekają sądy grodzkie.

Art. 282 § 1 kodeksu pracy stanowi, iż karze grzywny podlega kto, wbrew obowiązki:

nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,

nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,

nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy,

nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy.

Grzywna ta może być wymierzona w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł.

Tej samej wysokości grzywna grozi także pracodawcy który:

zawiera umowę cywilnoprawną gdy powinna być zawarta umowa o pracę,

nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę,

wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,

stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,

narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,

nie prowadzi dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy.

Zadania:

Opisz istotę wykroczeń przeciwko prawom pracownika

Można zapoznać się także:

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-jakie-sa-wykroczenia-przeciwko-prawom-pracownika>

36.Pracownicy niepełnosprawni

Osobie legitymującej się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności przysługują dodatkowe uprawnienia pracownicze. Wynikają one z przepisów o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dotyczą czasu pracy, przerw w pracy i wymiaru urlopu.

Uprawnienia pracownika z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności

nie może pracować więcej niż 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo

nie może być zatrudniony w godzinach nocnych i w godzinach nadliczbowych

ma prawo do dodatkowej 15 minutowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, czas tej przerwy jest wliczany do czasu pracy.

Uprawnienia pracownika z orzeczonym umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności

czas jego pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo

nie może być zatrudniony w godzinach nocnych i w godzinach nadliczbowych

ma prawo do dodatkowej 15 minutowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, czas tej przerwy jest wliczany do czasu pracy

ma prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym

ma prawo do czasu wolnego od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym lub w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Warto wiedzieć

Pracownicy nie muszą przedkładać pracodawcy specjalnego zaświadczenia o celowości stosowania krótszego czasu pracy. Jest to ich uprawnienie ustawowe przysługujące na podstawie orzeczenia o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, od dnia dostarczenia orzeczenia pracodawcy.

Ograniczeń czasu pracy wszystkich osób niepełnosprawnych nie stosuje się do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu. Ograniczeń czasu pracy nie stosuje się też, gdy zatrudniony pracownik sam zrezygnuje z tego prawa, składając pracodawcy wniosek o skierowanie na badania lekarskie. Po badaniach pracownik powinien otrzymać zaświadczenie lekarskie ze zgodą na niestosowanie wobec niego przepisu o skróconym czasie pracy. Koszty ewentualnych badań, na które będzie kierował lekarz

w celu ustalenia dopuszczalności stosowania do osoby niepełnosprawnej ogólnych norm czasu pracy, obciążają pracodawcę.

Łączny wymiar dodatkowego urlopu pracownika i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym. Przykładowo: Gdy turnus rehabilitacyjny będzie trwał 3 tygodnie to jest 15 dni roboczych, to wymiar dodatkowego urlopu pracownika wyniesie tylko 6 dni.

Zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy przysługuje bez ograniczenia liczbą dni. Jednak pracownik może je uzyskać tylko, gdy czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Osoba zatrudniona pozostająca w stosunku pracy, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku ma prawo do tego, aby pracodawca przygotował dla niej odpowiednie stanowisko pracy.

Osoba, która uległa wypadkowi powinna zgłosić gotowość przystąpienia do pracy w ciągu miesiąca od uzyskania statusu osoby niepełnosprawnej. Z kolei pracodawca jest zobowiązany zorganizować odpowiednie dla niej miejsce pracy w okresie do trzech miesięcy od dnia zgłoszenia tej osoby gotowości przystąpienia do pracy. Pracodawca nie ma takiego obowiązku, jeżeli wypadek przy pracy nastąpił z winy pracownika.

Osoba niepełnosprawna, która wraz z osobami pełnosprawnymi ubiegała się o stanowiska[urzędnicze, przeszła pomyślnie nabór i została zakwalifikowana do grona 5 najlepszych kandydatów ma pierwszeństwo w uzyskaniu zatrudnienia w urzędzie, w którym ubiega się o pracę. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w tym urzędzie, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze musi być niższy niż 6%.

Zadania:

Wymień obowiązki pracodawcy wobec pracownika niepełnosprawnego,

Można zapoznać się także:

<https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/97319/14>

37.System ubezpieczeń społecznych

Polski powszechny system ubezpieczeń społecznych obejmuje: ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenia rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe.

Ubezpieczonym jest osoba fizyczna, która podlega chociaż jednemu z ubezpieczeń społecznych.

W Polsce występują ubezpieczenia obowiązkowe, dobrowolne, a także możliwość kontynuowania ubezpieczeń.

Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m.in.: pracownicy,

z wyłączeniem prokuratorów, a także członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, zleceniobiorcy, osoby prowadzące pozarolniczą działalność (działalność gospodarczą, twórcy, artyści, osoby wykonujące wolne zawody), duchowni, osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych, osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński.

Osoby nie objęte obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi mogą do nich przystąpić dobrowolnie.

Ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo podlegają osoby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, które są: pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów, członkami rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kołek rolniczych, osobami odbywającymi służbę zastępczą. Dobrowolnie (na swój wniosek) do ubezpieczenia chorobowego mogą przystąpić osoby objęte

obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, m.in.: prowadzące pozarolniczą działalność, wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej.

Ubezpieczeniu wypadkowemu obowiązkowo podlegają osoby objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, np. pracownicy, zleceniobiorcy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz osoby z nimi współpracujące.

Zasada równego traktowania

Obowiązujące przepisy stanowią, że polski system ubezpieczeń społecznych stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu na narodowość, płeć, rasę, pochodzenie etniczne, stan cywilny oraz stan rodzinny. Zasada równego traktowania dotyczy w szczególności: warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych, obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne, obliczania wysokości świadczeń, okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do świadczeń.

Przepisy krajowe nie uzależniają objęcia polskimi ubezpieczeniami od posiadanego obywatelstwa, miejsca zamieszkania, pobytu itp. Istotne dla objęcia ubezpieczeniami społecznymi w Polsce jest zawarcie stosunku pracy czy innej umowy rodzącej zgodnie z przepisami obowiązek ubezpieczeń z polskim pracodawcą bądź (podmiotem), firmą prowadzącą działalność na terytorium Polski lub z oddziałem tej firmy w Polsce albo też na rzecz pracodawcy z krajów UE i EFTA oraz wykonywanie pracy w ramach tych umów na obszarze Polski.

Członek rodziny obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA niebędący obywatelem państwa członkowskiego UE lub EFTA, zatrudniony w Polsce, nie będzie podlegał polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych, jeśli obowiązek taki wyklucza umowa międzynarodowa, której Polska jest stroną lub prawo wspólnotowe.

Polskie prawo wprowadziło kontrolę sądową nad przestrzeganiem przez organy rentowe zasady równego traktowania. Każdy ubezpieczony, który uważa, że nie zastosowano wobec niego zasady równego traktowania, ma prawo dochodzić roszczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego przed sądem powszechnym.

Składki na ubezpieczenia społeczne

Wysokości składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe są jednolite dla wszystkich ubezpieczonych i wynoszą:

19,52% podstawy wymiaru składki – na ubezpieczenie emerytalne (płatnik składek i ubezpieczony płacą w równych częściach – po 9,76%),

8% podstawy wymiaru składki – na ubezpieczenia rentowe (płatnik składek płaci 6,5% a ubezpieczony płaci 1,5%),

2,45% podstawy wymiaru składki – na ubezpieczenie chorobowe (całość płaci ubezpieczony).

Składka na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana i wynosi od 0,67% do 3,33% podstawy wymiaru składek – w zależności od tego, do jakiej grupy – rodzaju działalności należy płatnik składek według klasyfikacji działalności. Całość składki na to ubezpieczenie płaci pracodawca.

Realizacja zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) jest w Polsce podstawowym wykonawcą przepisów o ubezpieczeniach społecznych. Zajmuje się między innymi gromadzeniem składek na ubezpieczenia społeczne oraz dystrybucją świadczeń (m. in.: emerytur, rent, zasiłków chorobowych i macierzyńskich) w wysokości i na zasadach ustalonych w przepisach powszechnie obowiązujących. ZUS jest dysponentem Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, który jest państwowym funduszem celowym, utworzonym w celu finansowania świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

ZUS prowadzi konta wszystkich osób zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych, które zakładane są na podstawie pierwszego dokumentu zgłoszeniowego za danego ubezpieczonego przekazanego przez płatnika składek. Na koncie ubezpieczonego zapisuje się dane m.in. o wysokości należnych i wpłaconych składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne oraz o wysokości należnej i odprowadzonej składki do otwartego funduszu emerytalnego. Do 31 sierpnia każdego roku ZUS zobowiązany jest przesłać ubezpieczonemu urodzonemu po 31 grudnia 1948 r. informację o stanie konta ubezpieczonego w ZUS, według stanu na dzień 31 grudnia poprzedniego roku. Ubezpieczony może również sprawdzić powyższe informacje za pomocą Platformy Usług Elektronicznych ZUS (PUE), która udostępnia on-line dane zapisane na kontach ubezpieczonych w ZUS.

Zadania:

Wymień obowiązki pracodawcy wobec pracownika niepełnosprawnego,

Można zapoznać się także (dla dociekliwych):

<https://www.zus.pl/pracujacy/system-ubezpieczen-spoecznych-w-polsce>

38. Roszczenia ze stosunku pracy

Stosunek pracy łączący pracownika i pracodawcę rodzi w niejednym przypadku szereg konfliktów, z których powstają potem wzajemne roszczenia. Dochodzenie owych roszczeń nie jest jednak nieograniczone w czasie i po jego określonym w ustawie upływie ulega przedawnieniu.

Zasadą jest, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Dotyczy to tak roszczeń majątkowych jak i niemajątkowych. Do pierwszej grupy można zaliczyć takie jak o wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wypłacenie odprawy, odszkodowanie itd. Zaś do drugiej grupy np. o wydanie świadectwa pracy czy udzielenie urlopu.

Odstępstwem od zasady jest termin dochodzenia roszczeń przez pracodawcę o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o

pracę bez wypowiedzenia oraz o wyrównanie szkody, jaką pracodawca poniósł wskutek niezachowania przez pracownika warunków umowy o zakazie prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy. Wówczas termin przedawnienia wynosi 1 rok od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia.

Natomiast w przypadku, gdy pracownik umyślnie wyrządzi pracodawcy szkodę, to do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego. I tak roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat 3 od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Termin ten jednak nie może być dłuższy niż 10 lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wyrządzające szkodę. Z kolei jeżeli szkoda wynikała ze zbrodni lub występku, roszczenie o naprawienie szkody ulega przedawnieniu z upływem lat 10 od dnia popełnienia przestępstwa, bez względu na to, kiedy poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia.

Termin 10 lat przedawnienia pojawia się również wtedy, gdy roszczenie zostanie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem sądu, jak również gdy zostanie stwierdzone ugodą sądową. Wtedy powyższy termin liczy się od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody.

Na koniec ważne jest, że w żadnym wypadku ww. terminy nie mogą być skracane ani przedłużane. Taka okoliczność jest bezwzględnie nieważna. Ewentualnie można zrzec się korzystania z przedawnienia ale dopiero kiedy roszczenie jest już przedawnione. Wcześniejsze zrzeczenie jest również nieważne w sensie prawnym.

Zadania:

Jakie roszczenia ma pracownik wobec pracownika? Podaj przykłady.h

Można zapoznać się także:

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-przedawnienie-rozszczen-w-prawie-pracy>

39.Związki zawodowe

Związek zawodowy to organizacja, która broni interesów pracowników u pracodawcy.

Związek zawodowy jest dobrowolną organizacją ludzi pracy, która ma reprezentować i bronić praw zawodowych i socjalnych. Prawo daje związkom zawodowym niezależność statutową.

Obecnie w Polsce zarejestrowanych jest ponad 7,5 tys. związków zawodowych. Mogą do niego należeć wszyscy pracownicy, bez względu na to, jaką mają umowę. Do związku zawodowego mogą też należeć:

osoby, które pracują na podstawie umowy agencyjnej, o ile same nie są pracodawcami;

pracownicy wykonujący pracę nakładczą;

emeryci i renciści;

bezrobotni.

Najczęściej jednak do związków zawodowych należą pracownicy, którzy mają umowy o pracę na czas nieokreślony. Przynależność związkowa chroni ich bowiem przed szybkim zwolnieniem. Takiego atutu nie mają osoby zatrudnione na podstawie innych umów.

Żeby stworzyć związek zawodowy, można skorzystać z dwóch sposobów:

utworzyć całkowicie nowy związek zawodowy;

stworzyć komisję związkową przy związku zawodowym, który już istnieje.

Łatwiejsza jest ta druga droga. Zaczniemy więc od niej. W takiej sytuacji trzeba zwołać zebranie założycielskie, na którym będzie przyjęta uchwała o powołaniu związku zawodowego. Dodatkowo trzeba wybrać władze (czyli zarząd i komisję rewizyjną). Gdy mamy to wszystko, przesyłamy kopie dokumentów do centrali związkowej po to, by zarejestrować nową strukturę.

Jak założyć nowy związek zawodowy?

Zdecydowanie trudniejszym zadaniem będzie stworzenie całkiem nowego związku zawodowego. Po pierwsze konieczne będzie rejestracja w sądzie i sporządzenie statutu. Do zarejestrowania związku zawodowego potrzebnych jest 10 osób.

Związek zawodowy jawny czy w ukryciu?

Pracownicy mogą założyć związek zawodowy, nie ujawniając tego pracodawcy. Nie trzeba też przekazywać imiennych list pracowników, którzy do związku należą. Jednak takie działanie w ukryciu nie zawsze jest opłacalne, bo pracodawca nie będzie świadomy, z kim konsultować zwolnienia pracowników, a to przecież jest główny cel związku. Bronić praw socjalnych pracowników. Pracodawcę informuje się o powstaniu związku zawodowego poprzez przekazanie dokumentów związkowych: wypisu z KRS, kopii statutu i uchwał.

Związki zawodowe w prywatnych firmach

Związki zawodowe kojarzone są przede wszystkim z państwowymi firmami i to tymi, które na rynku działają już wiele lat. Zdarza się, że związki powstają również w prywatnych firmach. Najczęściej wtedy, gdy dochodzi do zapowiedzi niekorzystnych zmian w umowach albo szykowane są duże zwolnienia.

W dużych spółkach nierzadko działa kilka różnych organizacji związkowych. Związki zawodowe są w takich firmach jak np. Narodowy Bank Polski, nawet w prokuraturze. Niewiele osób zdaje sobie sprawę, że jest Polski Związek Piłkarzy, czyli związek zawodowy piłkarzy, który chroni ich prawa i interesy pracownicze. Jest to jedyny związek zawodowy, uznawany przez PZPN.

Jak widać związek zawodowy może być założony w praktycznie każdej firmie. Wystarczy do tego 10 osób.

Zadania:

Opisz funkcje związków zawodowych:

Można zapoznać się także:

https://kadry.infor.pl/kadry/zbiorowe_prawo_pracy/zwiazki_zawodowe/731256,Zwiazek-zawodowy-definicja.html

40.Sądy pracy

W przypadku sporu sądowego między pracodawcą a pracownikiem należy stosować Kodeks postępowania cywilnego. To właśnie z jego przepisów wynika zasada uprzywilejowania pracownika w sądzie.

Zarówno pracodawca jak i pracownik powinien wiedzieć jakie sprawy mogą być przedmiotem sporu przed sądem pracy.

Przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy:

- 1) o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane;
- 11) o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy;
- 2) o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy;
- 3) o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Sprawdź kiedy możesz wytoczyć powództwo przed sądem pracy>>>

Sądy pracy rozstrzygają jedynie indywidualne spory z zakresu prawa pracy. Sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy reguluje odrębna ustawa.

Kodeks pracy w art. 262 wskazuje natomiast, że spory dotyczące:

ustanawiania nowych warunków pracy i płacy,

stosowania norm pracy,

pomieszczeń w hotelach pracowniczych nie podlegają właściwości sądów pracy.

Więcej przywilejów dla pracownika

W postępowaniu sądowym pracodawca postrzegany jest jako strona silniejsza. Wobec tego ustawodawca w celu ochrony interesów pracownika zagwarantował mu szereg przywilejów, dzięki którym procedura nie będzie skomplikowana.

Przepisy k.p.c wprowadzają następujące ułatwienia dla pracownika:

Pracownik czasami może nie wiedzieć, czy swoje roszczenia powinien kierować do sądu, czy też innego organu. Wobec tego nie może ponieść negatywnych konsekwencji z tego tytułu.

Odrzucenie pozwu nie może nastąpić z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania sprawy właściwy jest inny organ.

W takim przypadku sąd jest zobowiązany do przekazania sprawy wskazanemu organowi.

W doktrynie przyjmuje się, że odrzucenie pozwu w takich sprawach jest więc możliwe tylko wtedy, gdy żaden organ nie jest właściwy do jej rozpoznania.

Pracownik, który działa w sprawie bez profesjonalnego pełnomocnika może: w sądzie dla niego właściwym zgłosić ustnie do protokołu powództwo, a także treść środków odwoławczych i innych pism procesowych.

Ustawodawca wychodząc naprzeciw osobom, które nie są w stanie pokryć kosztów adwokata lub radcy prawnego, znosi obowiązek pisemnego sporządzenia pism procesowych.

Pracownik – zgodnie z treścią art. 461 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego może złożyć pozew według własnego wyboru bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego (np. siedziba pracodawcy), bądź przed sąd w okręgu którego praca jest, była lub miała być wykonywana (np. miejsce wykonywania czynności przez pracownika), bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy. Należy dodać, że pracownik ma zupełną dowolność w wyborze konkretnego sądu, przed którym będzie toczyła się sprawa.

W przypadku postępowania przed sądem pracy mamy zatem do czynienia z tzw. właściwością miejscową przemianą, co oznacza odstępstwo od ogólnej zasady wyrażonej w art. 27 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem powództwo wytacza się przed sąd pierwszej instancji, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania.

Kolejnym ułatwieniem, z którego może skorzystać pracownik jest wybór pełnomocnika. Co ważne do jego reprezentacji oprócz adwokatów i radców prawnych są uprawnione także inne podmioty.

Jak wynika z treści ustawy pełnomocnikiem pracownika może być również przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym pracodawca jest lub był zatrudniony. Dodatkowo zgodnie z art. 462 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych, za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie, mogą wytaczać powództwa na rzecz pracownika, a także przystępować do nich w toczącym się postępowaniu.

Często zdarza się, że w toku postępowania roszczenie, które wybrał pracownik okazuje się nieuzasadnione. W takiej sytuacji na pomoc przychodzi sąd, który z urzędu może uwzględnić inne, alternatywne roszczenie pracownika.

Zadania:

Opisz zadania sądów pracy.

Można zapoznać się także:

<https://www.infor.pl/prawo/emerytury/slownik/69776,Sad-pracy-i-ubezpieczen-spoecznych.html>

