

PRAWO PRACY - ZAGADNIENIA PRAKTYCZNE DLA DYREKTORÓW PRZEDSZKOLI.

Ewa Czechowicz, Zarząd OSKKO

Źródła prawa pracy

Przedszkole, tak jak każda inna jednostka oświatowa, jest specyficznym zakładem pracy – zatrudnia dwa rodzaje pracowników: pracowników nie będących nauczycielami i nauczycieli, dla których obowiązuje specyficzne uregulowanie prawne w randze ustawy – tzw. pragmatyka służbowa nauczycieli. Źródłami prawa pracy, w kolejności wynikającej z hierarchii, w placówce oświatowej są:

1. ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr poz. ze zm.) regulująca w dość obszernym zakresie nauczycielski stosunek pracy;
2. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.), która obowiązuje wszędzie tam gdzie nie ma lub nie działają pragmatyki szczegółowe;
3. inne ustawy z zakresu prawa pracy dotyczące wynagrodzenia minimalnego za pracę, dni wolnych od pracy, świadczeń socjalnych, działalności związków zawodowych, szczególnych regulacji związanych ze zwalnianiem pracowników z przyczyn od nich niezależnych a także państwowej i społecznej inspekcji pracy oraz szeregu innych ustaw regulujących częściowo stosunki pracy;
4. rozporządzenia wykonawcze do w/w ustaw wydane na mocy delegacji w nich zawartych przez organy do tego uprawnione;
5. akty prawa miejscowego wydane przez organy samorządu terytorialnego lub administracji rządowej w województwie;
6. regulaminy;
7. ustalenia zawarte w umowach o pracę.

Podstawowe pojęcia prawa pracy

Pracodawca to jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, zatrudniająca pracowników. **Pracownik** to osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Dotyczy to osoby, która ukończyła 18 lat i posiada zdolność do czynności prawnych.

Stosunek pracy to stosunek prawny, którego treścią jest obowiązek świadczenia przez pracownika określonej pracy na rzecz pracodawcy, za którą otrzymuje wynagrodzenie.

Młodociany to osoba między 16 a 18 rokiem życia, która podejmuje pracę, przede wszystkim w celu nauki zawodu.

Najważniejsze zasady prawa pracy

Konstytucja i Kodeks pracy zawierają wiążące wszystkich zasady prawa pracy. Kierując się nimi należy interpretować (odczytywać) treść pozostałych przepisów. Z Konstytucji wynika prawo każdego obywatela do pracy, prawo do wypoczynku oraz zasada wynagradzania według ilości i jakości wykonywanej pracy. Do najważniejszych zasad zawartych w Kodeksie pracy należą:

- **Zasady współżycia społecznego** (art. 8 k.p.) – zakaz korzystania z prawa pracy w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.
- **Swoboda nawiązywania stosunku pracy** (art. 10 i 11 k.p.) – zawarcie umowy o pracę oraz ustalenie warunków pracy i płacy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika; nie można nikogo zmusić do tego by wykonywał pracę, której wykonywać nie chce, a pracodawcę można zmusić do zatrudnienia pracownika, ale tylko w wyjątkowych przypadkach określonych w ustawie.
- **Zakaz dyskryminacji** (art. 11¹⁻³ k.p.) – jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, **bezpśrednia lub pośrednia**, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy jest niedopuszczalna. Z tej zasady wynika również reguła, że osoby wypełniające te same obowiązki powinny być tak samo wynagradzane.
- **Prawo do wypoczynku** (art. 14 k.p.) – zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych; prawo to jest nie tylko przywilejem ale i obowiązkiem pracownika – nie można go ograniczać nawet za zgodą pracownika.
- **Bezpieczeństwo i higiena pracy** (art. 15 k.p.) – należy o nie dbać szczególnie troskliwie, jeden wypadek przy pracy może okazać się ekonomiczną katastrofą, a złe warunki pracy odbijają się niekorzystnie na jakości i wydajności pracy.
- **Uprzywilejowanie pracownika** (art. 9, 13 i 18 k.p.) – prawo pracy to gwarancja minimum uprawnień pracowniczych, postanowienia umów i układów nie mogą być mniej korzystne dla pracownika aniżeli określa to k.p., natomiast nie ma przeszkód by były korzystniejsze od postanowień prawa pracy. Przykładem jest wynagrodzenie, które nie może być niższe niż ustawowe minimum czy okres wypowiedzenia umowy o pracę, który nie może być krótszy niż to przewiduje odpowiedni przepis.
- **Prawo do koalicji i partycypacji** (art. 18¹⁻³ k.p.) – pracownicy i pracodawcy mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji, a także uczestniczyć w zarządzaniu zakładem pracy w

zakresie i na zasadach określonych w przepisach. Na pracodawcach i na administracji państwowej leży obowiązek tworzenia warunków do korzystania z tych uprawnień przez pracowników.

Rodzaje stosunku pracy

W oświacie mamy zasadniczo do czynienia z dwoma formami nawiązania stosunku pracy:

- Mianowanie – dotyczy wyłącznie nauczycieli, spełniających wymagania art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela, których pracodawca mianuje na stanowisko nauczyciela. Aby spełniona była zasada swobodnego podejmowania pracy, nauczyciel ma prawo nie podjąć nałożonych na niego aktem mianowania obowiązków, co powoduje wygaśnięcie stosunku pracy. W przypadku nauczycieli nie ma możliwości wyboru formy zatrudnienia – nauczyciel spełniający ustawowe wymagania jest zatrudniony przez mianowanie bez względu na wolę pracodawcy.
- Umowa o pracę – pracodawca i pracownik zgodnie wyrażają wolę nawiązania stosunku pracy określając istotne jego elementy takie jak: rodzaj pracy, miejsce jej świadczenia, terminy zawarcia umowy i rozpoczęcia pracy, czas trwania stosunku pracy, wymiar czasu pracy, wynagrodzenie za pracę. Taka forma zatrudnienia dotyczy pracowników niepedagogicznych oraz tych nauczycieli, którzy nie mogą być zatrudnieni z nominacji.

Rodzaje umów o pracę

Rodzaj umowy o pracę	Treści podstawowe
Umowa na czas określony	<ul style="list-style-type: none">• zawiera wyraźnie określona datę zakończenia pracy,• podpisanie z tym samym pracownikiem trzeciej z kolei umowy tego typu jest równoznaczne z zawarciem jej na czas nieokreślony pod warunkiem, że okres przerwy pomiędzy zawarciem a rozwiązaniem poprzedniej umowy nie przekracza jednego miesiąca (nie dotyczy nauczycieli),• jeżeli w umowie nie jest podana data rozpoczęcia pracy, to stosunek pracy wynikający z tej umowy nawiązuje się w dniu jej podpisania.
Umowa na czas nieokreślony	<ul style="list-style-type: none">• nie jest podana data ustania stosunku pracy,• traktowana jest przez pracodawców jako tzw. „praca na stałe”,• zazwyczaj podawana jest data rozpoczęcia pracy.
Umowa na czas wykonywania pracy	<ul style="list-style-type: none">• zawiera datę rozpoczęcia pracy,• stosowana przeważnie przy pracach sezonowych.
Umowa o pracę na okres próbny	<ul style="list-style-type: none">• maksymalny czas trwania umowy to 3 miesiące,• może poprzedzać każdą z podanych wyżej umów; nie ma zastosowania w przypadku nauczycieli,• służy zwykle sprawdzeniu kompetencji zawodowych pracownika.

Ustanie stosunku pracy

Do ustania stosunku pracy dochodzi gdy nastąpi:

- rozwiązanie umowy o pracę,
- rozwiązanie stosunku pracy zaistniałego z mianowania,
- wygaśnięcie z mocy prawa.

Rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 k.p.) może nastąpić:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- z upływem czasu, na który została zawarta
- z dniem ukończenia pracy, dla wykonania której była zawarta,
- z dniem powrotu do pracy pracownika zastępowanego (umowa na czas nieobecności innego pracownika).

Przy rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony musi być podany powód jej rozwiązania, którego waga uzasadnia ustanie stosunku pracy; w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powód ten musi być jednym z wymienionych w przepisach prawa pracy i wskazanie go jest obligatoryjne bez względu na rodzaj łączącej strony umowy.

Rozwiązanie stosunku pracy zaistniałego z mianowania reguluje tylko w przypadku nauczycieli, Karta Nauczyciela. Do rozwiązania tego stosunku dochodzi jedynie w sytuacjach tam wymienionych, nie mają tu żadnego zastosowania przepisy Kodeksu pracy i może ono nastąpić:

- w razie likwidacji całkowitej lub częściowej szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 KN, za wypowiedzeniem),
- na wniosek nauczyciela (art. 23 ust. 1 pkt 1 KN, za wypowiedzeniem);
- w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, trwająca odpowiednio długo (art. 23 ust. 1 pkt 2 KN, bez wypowiedzenia)

- w razie orzeczenia przez lekarza o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 23 ust. 1 pkt 3 KN, bez wypowiedzenia),
- w razie ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia lub 2 lata później jeśli nauczyciel nie ma prawa do emerytury (art. 23 ust. 1 pkt 4 KN, za wypowiedzeniem),
- w razie uzyskania negatywnej oceny pracy (art. 23 ust. 1 pkt 5 KN, za wypowiedzeniem),
- w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole (art. 23 ust. 1 pkt 6 KN, bez wypowiedzenia),
- na mocy porozumienia stron (art. 23 ust. 4 pkt 1 KN),
- w razie dwukrotnego nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne (art. 23 ust. 4 pkt 2 KN, bez wypowiedzenia)

Do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym z nominacji dochodzi zwykle końcem miesiąca, a często również z końcem roku szkolnego, o ile jest to nauczyciel zatrudniony w placówce feryjnej (art. 23 ust 2 KN).

Wygaśnięcie z mocy prawa

Stosunek pracy wygasa w razie:

- śmierci pracownika (art. 63¹ k.p.)
- prawomocnego ukarania w postępowaniu dyscyplinarnym karą lub karą wydalenia z zawodu nauczycielskiego (art. 26 ust. 1 pkt 1 KN),
- prawomocnego skazania na karę pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu lub utraty pełnej zdolności do czynności prawnych (art. 26 ust. 1 pkt 2 KN)
- prawomocnego skazania za przestępstwo popełnione umyślnie (art. 26 ust. 1 pkt 3 KN)
- upływu trzymiesięcznego okresu odbywania kary pozbawienia wolności (art. 26 ust. 1 pkt 4 KN i art. 66 k.p.)
- stwierdzenia, że nawiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo zostało dokonane z naruszeniem przepisów o kwalifikacjach nauczycieli (art. 26 ust. 1 pkt 5 KN).

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest zobowiązany do wystawienia pracownikowi **świadectwa pracy**, które powinno zawierać następujące elementy:

- okres i rodzaj wykonywane pracy,
- zajmowane stanowiska,
- tryb rozwiązania lub okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy,
- informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego,
- informacje o ewentualnym zajęciu wynagrodzenia za pracę

Podstawowe obowiązki pracodawcy wynikające z praw pracy (art. 94 k.p.):

- zaznajomienie pracownika z zakresem obowiązków i uprawnień oraz ze sposobem wykonywania pracy,
- organizacja pracy musi w pełni wykorzystywać czas pracy i umożliwiać jak najwyższą jej jakość (czas pracy i prawo do wypoczynku – urlopy, dni wolne i przerwy w pracy),
- zapewnienie właściwych warunków pracy i odpowiedzialność za bezpieczeństwo pracy oraz systematyczne prowadzenie szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (profilaktyczne i wstępne badania lekarskie, ryzyko zawodowe, ochrona przed zagrożeniem, choroby zawodowe),
- terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia,
- ułatwianie pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych (zdobywanie nowych i doskonalenie dotychczasowych kwalifikacji),
- zaspokajanie, w miarę posiadanych środków, socjalnych potrzeby pracowników,
- stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,
- dbanie o kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
- informowanie i udzielanie pomocy w uzyskaniu przez uprawnionego pracownika świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Podstawowe obowiązki pracownika – pracownik jest obowiązany (art. 100 k.p.)

- 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,
- przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzegać tajemnicy zawodowej,

- przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Uprawnienia i obowiązki nauczycieli wynikające ze szczególnej roli zawodu nauczyciela

Nauczyciel ma prawo do (art. 12 KN i art. 22a UoSO):

- swobody stosowania takich metod nauczania i wychowania, jakie uważa za najwłaściwsze spośród uznanych przez współczesne nauki pedagogiczne,
- do wyboru spośród zatwierdzonych do użytku szkolnego podręczników i innych pomocy naukowych,
- nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania nie podlegają podporządkowaniu służbowemu przewidzianemu dla mianowanych funkcjonariuszy państwowych natomiast korzystają w związku z wykonywanymi zadaniami z ochrony przewidzianej dla takich pracowników (art. 63 KN),
- wyboru programu wychowania przedszkolnego, programu nauczania oraz podręcznika spośród programów i podręczników dopuszczonych do użytku szkolnego,
- opracowania własnego programu wychowania przedszkolnego lub programu nauczania.

Nauczyciel ma obowiązek (art. 6 i art. 12 KN):

- rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą,
- wspierać każdego ucznia w jego rozwoju,
- dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego,
- kształcić i wychowywać młodzież w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka,
- dbać o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów,
- podnosić swą wiedzę ogólną i zawodową,
- podjąć doskonalenie zawodowe w określonej formie o ile organ sprawujący nadzór pedagogiczny go do tego zobowiąże.

W przypadku nauczycieli pierwszeństwo stosowania ma Karta Nauczyciela, dopiero gdy nie ma w niej żadnych regulacji dotyczących interesującego zagadnienia należy sięgnąć po przepisy kodeksu pracy. Podobnie jest z pracownikami niepedagogicznymi – w szkołach lub placówkach oświatowych prowadzonych przez jednostkę samorządu terytorialnego w pierwszej kolejności ma zastosowania ustawa o pracownikach samorządowych (art. 5d UoSO), a dopiero potem k.p.

Czas pracy

Najistotniejsze różnice pomiędzy uprawnieniami nauczycieli i innych pracowników dotyczą czasu pracy oraz urlopów – w przypadku nauczycieli zasadniczo mają tu zastosowanie wyłącznie przepisy KN, z wyjątkiem przypadków, gdzie KN wprost odsyła do k.p., natomiast w przypadku pozostałych pracowników należy stosować przepisy kodeksu pracy.

I tak: nauczyciel nie może pracować w godzinach nadliczbowych, a co a tym idzie nie ma prawa do wynagrodzenia określonego dla takiej sytuacji w prawie pracy, natomiast nauczyciel może mieć przydzielone godziny ponadwymiarowe, wynagradzane zgodnie z regulacjami KN (art. 35 KN), ale nie jest to praca w godzinach nadliczbowych w rozumieniu k.p., a to powoduje, że w ciągu dnia nauczycielowi nie można bez jego zgody przydzielić w planie zajęć więcej niż 8 godzin zajęć, a przekroczyć ten limit można tylko w przypadku, gdy zostały nauczycielowi przydzielone godziny ponadwymiarowe.

Urlopy

W przypadku nauczycielskiego urlopu wypoczynkowego w placówce feryjnej zasady obliczania i udzielania urlopu reguluje k.p., KN ustala jedynie wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego na 35 dni roboczych.

Urlop przysługujący pracownikowi (w tym nauczycielowi placówki nieferyjnej) w sytuacji zatrudnienia w niepełnym wymiarze lub przez okres krótszy niż rok kalendarzowy wylicza się wg zasad przewidzianych w k.p. (art. 154² i art. 155¹⁻³ k.p.), gdzie została ustalona zasada przeliczania urlopu na godziny. W przypadku, gdy pracownik niepełnozatrudniony ma równomierny rozkład czasu pracy (każdego dnia pracuje dokładnie taką samą liczbę godzin) urlopu wypoczynkowego w naturze udziela się analogicznie jak pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze, stosując jedynie proporcjonalność do okresu zatrudnienia – 1/12 urlopu za każdy przepracowany miesiąc kalendarzowy. Bardziej skomplikowane obliczenia trzeba dopiero prowadzić, gdy pracownik nie jest zatrudniony we wszystkie dni tygodnia lub jego czas pracy w różnych dniach jest różny (Przykłady wyliczeń na zajęciach warsztatowych).

Formy urlopów

- wypoczynkowy, który stanowi ustawowo zagwarantowaną przerwę w pracy, przyznawana pracownikowi każdego roku z zachowaniem prawa do wynagrodzenia,
- bezpłatny, jest to przerwa w pracy pracownika przyznawana na jego wniosek w wyniku ważnych przyczyn zawodowych lub osobistych, podczas której nie przysługuje wynagrodzenia pracownikowi, ale pozostaje on z pracodawcą w stosunku pracy,
- macierzyński, czyli przerwa w pracy pracownika spowodowana urodzeniem dziecka lub jego adopcją, w czasie której pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński zamiast wynagrodzenia.

- wychowawczy, forma urlopu bezpłatnego obligatoryjnego dla pracodawcy, regulowanego przepisami prawa pracy, w czasie którego pracownik ma prawo do świadczenia socjalnego,
- okolicznościowy – potoczna nazwa zwolnień pracowników od pracy w związku z ważnymi sprawami rodzinnymi i osobistymi (śluby, narodziny dziecka, pogrzeby oraz wezwania administracyjne), w następstwie których zachowane jest prawo do wynagrodzenia,
- dla poratowania zdrowia (zdrowotny) – przysługujący wyłącznie nauczycielom spełniającym warunki określone w ustawie, w czasie którego nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Z czas pozostawania na urlopie (z wyjątkiem urlopu wypoczynkowego) pracownikowi nie przysługuje urlop wypoczynkowy – jeśli pracownik przez jakiś czas roku korzystał z w/w urlopów ma prawo do urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do pozostałej części roku kalendarzowego.

Ochrona stosunku pracy

Ochrona ogólna – dotycząca wszystkich pracowników, uzależniona od aktualnej sytuacji pracowniczej.

- O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (art. 38 k.p.)

Wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony nie można wręczyć

- w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 41 k.p.),
- pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku, chyba że pracownik uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 39 k.p.).

Przepisy te nie mają zastosowania w sytuacji, gdy zakład pracy ulega likwidacji. Nie mają one również zastosowania w stosunku do nauczycieli zatrudnionych przez mianowanie.

Ochrona szczególna – dotycząca pracowników, którzy wykonują określone funkcje zakładowe lub społeczne. Ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem korzystają:

- kobiety w ciąży (ochrona działa nawet wówczas, gdy stan ciąży, mający miejsce w czasie trwania stosunku pracy, zostanie stwierdzony już po rozwiązaniu umowy o pracę),
- pracownicy pełniący funkcje w związkach zawodowych lub komitetach założycielskich związków, zgodnie z zasadami zawartymi w ustawie o związkach zawodowych,
- pracownicy będący działaczami samorządowymi, zgodnie z ustawami o samorządach terytorialnych,
- pracownicy pełniący funkcje społecznego inspektora pracy w danym zakładzie pracy (ochrona działa rok po zakończeniu pełnienia funkcji)

Nierozzerwalnie z prawem pracy związane jest prawo ubezpieczeń społecznych, w zakresie których zakład pracy ma szereg obowiązków. Jednym z najistotniejszych, a często pomijanym, jest obowiązek informowania pracownika o formach i możliwościach korzystania przez niego ze świadczeń oraz pomoc we właściwym ubieganiu się pracownika o te świadczenia, jak również dbanie by pracownik płacił obowiązkowe składki na ubezpieczenie społeczne.

W gestii prawa pracy jest także zatrudnienie pozapracownicze regulowane przepisami kodeksu cywilnego, o którego bezpieczeństwo i higienę pracy dba również kodeks pracy (art. 304 i 304¹⁻⁴ k.p.). Na gruncie kodeksu pracy można również zakwestionować prawidłowość klasyfikacji łączącej strony umowy – o charakterze umowy decyduje sposób świadczenia pracy, a nie forma jaką strony zgodziły się w danej sytuacji przyjąć. Prawo pracy uznaje wyższość pracowniczego zatrudnienia nad pracą wykonywaną na innej podstawie prawnej.

Wszelkie spory z zakresu prawa pracy rozstrzygają sądy pracy, dotyczy to również pracy wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych, dla których podstawę stanowi art. 300 k.p. Do kontroli przestrzegania prawa pracy uprawniona jest:

- Państwowa Inspekcja Pracy,
- Państwowa Inspekcja Sanitarna we właściwym jej zakresie,
- Państwowa Straż Pożarna w swoim zakresie,
- Organ nadzoru pedagogicznego i organ prowadzący w zakresie określonym ustawą o systemie oświaty,
- Najwyższa Izba Kontroli,
- Związki zawodowe z zakresie określonym ustawą o związkach zawodowych,
- Regionalna Izba Obrachunkowa w zakresie finansowym w stosunku do jednostek samorządowych.