



**Zadanie publiczne finansowane ze środków budżetu Państwa otrzymanych
z Miasta Rybnika w 2023 roku**

Bardzo ważny jest start! Im lepszy start, tym większe potem sukcesy! A komu z nas nie zależy na sukcesach, wymiernych osiągnięciach?



Każda praca ma ścisły związek z prawem, przepisami prawa. Warto o tym cały czas pamiętać. To warto podkreślić - „cały czas”. Wszystko co robimy, jak się przedstawiamy, jak opisujemy swoje kwalifikacje, umiejętności, zalety począwszy już od naszego **CURRICULUM VITAE (CV)** i co w nim umieszczamy, ma znaczenie związane z przepisami prawa.

Zakres naszych praw i obowiązków ma się odnosić do przedstawionych kwalifikacji. Im nasza praca jest bliżej naszych kwalifikacji, tym lepiej będzie wykonywana i możemy liczyć na wyższe wynagrodzenie.

Wszyscy wiemy, że są różne wzory pisania, a może nawet konstruowania CV, ale pamiętajmy, że piszemy je dla pracodawcy. Warto dowiedzieć się wcześniej i uwypuklić to, co z jego punktu widzenia najistotniejsze.

Złożyliśmy CV, czekamy na spotkanie, wywiad.

W trakcie wywiadu-rozmowy kwalifikacyjnej warto pamiętać o jeszcze jednym. Potencjalnemu pracodawcy służy to spotkanie jako źródło dodatkowej wiedzy, poza CV, o kandydacie i tym, co on chce i może zaproponować. Rozmowa kwalifikacyjna ma też taki sens, że jeśli nawet nie odniesiemy sukcesu od razu, za pierwszym razem, to zostajemy w zasobach danego pracodawcy. A to może oznaczać, że nas zapamięta i zadzwoni ponownie.

Nie ma co ukrywać, że wiele osób boi się prawa. Niepotrzebnie. Bo ono ma pomagać i kiedy trzeba wspierać. Dlatego tak ważna jest orientacja w prawie. A dokładnie to czytanie przepisów. Kto z nas to robi? Niewielu! Warto nabyć kodeks pracy i poddać go lekturze. Zdobyta w ten sposób wiedza przyda się na dłuższy okres. Nie tylko wtedy, gdy podejmujemy pierwszą pracę. Czytanie kodeksu uczy dyscypliny i logicznego myślenia oraz daje poczucie bezpieczeństwa w miejscu zatrudnienia.

Zatem otwieramy kodeks pracy (k.p.).

Art. 2. k.p. Pojęcie pracownika

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Art. 8 k.p. Klauzula generalna zakazu nadużywania praw podmiotowych

Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Art. 10. k.p. Prawo wyboru pracy

Trzeba podkreślić, i warto o tym pamiętać, że w każdej sprawie - w razie sporu z pracodawcą - sąd pracy może zastosować tę regułę na naszą korzyść. Odnosi się ona głównie do pracodawców. W licznych sprawach staje się barierą przed korzystaniem ze swych praw w taki sposób, który formalnie jest zgodny z przepisami prawa, ale narusza inne powszechnie obowiązujące normy postępowania – moralne, obyczajowe lub zwyczajowe (zwane zasadami współżycia społecznego), bądź jest sprzeczny z celem, który miał osiągnąć dany przepis (czyli społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa).

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

§2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

§3. Państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.



Art. 11. k.p.
Swoboda nawiązania
stosunku pracy →

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

Art. 11 [1]. k.p.
Poszanowanie dóbr
osobistych pracownika →

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 13. k.p.
Godziwe wynagrodzenie
za pracę →

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.

Art. 17. k.p.
Ułatwianie podnoszenia
kwalifikacji zawodowych
→

Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Art. 22. k.p. Nawiązanie stosunku pracy

§1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§11. Zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§12. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1.

§2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.

Z przepisów kodeksu wynika, że umowa o pracę powinna zostać sporządzona na piśmie. Ma określać:

1. strony umowy,
2. datę zawarcia,
3. charakter umowy,
4. obowiązki pracownika,
5. rodzaj wykonywanej pracy, czyli jak nazywa się nasze stanowisko,
6. miejsce wykonywania pracy,
7. wymiar czasu pracy,
8. termin rozpoczęcia,
9. wynagrodzenie jakie mamy otrzymać.



Każdy pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia akt osobowych danego pracownika. Jeżeli wchodzimy w spór z pracodawcą (nie można się opierać wyłącznie na art. 8. k.p.) - jest on zobowiązany do wysłania akt do sądu, razem ze swoją odpowiedzią na nasz pozew. Każdy pracownik ma prawo do przeglądania całej dokumentacji zawartej w aktach sądowych.

Pierwsza praca daje prawo do 20-dniowego urlopu wypoczynkowego, a wyższy wymiar: 26 dni po zaliczeniu 10 lat stażu pracy. Do stażu dolicza się lata nauki, i tak: ukończenie studiów - 8 lat, szkoły policealnej - 6 lat, technikum - 5 lat, liceum - 4 lata. Pracodawca może udzielić urlopu wypoczynkowego po pierwszym miesiącu pracy (1/12 za każdy przepracowany miesiąc).

W 2023 r. kwota wynagrodzenia minimalnego będzie rosła dwa razy. W pierwszym półroczu wynosić będzie: 3.490,- PLN brutto miesięcznie. Od 1 lipca 2023 r. wzrośnie do 3.600,- PLN miesięcznie (w 2022 r. było to 3.010,- PLN).





DARMOWA POMOC PRAWNA - PORADNICTWO OBYWATELSKIE

Na terenie całej Polski funkcjonuje ponad 1500 punktów darmowej pomocy prawnej i poradnictwa. Jest to rezultat wejścia w życie ustawy o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej.

Z darmowych porad może skorzystać każda osoba, której nie stać na uzyskanie odpłatnej porady i która złoży stosowne oświadczenie.

Prawnicy **Fundacji Togatus Pro Bono** udzielają bezpłatnych porad prawnych w punktach nieodpłatnej pomocy prawnej na terenie powiatów, z którymi Fundacja zawarła umowy.

Zapraszamy do zapoznania się z zasadami udzielania bezpłatnej pomocy prawnej.

Sprawdź, jak i gdzie uzyskać darmową poradę

www.fundacja.togatus.pl



MIASTO RYBNIK

Punkt Nieodpłatnej Pomocy Prawnej

DZIEŃ	GODZINY	ADRES
Poniedziałek	09.00-13.00	Administracja Domów Mieszkalnych nr 2 ul. Patriotów 90, Boguszowice Osiedle, Rybnik
Wtorek	09.00-13.00	
Środa	09.00-13.00	
Czwartek	12.00-16.00	
Piątek	08.00-12.00	

Punkty Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego

DZIEŃ	GODZINY	ADRES
Poniedziałek	08.30-12.30	Ośrodek Interwencji Kryzysowej i Psychoterapii ul. Bolesława Chrobrego 16, Śródmieście, Rybnik
Wtorek	14.00-18.00	
Środa	14.00-18.00	
Czwartek	14.00-18.00	
Piątek	08.30-12.30	
Poniedziałek	13.00-17.00	Zakład Gospodarki Mieszkaniowej ul. 1 Maja 59, Chwałowice, Rybnik
Wtorek	09.00-13.00 Specjalizacja: mediacje	
Środa	14.00-18.00	
Czwartek	09.00-13.00	
Piątek	10.00-14.00	

Zadzwoń pod numer tel. **32 43 92 239** i umów termin wizyty prawnej lub umów się online: pomocprawna@um.rybnik.pl