

Prawa i obowiązki pracownika



Prawa pracownika

Art. 1. Kodeksu pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

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

Art. 18^{3c}. § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.



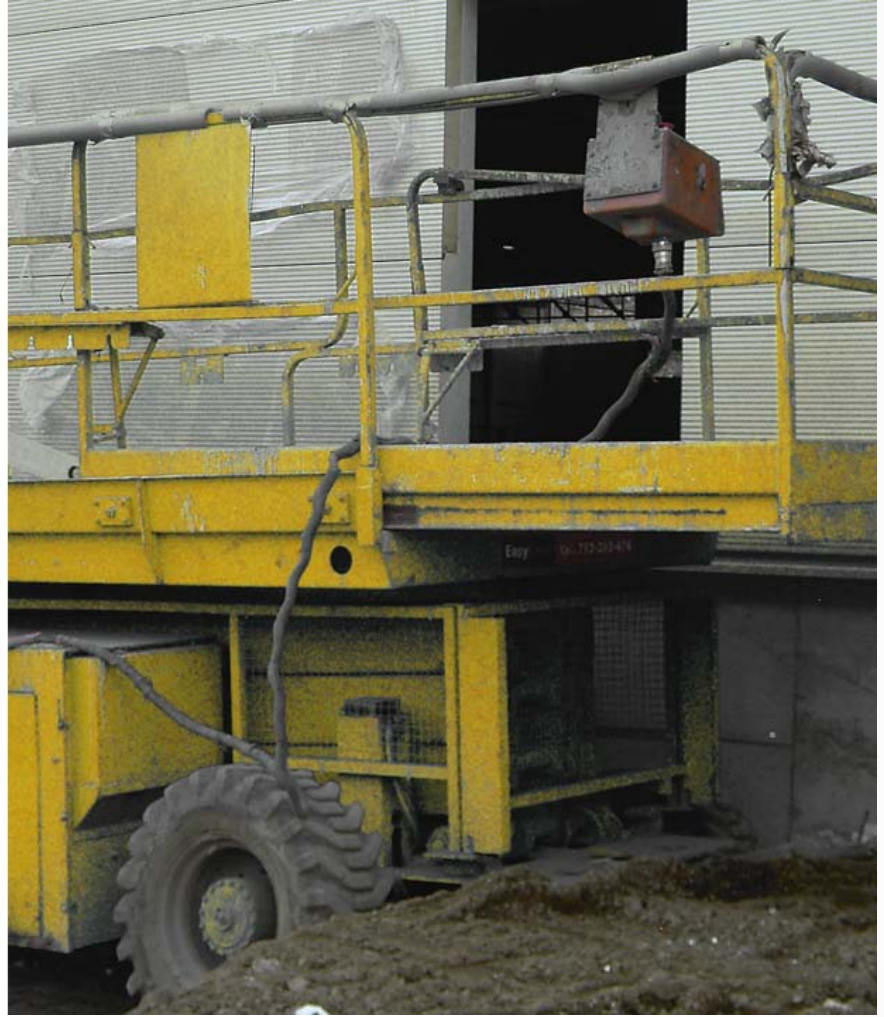
W rozdziale II Kodeksu pracy zebrano przepisy dotyczące Praw i obowiązków pracownika, zgodnie z którymi:

Art. 210 k.p. § 1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2¹. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2.

Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.



§ 4. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

Powyższe przepisy nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.

Prawa związane z udziałem w konsultacjach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Na podstawie art. **237^{1a}** Kodeksu pracy pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z BHP, pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.



Art. 237^{11a}. § 1. Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:

1. **zmian w organizacji pracy** i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników;
2. **oceny ryzyka zawodowego** występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku;
3. **tworzenia służby BHP** lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
4. **przydzielania** pracownikom **środków ochrony** indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;
5. **szkolenia pracowników** w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.

W związku z powyższym pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy.

Art. 237^{1a} § 3. Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.

Na **umotywowany wniosek** pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.

Art. 237^{1a} § 5. U pracodawcy, u którego została powołana komisja bezpieczeństwa i higieny pracy – konsultacje, o których mowa w **§ 1**, mogą być prowadzone w ramach tej komisji, natomiast uprawnienia, o których mowa w **§ 2 i 4**, przysługują pracownikom lub ich przedstawicielom wchodzącym w skład komisji.

§ 6. Pracownicy lub ich przedstawiciele nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji z tytułu działalności, o której mowa w **§ 1, 2 i 4**. Dotyczy to również pracowników lub ich przedstawicieli, o których mowa w **§ 5**.

Nagrody i wyróżnienia

Art. 105. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.

UWAGA: Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

Podstawowe obowiązki pracownika

Podstawowe obowiązki pracownika zostały wymienione w Rozdziale II Kodeksu pracy, w art. 100, który stanowi:

Art. 100. § 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

1. **przestrzegać czasu** pracy ustalonego w zakładzie pracy;
2. **przestrzegać regulaminu** pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
3. **przestrzegać przepisów** oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
4. **dbać o dobro zakładu** pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
5. **przestrzegać tajemnicy** określonej w odrębnych przepisach;
6. **przestrzegać** w zakładzie pracy **zasad współżycia** społecznego.

Pracownik zobowiązany jest również do przestrzegania przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, **art. 211 Kodeksu pracy** wskazuje, iż:

W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) **znać przepisy i zasady bezpieczeństwa** i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- 2) **wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami** i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- 3) **dbać o należyty stan maszyn**, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;

Pracownik jest obowiązany:

- 4) **stosować środki ochrony zbiorowej**, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- 5) **poddawać się** wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym **zaleconym badaniom** lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- 6) **niezwłocznie zawiadomić** przełożonego **o zauważonym** w zakładzie pracy **wypadku albo zagrożeniu życia** lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
- 7) **współdziałać z pracodawcą** i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownik ma także obowiązek stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Podporządkowanie się pracodawcy jest bowiem cechą stosunku pracy.

Do obowiązków pracownika należy także czasowe (maksymalnie na 3 miesiące) **wykonywanie pracy innej niż określona** w umowie o pracę, jeżeli został do niej przeniesiony przez pracodawcę, pod warunkiem że zachowa **wynagrodzenie nie niższe niż określone w umowie** o pracę (a wyższe, jeżeli na wykonywanym okresowo stanowisku pracy obowiązuje wyższe wynagrodzenie), i że praca będzie odpowiadała jego kwalifikacjom, a zmiana jest **uzasadniona potrzebami** pracodawcy.

Art. 42 § 4. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Powyższe dotyczy także sytuacji wskazanej w **art. 81 § 3** – pracodawca może **na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę**, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, **nie niższe jednak od wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania**, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - **60% wynagrodzenia**.

W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

Zakaz konkurencji

Pracownik powinien także **zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić zakład pracy na szkodę**, oraz przestrzegać tajemnicy określonej w innych przepisach, np. w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Obowiązek w tym zakresie pracodawca może nałożyć na pracownika zawierając z nim umowę o zakazie konkurencji, która mogłaby obowiązywać w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu.



Art. 101¹. § 1. W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

§ 2. Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może **dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody** na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym.

Art. 101². § 1. Przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także **okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania** należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

§ 2. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, **przestaje obowiązywać** przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, **w razie ustania przyczyn** uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

§ 3. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, **nie może być niższe od 25% wynagrodzenia** otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Odpowiedzialność porządkowa pracownika

Należyte wypełnianie przez pracownika obowiązków w trakcie trwania stosunku pracy chroni go przed zastosowaniem wobec niego sankcji w postaci kar porządkowych, a nawet rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Art. 108. § 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia;
- 2) karę nagany.

§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika:

przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub

przepisów przeciwpożarowych,

opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,

stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub

spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować **karę pieniężną**.

Wpływy z kar pieniężnych przeznaczają się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.



Art. 109. § 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

WAŻNE: Pracodawca może nałożyć karę tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

Art. 110. O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Art. 111. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, **pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw**. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

§ 2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu **14 dni** od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

§ 3. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

WAŻNE: Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika **po roku nienagannej pracy**. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

Oprócz kary porządkowej, pracownik ponosi odpowiedzialność materialną zgodnie z art. 114 Kodeksu pracy, który stanowi, że pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach Kodeksu pracy.

W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy.

Jeżeli **nie jest możliwe ustalenie stopnia winy** i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, **odpowiadają oni w częściach równych**.

Art. 119. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Art. 122. Jeżeli pracownik **umyślnie wyrządził szkodę**, jest obowiązany do jej naprawienia **w pełnej wysokości**.

Obowiązki osób kierujących pracownikami

Art. 212. Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- 1) **organizować stanowiska** pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) **dbać o sprawność środków** ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- 3) **organizować, przygotowywać i prowadzić prace**, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy;
- 4) **dbać o bezpieczny i higieniczny stan** pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- 5) **egzekwować** przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 6) **zapewniać wykonanie** zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.