

PRAWO PRACY

Pytania i odpowiedzi

Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka
Eliza Maniewska, Michał Raczkowski

SERIA AKADEMICKA

WYDANIE

8



Wolters Kluwer

PRAWO PRACY

Pytania i odpowiedzi

Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka
Eliza Maniewska, Michał Raczkowski

SERIA AKADEMICKA

WYDANIE

8

Stan prawny na 1 września 2023 r.

Wydawczyni
Agata Jędrasik

Redaktorka prowadząca
Paulina Ambroży

Opracowanie redakcyjne
Katarzyna Rybczyńska

Projekt okładek serii
Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Poszczególne rozdziały opracowali:

Małgorzata Gersdorf – I, II, V–IX, XV, XVI, Wzory umów, podstawowych pism
i regulaminów z zakresu prawa pracy

Krzysztof Rączka – III, IV, X–XIV, XVII–XX

Eliza Maniewska – aktualizacja rozdziałów: II (pkt 1, 3), III (pkt 1, 2, 6, 7),
IV (pkt 1, 2, 4), V (pkt 2, 3), VI (pkt 1), VII (pkt 2, 3, 5), VIII (pkt 1, 3), IX (pkt 4),
X (pkt 1–4), XII–XIV, XVI, XIX

Michał Raczkowski – aktualizacja rozdziałów: I, II (pkt 2), III (pkt 3–5),
IV (pkt 3), V (pkt 1, 4, 5), VI (pkt 2, 3), VII (pkt 1, 4, 6), VIII (pkt 2, 4), IX (pkt 1–3),
X (pkt 5), XI, XV, XVII, XVIII, XX, aktualizacja Wzorów umów, podstawowych
pism i regulaminów z zakresu prawa pracy



Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących
im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj
jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz,
czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2023

ISBN 978-83-8328-990-8

8. wydanie

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przykopowa 33
tel. +48 728 313 462
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	29
---------------------	----

Wstęp	33
-------------	----

Część pierwsza OGÓLNA

Rozdział I

Kierunki rozwoju prawa pracy	37
------------------------------------	----

Rozdział II

Pojęcie, przedmiot i właściwości prawa pracy	40
--	----

1. Prawo pracy jako odrębna dziedzina prawa	40
---	----

1. Jakie są możliwe kryteria wydzielenia prawa pracy jako odrębnej nauki prawa?	40
--	----

2. Jak może przebiegać ewolucja zakresu podmiotowego prawa pracy?	43
---	----

3. Czy istnieje domniemanie istnienia stosunku pracy?	45
---	----

2. Przedmiot prawa pracy	46
--------------------------------	----

4. Jakie stosunki prawne reguluje prawo pracy?	46
--	----

5. Jakie są cechy charakterystyczne zobowiązaniowego stosunku pracy?	47
---	----

6. Czy stosunek prawny może ulec w trakcie trwania zmianie z cywilnoprawnego na prawnopracowniczy?	48
---	----

7. Czym charakteryzuje się kierownictwo pracodawcy i ryzyko pracodawcy w stosunkach pracy?	50
---	----

8. Jak odróżnić stosunek pracy od umowy zlecenia?	52
---	----

9. Jaka jest różnica między umową o dzieło a stosunkiem pracy?	55
--	----

10. Jakie stosunki prawa pracy wchodzą w zakres pojęcia innych stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy?	58
--	----

3. Funkcje i właściwości prawa pracy	58
--	----

11. Jakie są szczególne właściwości prawa pracy w porównaniu z innymi dziedzinami prawa?	58
---	----

12. Czym powodowana jest duża zmienność unormowań prawa pracy?	59
--	----

13. Jakie są powody ekspansji prawa pracy na inne dziedziny prawa?	61
14. Jakie są podstawowe funkcje prawa pracy?	61
15. Czym charakteryzuje się funkcja ochronna prawa pracy?	62

Rozdział III

Źródła prawa pracy	64
1. Ogólna charakterystyka źródeł prawa pracy	64
1. Co to jest źródło prawa?	64
2. Jakie akty normatywne składają się na system źródeł prawa pracy?	64
3. Jaka jest hierarchia źródeł prawa pracy?	65
2. Konstytucja	66
4. Jakie znaczenie ma Konstytucja RP dla kształtowania stosunków pracy?	66
5. Które przepisy Konstytucji RP determinują model ustroju pracy w Polsce?	66
6. Które przepisy Konstytucji RP odnoszą się do indywidualnych stosunków pracy?	66
7. Które przepisy Konstytucji RP odnoszą się do zbiorowych stosunków pracy?	67
3. Kodeks pracy i inne ustawy oraz akty wykonawcze	67
8. Jakie jest znaczenie Kodeksu pracy jako źródła prawa pracy?	67
9. Jaki jest przedmiot Kodeksu pracy?	67
10. Jaki jest podmiotowy zakres Kodeksu pracy?	68
11. Jakie pozakodeksowe akty ustawowe stanowią źródła prawa pracy?	69
12. Czy Kodeks cywilny jest źródłem prawa pracy?	70
13. Kiedy można stosować przepisy Kodeksu cywilnego do stosunków pracy?	70
14. Jaka jest rola aktów wykonawczych w systemie źródeł prawa pracy?	71
4. Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe	71
15. Co to jest układ zbiorowy pracy?	71
16. Jakie rodzaje układów zbiorowych pracy można wyróżnić?	71
17. Jaki jest zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy?	72
18. Jaka jest treść układów zbiorowych pracy?	73
19. W jakim trybie zawierany jest układ zbiorowy pracy?	73
20. Co jest przesłanką wejścia układu zbiorowego pracy w życie?	73
21. Kiedy układ zbiorowy pracy ulega rozwiązaniu?	74
22. Kto zawiera ponadzakładowy układ zbiorowy pracy?	74
23. Które ponadzakładowe organizacje związkowe są reprezentatywne?	75
24. Kto zawiera zakładowy układ zbiorowy pracy?	75
25. Które zakładowe organizacje związkowe są reprezentatywne?	76
26. Kto zawiera zakładowy układ zbiorowy pracy obejmujący więcej niż jednego pracodawcę?	76
27. Co to jest porozumienie zbiorowe?	77

28. Które pozaukładowe porozumienia zbiorowe są źródłem prawa pracy?	77
29. Jakie znaczenie mają tzw. porozumienia kryzysowe?	78
5. Regulaminy i statuty	80
30. Jakie są regulaminowe źródła prawa pracy?	80
31. Jaka jest treść regulaminu pracy?	80
32. Kto i w jakim trybie ustala regulamin pracy?	80
33. Jaka jest treść regulaminu wynagradzania?	81
34. Kto i w jakim trybie ustala regulamin wynagradzania?	81
35. Jakie są statutowe źródła prawa pracy?	81
6. Umowy międzynarodowe	82
36. Które umowy międzynarodowe stanowią źródło prawa pracy?	82
37. Co to są konwencje MOP?	82
38. Jakie są obowiązki państw członkowskich w związku z uchwaleniem konwencji?	83
39. Jak jest znaczenie konwencji MOP?	83
40. Jakie są inne źródła międzynarodowego prawa pracy?	84
7. Akty unijnego prawa pracy	85
41. Jakie są źródła europejskiego prawa pracy?	85
42. Jak jest znaczenie aktów prawa unijnego?	85

Rozdział IV

Zasady prawa pracy	89
1. Pojęcie i systematyka zasad prawa pracy	89
1. Co to są zasady prawa pracy?	89
2. Jaka jest systematyka zasad prawa pracy?	90
2. Zasady indywidualnego prawa pracy	90
3. Jak można wyróżnić zasady indywidualnego prawa pracy?	90
4. Co oznacza zasada swobody wyboru zatrudnienia?	91
5. Na czym polega zasada swobody nawiązania stosunku pracy?	92
6. Czym charakteryzuje się zasada ochrony dóbr osobistych?	93
7. Co oznacza zasada równego traktowania?	94
8. Na czym polega dyskryminacja?	95
9. Jakie są skutki dyskryminacji?	96
10. Kiedy, mimo zróżnicowania sytuacji pracowników, nie mamy do czynienia z dyskryminacją?	97
11. Co oznacza prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę?	97
12. Na kim spoczywa ciężar dowodu w zakresie praktyki dyskryminacyjnej?	97
13. Jakie środki ochrony prawnej przysługują dyskryminowanemu pracownikowi?	98
14. Co oznacza zasada prawa do godziwego wynagrodzenia?	99
15. Co wynika z zasady prawa do wypoczynku?	99

16. Na czym polega zasada zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy?	100
17. Jakie znaczenie ma zasada zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników?	100
18. Co oznacza zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych?	100
19. Na czym polega zasada uprzywilejowania pracownika?	101
20. Co oznacza zasada osobistego świadczenia pracy?	101
21. Na czym polega podporządkowanie pracownika pracodawcy?	102
22. Co oznacza zasada odpłatności pracy?	102
23. W czym wyraża się ryzyko pracodawcy?	103
3. Zasady zbiorowego prawa pracy	104
24. Jakie są zasady zbiorowego prawa pracy?	104
25. Na czym polega wolność zrzeszania się pracowników i pracodawców? ...	104
26. Co oznacza zasada partycypacji pracowniczej?	104
4. Funkcje zasad prawa pracy	106
27. Jakie funkcje pełnią zasady prawa pracy?	106

Część druga

INDYWIDUALNE PRAWO PRACY

Rozdział V

Indywidualne stosunki pracy i ich podmioty	109
1. Podstawy nawiązania stosunku pracy	109
1. Co jest charakterystyczne dla zobowiązaniowego stosunku pracy?	109
2. Czym charakteryzuje się spółdzielczy stosunek pracy?	110
3. Kiedy może dojść do rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę?	112
4. Jak są wynagradzani pracownicy zatrudnieni na podstawie spółdzielczej umowy o pracę?	113
5. Kiedy dochodzi do nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania?	113
6. Jakie przepisy Kodeksu pracy stosuje się do powołania i co się łączy z odwołaniem ze stanowiska?	114
7. Kiedy dochodzi do nawiązania stosunku pracy z wyboru i jakie są tego konsekwencje?	116
8. Czy pracownikowi wybranemu na stanowisko, z którym wiąże się pozostawanie w stosunku pracy, służy prawo do otrzymania urlopu bezpłatnego u dotychczasowego pracodawcy?	116
9. Jakie mogą być przyczyny rozwiązania stosunku pracy z wyboru?	117
10. Co wynika z zatrudnienia na podstawie mianowania?	117
11. Co jest charakterystyczne przy nawiązywaniu stosunku pracy z mianowania?	119

12. Co jest charakterystyczne dla odpowiedzialności dyscyplinarnej pracownika mianowanego?	119
13. Kiedy mianowanie nie prowadzi do powstania stosunku pracy?	119
2. Rodzaje umów o pracę	120
14. Czy Kodeks pracy zawiera zamknięty katalog umów o pracę?	120
15. Co się wiąże z umową zawartą na czas określony i nieokreślony?	121
16. Co się wiąże ze wszystkimi umowami terminowymi?	122
17. Czy wszystkie umowy o pracę zawarte na czas określony mają jednolity charakter?	122
18. Jakie są cechy charakterystyczne obiektywnie uzasadnionej umowy o pracę zawartej na czas określony?	123
19. Na czym polega specyfika terminowej umowy o pracę zawieranej z pracownikiem tymczasowym przez agencję pracy tymczasowej?	124
20. W jakim celu jest zawierana umowa na okres próbny i jakie są jej cechy charakterystyczne?	124
21. Czy możliwe jest przekształcenie wolą stron umowy terminowej w umowę bezterminową?	126
22. Na czym polega fikcja prawna zawarcia umowy na czas nieokreślony? ...	127
23. Jakim rodzajem umowy jest umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego?	128
24. Jak zatrudniać cudzoziemców?	129
25. Jakie warunki zatrudnienia dotyczą pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług w państwach UE?	130
3. Pracownik i jego zdolność do czynności prawnych	131
26. Pracownicza zdolność prawna. Kto może być pracownikiem?	131
27. Pracownicza zdolność do czynności prawnych, tzn. kto może zawierać umowę o pracę w imieniu pracownika nielegitymującego się pełną zdolnością do czynności prawnych?	132
28. Czy dzieci mogą pracować?	133
4. Pracodawca i jego zdolność do zatrudniania pracowników	133
29. Kto może być pracodawcą?	133
30. Czy grupa spółek lub sieć przedsiębiorstw może być pracodawcą?	135
31. Co się wiąże <i>de lege lata</i> z pojęciem zakładu pracy?	136
32. Kto dokonuje czynności prawnych w imieniu pracodawcy?	136
33. Kto jest uprawniony do nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej?	137
5. Zmiany organizacyjne i kapitałowe pracodawcy i ich wpływ na prawa pracownicze	138
34. Czy przejście (transfer) zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę jest szczególnie unormowane w prawie pracy?	138
35. Co rozumiemy przez pojęcie transferu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę?	139

36. Jak rozkłada się odpowiedzialność za zobowiązania pracodawcy powstałe przed transferem?	142
37. Na czym polega realizacja obowiązku informacyjnego pracodawców uczestniczących w transferze wobec indywidualnych pracowników?	143
38. Kiedy pracodawcy są zobowiązani do powiadomienia o transferze zakładowych organizacji związkowych?	145
39. Jakie uprawnienia ma pracownik przejmowany przez nowego pracodawcę?	145
40. Czy transfer może stanowić przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę?	147
41. Jak są chronieni przy transferze pracownicy zatrudnieni na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy?	147
42. W jaki sposób transfer wpływa na fundusz socjalny?	149
43. Czy komercjalizacja stanowi transfer w rozumieniu art. 23 ¹ k.p.?	149
44. Kiedy pracownik nabywa prawo do akcji prywatyzowanego przedsiębiorstwa?	150

Rozdział VI

Nawiązanie i zmiana umowy o pracę	153
1. Tryb i forma zawarcia umowy o pracę	153
1. Czy w prawie pracy obowiązuje szczególny tryb nawiązania stosunku pracy?	153
2. Jakie pytania można zadawać kandydatowi na pracownika, a jakie pracownikowi?	154
3. Jakie są instrumenty prawne ochrony pracownika przed pytaniami niedozwolonymi?	155
4. Czy prawo pracy pozwala na zawarcie przedwstępnej umowy o pracę?	156
5. Czy zgodnie z prawem pracy można zatrudniać na podstawie konkursu?	157
6. Jaka jest forma zawarcia umowy o pracę?	157
7. Czy może dojść do zawarcia umowy o pracę <i>per facta concludentia</i> ?	158
8. Jakie są konsekwencje braku formy pisemnej umowy o pracę?	159
9. W jakim języku powinna być zawarta w Polsce umowa o pracę?	159
2. Treść umowy o pracę	160
10. Jaka jest minimalna treść umowy o pracę?	160
11. Jakie inne warunki powinny być według Kodeksu pracy ustalone między stronami umowy o pracę?	161
12. Czy negocjacjami stron mogą być objęte inne okoliczności niewymienione w art. 29 k.p.? Jakie mogą być <i>accidentalia negotii</i> umowy o pracę?	163
13. Jakie są umowy związane z umową o pracę (klauzule autonomiczne do umowy o pracę)?	164

14. Czy należy umożliwiać wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy spoza zakładu pracy?	164
15. Czym różniła się telepraca od pracy zdalnej przed i w trakcie pandemii COVID-19?	165
16. Jaka jest definicja pracy zdalnej w Kodeksie pracy?	166
17. Co poprzedza wprowadzenie pracy zdalnej regulowanej?	167
18. Jakie są przesłanki stosowania pracy zdalnej wobec indywidualnego pracownika?	168
19. Jak zrezygnować z wykonywania pracy zdalnej?	169
20. Jaki jest zakres informacji przekazywanych pracownikom zdalnym?	170
21. Jakie są szczególne obowiązki stron stosunku pracy związane z pracą zdalną?	170
22. Kiedy pracodawca może naruszyć mir domowy pracownika wykonującego pracę zdalną?	171
23. Czy pracownik wykonujący pracę zdalną podlega zakazowi dyskryminacji?	172
24. Na czym polega praca zdalna okazjonalna?	172
25. Czym charakteryzuje się stosunek pracy nawiązany z agencją pracy tymczasowej?	172
26. Jakie są granice swobody ustalania treści stosunku pracy?	173
27. Czy podmiot trzeci w porozumieniu z pracodawcą może zredukować uprawnienia pracownicze wynikające z wcześniej zawartej umowy o pracę?	174
28. Jak można interpretować art. 23 ^{1a} k.p. w celu ochrony postanowień umownych wynegocjowanych indywidualnie przez strony?	175
29. Co jest specyficznego w zatrudnianiu w niepełnym wymiarze czasu pracy?	176
30. Jakie obowiązki informacyjne związane z warunkami zatrudnienia spoczywają na pracodawcy?	177
31. Jakie dodatkowe obowiązki informacyjne wobec pracowników skierowanych do pracy do państw niebędących członkami UE spoczywają na pracodawcy?	178
32. Na czym polega możliwość wnioskowania o zmianę rodzaju umowy o pracę lub bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy?	179
33. Czy prawo pracy reguluje zatrudnianie w Polsce przez pracodawcę mającego siedzibę poza terytorium RP?	180
3. Zmiana treści umowy o pracę	181
34. W jaki sposób może dojść do stałej zmiany treści umowy o pracę?	181
35. Czym charakteryzuje się instytucja wypowiedzenia warunków pracy i płacy i jaki jest jej cel?	182
36. Jaka jest wymagana forma i treść oświadczenia woli pracodawcy o zmianie warunków umowy o pracę?	183

37. Z czym związana jest fikcja prawna przyjęcia nowych, pogorszonych warunków pracy i płacy?	183
38. Jakie warunki umowy mogą być przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego?	184
39. Jakie są skutki zmian normatywnych (wypowiedzenia lub zmiany norm wewnątrzzakładowych) dla treści stosunku pracy?	185
40. Co w praktyce oznacza odpowiednie stosowanie do wypowiedzenia zmieniającego przepisów o wypowiedzeniu definitywnym?	186
41. Kiedy jest możliwa okresowa zmiana treści stosunku pracy przez pracodawcę?	187
42. W jakich sytuacjach pracodawca musi przenieść pracownika do innej pracy?	189

Rozdział VII

Rozwiązanie i wygaśnięcie umowy o pracę	190
--	-----

1. Reguły ogólne dotyczące składania oświadczeń woli prowadzących

do rozwiązania umowy o pracę	190
1. W jakich sytuacjach dochodzi do rozwiązania stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy?	190
2. Jak zawrzeć porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę?	191
3. Jak skutecznie składać oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy?	192
4. Jaka jest wymagana forma i treść oświadczeń woli o rozwiązaniu stosunku pracy?	194
5. Kiedy można cofnąć swoje oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę?	195
6. Jakie są skutki złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy bez właściwego umocowania pracodawcy?	196

2. Wypowiedzenie umowy o pracę

7. Na czym polega konstrukcja prawna wypowiedzenia umowy o pracę? ...	196
8. Co należy rozumieć przez terminy „okres” i „termin wypowiedzenia”?	197
9. Jaka jest moc wiążąca norm ustanawiających okresy wypowiedzenia?	199
10. Jaka jest odpowiedzialność pracodawcy przy nierespektowaniu umownie wydłużonego okresu wypowiedzenia?	200
11. Czy możliwa jest konwalidacja wadliwego wypowiedzenia w okresie jego trwania?	200
12. Czy można rozwiązać stosunek pracy w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia umowy?	200
13. Jak kształtuje się zakaz dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia w okresie wypowiedzenia?	201
14. Czy pracodawca, wypowiadając umowę o pracę, może odsunąć pracownika od wykonywania pracy?	201

15. Na czym polega powszechna ochrona przed wypowiedzeniem (wypowiedzeniem zmieniającym) umowy zawartej na czas określony i umowy zawartej na czas nieokreślony?	202
16. Czy wystarczającą przesłanką wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony jest nabycie uprawnień emerytalnych?	206
17. Czy usprawiedliwiona nieobecność w pracy jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie?	206
18. Jakie są wzajemne relacje między art. 8 k.p. i art. 45 k.p.?	207
19. Na czym polega konsultacja wypowiedzenia ze związkami zawodowymi?	208
20. Co to jest szczególna ochrona przed wypowiedzeniem i kto jest szczególnie chroniony przed rozwiązaniem umowy o pracę?	210
21. Jakie są konstrukcje zakazu wypowiedzenia?	211
22. Kiedy ochrona przed wypowiedzeniem jest wyłączona?	212
23. Jakie są konsekwencje niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę?	212
24. Które roszczenie wybrać w przypadku wypowiedzenia wadliwego merytorycznie i formalnie (z uwagi na zastosowany za krótki okres wypowiedzenia)?	213
25. Kiedy sąd może zasądzić roszczenie alternatywne?	214
26. Jakie są skutki orzeczenia o przywróceniu do pracy?	215
27. Kiedy pracownikowi przysługuje po przywróceniu do pracy wynagrodzenie i w jakiej wysokości?	215
28. Jaki okres pozostawania bez pracy wliczany jest pracownikowi do stażu pracy po wygraniu sporu, którego przedmiotem było wypowiedzenie niezgodne z prawem?	217
29. Co jest związane z roszczeniem o odszkodowanie?	217
3. Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników	218
30. Gdzie znajduje się regulacja prawna zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników i jaki jest jej zakres?	218
31. Co należy rozumieć przez przyczyny niedotyczące pracownika?	220
32. Kiedy zwolnienia są zwolnieniami grupowymi?	220
33. Kiedy dochodzi do zwolnień indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracownika?	222
34. Jaka jest wymagana procedura zwolnienia grupowego?	222
35. W jaki sposób zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika modyfikują szczególną ochronę trwałości stosunku pracy?	224
36. Jakie uprawnienia przysługują pracownikom zwalnianym z przyczyn dotyczących pracodawcy?	226
37. Kiedy pracownikowi zwalnianemu z przyczyn niedotyczących pracodawcy przysługuje odprawa i w jakiej wysokości?	227
38. Kiedy pracownikowi zwolnionemu w ramach grupowego zwolnienia przysługuje prawo do ponownego zatrudnienia?	228

4. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę (w trybie natychmiastowym)	229
39. Kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia?	229
40. Jakie są przyczyny i tryb zwolnienia dyscyplinarnego pracownika?	230
41. Co praktycznie oznacza ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych?	233
42. Jakie przestępstwa i kiedy popełniane pozwalają na zwolnienie dyscyplinarne?	234
43. Z utratą jakich dokumentów jest związana zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu?	235
44. Jakie sytuacje pozwalają pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym bez winy pracownika?	235
45. Jaki staż pracy zaliczany jest do stażu pracy określającego czas niezdolności do pracy, który chroni pracownika przed zwolnieniem?	237
46. Jakie są: forma, terminy i procedura zwolnienia w trybie art. 53 k.p.?	237
47. Czy pracownik ma roszczenie o ponowne zatrudnienie po ustaniu przyczyny zwolnienia z pracy na podstawie art. 53 k.p.?	238
48. Jakie roszczenia przysługują pracownikowi zwolnionemu z pracy w trybie natychmiastowym?	239
49. Czy możliwe jest zasądzenie przez sąd roszczenia alternatywnego?	239
50. W jakiej wysokości należy się pracownikowi wynagrodzenie przy orzeczeniu przywrócenia do pracy?	240
51. Jaki jest charakter roszczenia o odszkodowanie i w jakiej wysokości ono przysługuje?	240
52. W jakich sytuacjach pracownik nie ma wyboru roszczenia i przysługuje mu jedynie prawo do odszkodowania?	242
53. Jakie roszczenia przysługują pracownikowi w przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy i wadliwego rozwiązania stosunku pracy w okresie wypowiedzenia?	242
5. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym przez pracownika	243
54. Kiedy i jak pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia?	243
55. Jakie są podstawowe obowiązki pracodawcy?	244
56. Kiedy możemy uznać, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę?	245
57. Jakie skutki dla pracownika pociąga rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy?	246
58. Jakie uprawnienia przysługują pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1 ¹ k.p.?	247

6. Wygaśnięcie umowy o pracę	248
59. Na czym polega konstrukcja prawna wygaśnięcia stosunku pracy?	248
60. Jakie roszczenia przysługują pracownikowi w przypadku wadliwej kwalifikacji pracodawcy, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy?	249
61. Jakie konsekwencje – poza wygaśnięciem stosunku pracy – prawo pracy wiąże ze śmiercią pracownika?	249
62. Jakie skutki może wywołać śmierć pracodawcy?	251
63. Jakie skutki w sferze stosunku pracy wywołuje ustanowienie zarządu sukcesyjnego?	252
64. Kiedy tymczasowe aresztowanie pracownika powoduje wygaśnięcie stosunku pracy?	254
65. Kiedy pracownik ma prawo do ponownego zatrudnienia po wygaśnięciu stosunku pracy na skutek przedłużającego się aresztowania?	255

Rozdział VIII

Obowiązki pracownika i pracodawcy	256
1. Przedmiot obowiązków pracownika i ich podstawa prawna	256
1. Jaki jest zasadniczy obowiązek pracownika wobec pracodawcy?	256
2. Jakie obowiązki nakłada na pracownika Kodeks pracy?	257
3. W jakich aktach mogą zostać uregulowane obowiązki pracownicze?	257
4. Jakie są konsekwencje naruszenia obowiązków pracowniczych?	258
2. Umowy o zakazie konkurencji	258
5. Jak można wprowadzić do stosunku pracy zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej przez pracownika?	258
6. Na czym polega odrębność umowy o zakazie konkurencji?	259
7. Co rozumiemy przez działalność konkurencyjną w świetle norm Kodeksu pracy?	259
8. Co się wiąże praktycznie z umowami o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy?	260
9. Czym charakteryzuje się umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia?	261
10. Czy jest możliwe jednostronne rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w trakcie trwania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej?	262
11. Czy istnieje możliwość zmiany umowy o zakazie konkurencji jednostronnie przez pracodawcę na zasadzie art. 42 k.p.?	264
3. Obowiązki pracodawcy jako system zobowiązań publicznoprawnych i prywatnoprawnych	265
12. Jak systematyzować obowiązki pracodawcy?	265
13. Czy na pracodawcy spoczywają obowiązki wobec innych podmiotów niż pracownik?	265
14. Kiedy pracodawca musi tworzyć fundusz socjalny?	266

15. Jakie obowiązki o charakterze socjalnym spoczywają na pracodawcy zatrudniającym mniej niż 50 pracowników?	267
16. Z jakich środków tworzony jest fundusz socjalny?	267
17. Na co mogą być przeznaczane środki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i kto o tym decyduje?	268
18. Czy pracodawcy mogą prowadzić wspólną działalność socjalną?	269
4. Obowiązki pracodawcy wobec pracownika	270
19. Jakie zasadnicze obowiązki spoczywają na pracodawcy wobec pracownika w związku z nawiązaniem stosunku pracy?	270
20. Jakie zasadnicze obowiązki spoczywają na pracodawcy w związku z realizacją stosunku pracy?	270
21. Jakie obowiązki informacyjne spoczywają na pracodawcy w trakcie trwania zatrudnienia?	271
22. Jak prowadzić i przechowywać dokumentację pracowniczą?	272
23. Jakie zagrożenia są związane z brakiem ewidencji czasu pracy?	272
24. Kiedy mamy do czynienia z mobbingiem?	273
25. Na czym polegają obowiązki związane z przetwarzaniem danych osobowych pracowników?	274
26. Czy i w jakim zakresie pracodawca może wykorzystywać monitoring wizyjny w zakładzie pracy?	274
27. Czy pracodawca może w inny sposób monitorować zachowania pracowników?	275
28. Czy pracodawca może kontrolować trzeźwość pracowników?	276
29. Które z obowiązków pracodawcy są najważniejsze dla fazy zakończenia stosunku pracy?	277
30. Co to jest świadectwo pracy?	277
31. Czy pracownik może żądać sprostowania lub wydania świadectwa pracy?	278
32. W jakich sytuacjach świadectwo pracy jest niewłaściwe?	279

Rozdział IX

Odpowiedzialność pracownika i pracodawcy	281
1. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	281
1. Kiedy można pociągnąć pracownika do odpowiedzialności porządkowej?	281
2. Jaki jest tryb nakładania kary porządkowej?	282
3. Czy pracownik może odwołać się od nałożonej kary?	284
4. Kiedy następuje zatarcie kary?	284
2. Odpowiedzialność materialna pracownika	284
5. Na jakich zasadach odpowiada pracownik za mienie pracodawcy inne niż powierzone?	285

6. Jak kształtuje się wysokość odszkodowania należnego pracodawcy przy szkodzie wyrządzonej przez pracownika w mieniu niepowierzonym z winy nieumyślnej?	285
7. Czy możliwe jest zawarcie ugody co do zasad naprawienia szkody przez pracownika i jakie są konsekwencje takiej ugody?	286
8. Kto odpowiada za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych?	287
9. Kiedy mamy do czynienia z winą umyślną lub nieumyślną przy odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy?	287
10. Czy zachodzi różnica w odpowiedzialności pracownika za wyrządzenie szkody w mieniu innym niż powierzone z winy umyślnej i nieumyślnej?	288
11. Jak kształtuje się odpowiedzialność materialna pracownika za mienie powierzone?	289
12. Na czym polega wspólna odpowiedzialność za mienie powierzone?	290
13. Kiedy można zawierać umowę o wspólnej odpowiedzialności za mienie powierzone?	290
3. Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy za naruszenie praw pracowniczych	291
14. Jaką odpowiedzialność ponosi pracodawca za niewykonanie swoich obowiązków?	291
15. Na podstawie jakich przepisów pracodawca odpowiada majątkowo?	291
16. Czy pracownik może dochodzić od swego pracodawcy odszkodowania na zasadach prawa cywilnego?	291
17. Czy pracodawca odpowiada w sposób ograniczony za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy?	292
18. Czy odszkodowanie za naruszenie równości w zatrudnieniu i za mobbowanie pracownika jest ograniczone?	292
19. Jakie są przesłanki odpowiedzialności za dyskryminację w zatrudnieniu i kto musi je udowodnić?	293
20. Na kim spoczywa ciężar dowodu w sporach dotyczących mobbingu?	293
21. Jakie roszczenia przysługują mobbingowanemu pracownikowi na podstawie Kodeksu pracy?	294
22. Jakie są przesłanki otrzymania zadośćuczynienia za krzywdę dochodzonego na podstawie art. 94 ³ § 3 k.p.?	294
23. Jakie są przesłanki nabycia odszkodowania na podstawie art. 94 ³ § 4 k.p.?	295
24. Jakie konsekwencje może ponosić pracodawca, który wydał niewłaściwe świadectwo pracy lub nie wydał go w terminie?	296
25. Czy niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy może być podstawą dochodzenia odszkodowania na zasadach prawa cywilnego?	297
26. W jakim zakresie pracodawca odpowiada za wypadek przy pracy?	297

27. Czy pracodawca został zwolniony od odpowiedzialności (płaci jedynie za przedmioty utracone i zniszczone), czy też odpowiada na zasadach prawa cywilnego za wypadki przy pracy w sytuacji, gdy szkoda przerasta odszkodowania wypłacane przez ZUS?	298
4. Odpowiedzialność za przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym	299
28. Gdzie została uregulowana odpowiedzialność za przestępstwa przeciwko prawom pracownika?	299
29. Gdzie zostały zdefiniowane wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym?	300
 Rozdział X	
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą	301
1. Pojęcie wynagrodzenia za pracę	301
1. Czym jest wynagrodzenie za pracę?	301
2. Jakie są funkcje wynagrodzenia za pracę?	302
3. Jakie są cechy pojęciowe wynagrodzenia za pracę?	302
4. Jak ustalane są warunki wynagrodzenia za pracę?	304
5. W jakiej formie jest spełniane wynagrodzenie za pracę?	305
2. Składniki wynagrodzenia za pracę	305
6. Jaką strukturę ma wynagrodzenie za pracę?	305
7. Jakie można wyróżnić systemy wynagrodzenia zasadniczego?	305
8. Co to jest premia?	306
9. Co to jest prowizja?	307
10. Jakie dodatki przysługują pracownikowi?	307
3. Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę	308
11. Na czym polega ochrona wynagrodzenia za pracę?	308
12. Co oznacza zakaz zrzeczenia się i przeniesienia prawa do wynagrodzenia na inną osobę?	308
13. W jakim terminie i miejscu powinno być wypłacane wynagrodzenie za pracę?	309
14. W jaki sposób jest spełniane prawo do wynagrodzenia?	310
15. Co można potrącić z wynagrodzenia za pracę bez zgody pracownika? ...	310
16. Jakie inne należności mogą być pobrane z wynagrodzenia za pracę?	311
4. Pozawynagrodzeniowe świadczenia związane z pracą	311
17. Jakie można wyróżnić pozawynagrodzeniowe świadczenia związane z pracą?	311
18. Jakie pozawynagrodzeniowe świadczenia odwzajemniające pracę i ekwiwalentne względem niej mogą przysługiwać pracownikowi?	312
19. Jakie świadczenia wyrównawcze i kompensacyjne przysługują pracownikowi?	312
20. Jakie odprawy pieniężne przysługują w związku ze stosunkiem pracy?	313

5. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności	
 pracodawcy	313
21. Jakie cele i status ma Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?	313
22. Jakie są przesłanki nabycia uprawnień wobec Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?	314
23. Kto może skorzystać ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?	314
24. Którzy pracodawcy podlegają ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy z 2006 r.?	315
25. Kiedy mamy do czynienia z niewypłacalnością pracodawcy?	316
26. Jakie są źródła finansowania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?	316
27. Jakie roszczenia są chronione przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?	317

Rozdział XI

Czas pracy	318
1. Pojęcie czasu pracy	318
1. Co to jest czas pracy?	318
2. Co oznacza pozostawanie w dyspozycji pracodawcy?	319
3. Jakie okresy niewykonywania pracy stanowią czas pracy?	319
4. Jakich okresów nie wlicza się do czasu pracy?	320
5. Jaka jest relacja pomiędzy podróżą służbową a czasem pracy?	321
2. Systemy i rozkłady czasu pracy	322
6. Co to jest system czasu pracy?	322
7. Co to jest norma czasu pracy?	323
8. Co to jest okres rozliczeniowy czasu pracy?	323
9. W jakich okresach następuje rozliczanie dobowej i tygodniowej normy czasu pracy?	324
10. Co to jest podstawowy czas pracy?	324
11. Co to jest skrócony czas pracy?	325
12. Co to jest czas pracy w ruchu ciągłym?	326
13. Jaki system czasu pracy może być stosowany przy pracach, które nie mogą być wstrzymane ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności?	326
14. Co to jest równoważny czas pracy?	327
15. Jaki system czasu pracy obowiązuje przy dozorcze urządzeń?	327
16. Jaki czas pracy może być stosowany przy pilnowaniu?	328
17. Jaki system czasu pracy obowiązuje w skróconym tygodniu pracy?	329
18. Co to jest system czasu pracy weekendowej?	329
19. Co to jest ruchomy czas pracy?	330
20. Co to jest przerywany czas pracy?	330

21. Co to jest zadaniowy czas pracy?	331
22. Kogo nie można zatrudniać ponad 8 godzin na dobę?	332
23. Co to jest rozkład czasu pracy?	332
24. Czy wprost, na podstawie Kodeksu pracy, można stosować przewidziane w nim systemy czasu pracy?	332
25. Jak ustalane są systemy i rozkłady czasu pracy?	333
26. Co to jest indywidualny rozkład czasu pracy?	334
3. Wymiar czasu pracy	334
27. Jak obliczany jest obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy?	334
28. Ile wynosi maksymalny, przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy?	335
4. Okresy odpoczynku	335
29. Jakie okresy dobowego i tygodniowego odpoczynku przysługują pracownikowi?	335
5. Praca w godzinach nadliczbowych	336
30. Co to jest praca w godzinach nadliczbowych?	336
31. Kiedy dopuszczalna jest praca w godzinach nadliczbowych?	337
32. Czy praca w godzinach nadliczbowych jest limitowana?	338
33. Kogo nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych?	338
34. Jak kwalifikować pracę ponadwymiarową pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy?	339
35. Jak rekompensowana jest praca w godzinach nadliczbowych dodatkowym wynagrodzeniem?	339
36. Jak rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych dodatkowym czasem wolnym od pracy?	340
37. Kiedy praca w godzinach nadliczbowych powinna być rekompensowana dodatkowym dniem wolnym od pracy?	341
38. Jak rekompensowana jest praca nadliczbowa kadry kierowniczej?	341
6. Praca w nocy, niedziele i święta	342
39. Co to jest pora nocna?	342
40. Kogo nie można zatrudniać w porze nocnej?	342
41. Kto jest pracownikiem pracującym w nocy?	342
42. Jak rekompensowana jest praca nocna?	343
43. Które dni są dniami ustawowo wolnymi od pracy?	343
44. Jakie są granice czasowe niedzieli i święta?	344
45. Kiedy dopuszczalna jest praca w niedziele i święta?	344
46. Jak rekompensowana jest praca w niedziele i święta?	346
47. Jakie są konsekwencje niemożności wykorzystania zastępczego dnia wolnego od pracy?	346
7. Ewidencja czasu pracy	346
48. Co to jest ewidencja czasu pracy?	346
49. Co powinna zawierać ewidencja czasu pracy?	347

Rozdział XII

Urlopy pracownicze i zwolnienia od pracy	348
1. Uwagi wstępne	348
1. Co to są urlopy pracownicze i jakie można wyróżnić ich rodzaje?	348
2. Urlop wypoczynkowy	348
2. Co to jest urlop wypoczynkowy?	348
3. Jaki jest charakter prawny prawa do urlopu wypoczynkowego?	349
4. Kiedy przedawnia się roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego?	349
5. Jak przedstawia się nabycie prawa do urlopu w pierwszym roku zatrudnienia?	350
6. Jaki jest mechanizm nabywania prawa do kolejnych urlopów wypoczynkowych?	350
7. Jak kształtuje się wymiar urlopu wypoczynkowego?	350
8. Jak jest ustalany wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy?	351
9. Jak jest ustalany okres zatrudnienia, od którego zależy prawo i wymiar urlopu wypoczynkowego?	352
10. Jakie inne okresy zalicza się do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego?	352
11. Na jakie dni udziela się urlopu wypoczynkowego?	353
12. Co to jest urlop proporcjonalny?	353
13. Jak kształtuje się proporcjonalny urlop wypoczynkowy w sytuacji, gdy pracownik nie pozostawał przez cały rok kalendarzowy w stosunku pracy?	354
14. Jak kształtuje się proporcjonalny urlop wypoczynkowy w sytuacji nieobecności pracownika w pracy trwającej co najmniej miesiąc?	354
15. Jak się oblicza urlop proporcjonalny?	355
16. Kiedy pracownikowi przysługuje urlop uzupełniający?	355
17. W jakim okresie pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego?	355
18. Jak jest wyznaczany termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego?	356
19. Kiedy można dokonać podziału urlopu wypoczynkowego?	357
20. Kiedy termin urlopu może być przesunięty na wniosek jednej ze stron stosunku pracy?	357
21. Kiedy następuje przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego z mocy prawa?	358
22. Kiedy następuje przerwanie urlopu wypoczynkowego z mocy prawa?	358
23. Kiedy można odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego?	359
24. Co to jest urlop na żądanie?	359
25. Czy pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę?	360

26. W jakim terminie pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi zaległego urlopu?	360
27. Kiedy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy?	360
28. Jakie wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za czas urlopu wypoczynkowego?	361
3. Urlop opiekuńczy	362
29. Co to jest urlop opiekuńczy, jaki jest jego cel i warunki udzielania?	362
4. Urlopy bezpłatne	362
30. Co to jest urlop bezpłatny i jakie można wyróżnić rodzaje urlopów bezpłatnych?	362
31. Co to jest typowy urlop bezpłatny?	362
32. Czy pracownikowi można udzielić urlopu bezpłatnego na czas wykonywania pracy u innego pracodawcy?	363
33. Kiedy pracodawca musi udzielić urlopu bezpłatnego młodocianemu pracownikowi?	364
5. Zwolnienia od pracy	364
34. Co to są zwolnienia od pracy?	364
35. Jak można wyróżnić rodzaje zwolnień od pracy?	364
36. Na czym polega zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej?	365

Rozdział XIII

Ochrona pracy kobiet. Uprawnienia pracowników związane

z rodzicielstwem	366
1. Uwagi wstępne	366
1. Jak są przesłanki ustanowienia ochrony pracy kobiet?	366
2. Jak są przesłanki ustanowienia szczególnych uprawnień związanych z rodzicielstwem?	366
2. Ochrona pracy kobiet	367
3. Na czym polega ochrona zdrowia kobiet oraz kobiet w ciąży i karmiących piersią?	367
4. Jakie obowiązki ciąży na pracodawcy zatrudniającym pracownicę przy pracach jej wzbronionych?	368
5. Jak są ograniczenia co do czasu i miejsca wykonywania pracy przez kobietę w ciąży?	368
6. Jakie przerwy w pracy przysługują pracownicy karmiącej dziecko piersią?	369
3. Urlopy i zwolnienia od pracy związane z rodzicielstwem	370
7. Czy urlopy i zwolnienia od pracy związane z rodzicielstwem są samodzielnymi uprawnieniami każdego pracownika?	370
8. Co to jest urlop macierzyński?	370
9. Czy pracownica może skorzystać z urlopu macierzyńskiego przed porodem?	371

10. Kiedy z urlopu macierzyńskiego skorzystać może pracownik-ojciec dziecka albo pracownik-inny najbliższy członek rodziny?	371
11. Kiedy urlop macierzyński ulega skróceniu, a kiedy może zostać zawieszony?	372
12. Co to jest urlop ojcowski?	373
13. Co to jest urlop rodzicielski?	373
14. Co to jest urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego?	374
15. Czy pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu?	374
16. Jakie świadczenie przysługuje za czas urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego?	375
17. Co to jest urlop wychowawczy?	376
18. Jakie są reguły udzielania i wykorzystywania urlopu wychowawczego?	377
19. Czy pracownik opiekujący się małym dzieckiem może żądać zmniejszenia wymiaru zatrudnienia?	378
20. Jakie inne zwolnienie od pracy przysługuje z tytułu rodzicielstwa?	378
4. Inne uprawnienia związane z rodzicielstwem	379
21. Jakie są ograniczenia co do czasu i miejsca wykonywania pracy przez pracownicę/pracownika opiekującą się/opiekującego się dzieckiem do lat 4?	379
22. Jakie świadczenie przysługuje w czasie nieobecności pracownicy/pracownika w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem?	379
5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy związana z rodzicielstwem	381
23. Na czym polega szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w okresie ciąży i w czasie urlopów związanych z rodzicielstwem?	381
24. Czy zakaz wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy tylko wypowiedzenia rozwiązującego?	382
25. Na czym polega szczególna ochrona stosunku pracy w czasie urlopu wychowawczego?	383
 Rozdział XIV	
Zatrudnianie młodocianych	384
1. Uwagi wstępne	384
1. Dlaczego dla młodocianych ustanowiono odrębną regulację zasad ich zatrudniania?	384
2. Jakie są zasady zatrudniania osób w wieku do 18. roku życia?	384
2. Zasady zatrudniania młodocianych	385
3. Jakie są rodzaje przygotowania zawodowego?	385
4. Na podstawie jakich umów można zatrudniać pracowników w celu przygotowania zawodowego?	386

5. Jaka jest treść umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego?	386
6. W czym przejawia się szczególna ochrona trwałości stosunku pracy młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego?	386
7. Co to są prace lekkie?	387
8. Na podstawie jakiej umowy zatrudniani są młodociani przy pracach lekkich?	388
3. Ochrona pracy młodocianych	388
9. Jak ukształtowany jest czas pracy młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego?	388
10. Jak ukształtowany jest czas pracy młodocianych zatrudnionych przy pracach lekkich?	388
11. Czy młodocianego można zatrudniać w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej?	389
12. Jaki okres odpoczynku przysługuje młodocianym pracownikom?	389
13. Jak kształtuje się prawo i wymiar urlopu wypoczynkowego młodocianego?	389
14. Czy pracownikowi młodocianemu przysługuje urlop bezpłatny na wypoczynek?	390
15. W czym przejawia się szczególna ochrona zdrowia pracownika młodocianego?	390

Rozdział XV

Bezpieczeństwo i higiena pracy	392
1. Przepisy bhp i nadzór nad ich stosowaniem	392
1. Jakie normy prawa wewnętrznego i międzynarodowego regulują sprawy związane z bhp?	392
2. Kto sprawuje nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp w Polsce?	393
3. Jaki jest zakres działania PIP?	394
4. Jakie są zadania społecznej inspekcji pracy?	396
2. Obowiązki z zakresu bhp i podmioty zobowiązane do ich przestrzegania	396
5. Na kim zasadniczo spoczywa obowiązek zapewnienia bhp w zakładzie pracy?	396
6. Kogo poza pracownikami dotyczą normy działu X Kodeksu pracy?	397
7. Jakie obowiązki w zakresie bhp spoczywają na pracowniku?	398
8. Kiedy pracownik ma prawo powstrzymania się od wykonywania pracy z uwagi na bhp?	399
9. Jakie obowiązki generalne w zakresie bhp spoczywają na pracodawcy?	400
3. Profilaktyczna ochrona zdrowia	401
10. Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w zakresie profilaktycznej ochrony zdrowia?	401

11. Na czym polega obowiązek zapewnienia pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego?	403
4. Choroby zawodowe i wypadki przy pracy	404
12. Jakie obowiązki związane z chorobami zawodowymi spoczywają na pracodawcy?	404
13. Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w związku z wypadkami przy pracy?	405
14. Jakie są jeszcze wypadki zrównane z wypadkiem przy pracy?	407
15. Kiedy zachodzi wypadek w drodze do pracy i z pracy?	409
16. Kto i na jakiej zasadzie ponosi odpowiedzialność za wypadek przy pracy?	409
5. Służby bhp	410
17. Kiedy powinny powstać u pracodawcy służby bhp i jaka jest ich rola?	410
18. Co należy do zakresu działania służby bhp?	411
19. Kiedy powołuje się komisję bhp i jakie są jej zadania?	412
6. Konsultacje w zakresie bhp	412
20. Na czym polegają konsultacje z załogą działań dotyczących bhp?	412

Rozdział XVI

Indywidualne spory pracy	414
1. System rozstrzygania sporów ze stosunku pracy	414
1. Jakie są podstawy prawne obowiązującego systemu rozstrzygania sporów ze stosunku pracy?	414
2. Polubowne załatwianie sporów pracowniczych	415
2. Jakie są cechy charakterystyczne postępowania pojednawczego uregulowanego w Kodeksie pracy?	415
3. Kiedy można prowadzić mediację i jakie są jej zasady?	415
4. Kto może być mediatorem?	416
5. Jakie są skutki zawarcia ugody przedprocesowej, ugody procesowej, ugody przed komisją pojednawczą i w postępowaniu mediacyjnym?	417
3. Sądowe rozstrzyganie sporów pracowniczych – cechy charakterystyczne	418
6. Jakie sądy rozstrzygają spory ze stosunku pracy?	418
7. Jakie są szczególne zasady postępowania przed sądami pracy w sprawach ze stosunku pracy?	420
4. Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy	421
8. Jaki jest cel instytucji przedawnienia?	421
9. Jaka jest moc wiążąca przepisów dotyczących przedawnienia?	422
10. Jakie terminy przedawnienia obowiązują w prawie pracy?	422
11. Jak ustalić początek biegu przedawnienia?	424
12. Czy upływ terminu przedawnienia w prawie pracy uwzględnia się na zarzut czy z urzędu?	424
13. Kiedy bieg przedawnienia ulega zawieszeniu?	425

14. Kiedy następuje przedłużenie biegu okresu przedawnienia?	425
15. Co oznacza przerwanie biegu przedawnienia?	426
16. Kiedy możemy przyjąć, że doszło do uznania roszczenia, a bieg terminu przedawnienia został przerwany?	427

Część trzecia

ZBIOROWE PRAWO PRACY

Rozdział XVII

Zbiorowe prawo pracy i jego podmioty	431
1. Pojęcie zbiorowego prawa pracy	431
1. Co to jest zbiorowe prawo pracy?	432
2. Jakie jest znaczenie zbiorowego prawa pracy?	432
2. Zasady zbiorowego prawa pracy	433
3. Jak można wyróżnić zasady zbiorowego prawa pracy?	433
4. Na czym polega zasada dialogu społecznego?	433
5. Co oznacza zasada zachowania pokoju społecznego?	434
6. Co oznacza zasada równego traktowania partnerów społecznych?	434
7. Na czym polega zasada autonomii partnerów społecznych?	435
3. Podmioty zbiorowego prawa pracy	435
8. Jakie podmioty występują na gruncie zbiorowego prawa pracy?	435

Rozdział XVIII

Związki zawodowe i organizacje pracodawców	437
1. Prawo koalicji	437
1. Co to jest prawo koalicji?	437
2. Komu przysługuje prawo koalicji?	437
3. W czym wyraża się wolność związkowa?	439
4. Co oznacza samorządność i niezależność związkowa?	440
2. Tworzenie oraz rozwiązywanie związków zawodowych i organizacji pracodawców	440
5. Jak powstają związek zawodowy i organizacja pracodawców?	440
6. Kiedy związek zawodowy i organizacja pracodawców podlegają wykreśleniu z rejestru sądowego?	440
3. Uprawnienia związków zawodowych i organizacji pracodawców	441
7. Jakie są zadania związków zawodowych?	441
8. Jakie uprawnienia przysługują związkom zawodowym?	441
9. Jakie są zadania organizacji pracodawców?	442
10. Jakie uprawnienia przysługują organizacjom pracodawców?	443
4. Szczególne uprawnienia pracownicze działaczy związkowych	443
11. Na czym polega szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych?	443

12. Jakie inne szczególne uprawnienia pracownicze przysługują działaczom związkowym?	446
--	-----

Rozdział XIX

Dialog społeczny i partycypacja pracownicza	447
--	-----

1. Dialog społeczny	447
1. Co to jest dialog społeczny?	447
2. Jakie są instytucjonalne ramy dialogu społecznego?	448
3. Kto reprezentuje pracowników w Radzie Dialogu Społecznego oraz w wojewódzkich radach dialogu społecznego?	448
4. Kto reprezentuje pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego oraz w wojewódzkich radach dialogu społecznego?	448
5. Jakie są kompetencje Rady Dialogu Społecznego i jej stron?	449
6. Jakie są kompetencje wojewódzkich rad dialogu społecznego?	449
2. Partycypacja pracownicza	450
7. Co to jest partycypacja pracownicza?	450
8. Jak kształtuje się partycypacja pracownicza u pracodawców wykonujących działalność gospodarczą?	450
9. Co to jest rada pracowników?	451
10. Jak powoływana jest rada pracowników?	451
11. Jakie kompetencje przysługują radzie pracowników?	452
12. Jaki jest model partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwach państwowych?	453
13. Jaki jest model partycypacji w spółkach powstałych w wyniku komercjalizacji oraz w spółkach sprywatyzowanych?	454
14. Co to jest europejska rada zakładowa?	455
15. Jaki jest model zaangażowania pracowników w spółce i spółdzielni europejskiej?	456

Rozdział XX

Spory zbiorowe	458
-----------------------------	-----

1. Pojęcie sporu zbiorowego	458
1. Jaki jest charakter sporu zbiorowego?	458
2. Jaki jest przedmiot sporu zbiorowego?	459
3. Jak można wyróżnić rodzaje sporów zbiorowych?	459
4. Jakie są strony sporu zbiorowego?	460
5. Jakie są granice czasowe sporu zbiorowego?	460
2. Tryb rozstrzygnięcia sporów zbiorowych	461
6. Jakie są niekonfrontacyjne etapy rozstrzygnięcia sporu zbiorowego?	461
7. Co to jest strajk?	461
8. Jak można wyróżnić rodzaje strajku?	462
9. Jakie są zasady legalnego strajku?	462
10. Jaka jest procedura organizowania strajku?	463

11. Komu nie przysługuje prawo do strajku?	463
12. Jaka jest sytuacja pracownika uczestniczącego w strajku?	464
13. Jakie inne niż strajk formy protestu przysługują pracownikom?	464
Wzory umów, podstawowych pism i regulaminów z zakresu prawa pracy	465
1. Regulamin pracy	467
2. Regulamin wynagradzania	495
3. Umowa o pracę z przeniesieniem praw autorskich i zadaniowym czasem pracy	502
4. Umowa o pracę	509
5. Umowa o zakazie konkurencji	513

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- dyrektywa 91/533/EWG – dyrektywa Rady 91/533/EWG z 14.10.1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288, s. 32), (nie obowiązuje)
- dyrektywa 98/59/WE – dyrektywa Rady 98/59/WE z 20.07.1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225, s. 16 ze zm.)
- dyrektywa 2019/1152 – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.06.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 186, s. 105)
- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2023 r. poz. 1610)
- k.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2022 r. poz. 1138 ze zm.)
- Konstytucja MOP – Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy z 9.10.1946 r. (Dz.U. z 1948 r. Nr 43, poz. 308 ze zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)
- k.p.c. – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2023 r. poz. 1550 ze zm.)
- k.p.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2022 r. poz. 1375 ze zm.)
- KPP – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana Dz.Urz. UE z 2016 r. C 202, s. 389)
- k.r.o. – ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.)
- k.s.h. – ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1467 ze zm.)
- pr. spółdz. – ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2021 r. poz. 648 ze zm.)

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 L 119, s. 1 ze zm.)
TFUE	– Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana Dz.Urz. UE z 2016 r. C 202, s. 47)
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.k.	– ustawa z 30.08.1996 r. o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników (Dz.U. z 2023 r. poz. 343)
u.o.p.	– ustawa z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2022 r. poz. 97)
u.o.r.p.n.	– ustawa z 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1087)
u.r.s.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123)
u.r.z.s.	– ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 100 ze zm.)
u.s.u.s.	– ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1230 ze zm.)
u.s.z.p.p.	– ustawa z 25.09.1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz.U. z 2015 r. poz. 1543)
u.s.z.r.p., ustawa o zwolnieniach grupowych	– 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.)
u.u.s., ustawa wypadkowa	– 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.f.ś.s.	– ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 998 ze zm.)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854)
ustawa antywirusowa	– 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 2023 r. poz. 1327 ze zm.)
ustawa o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej	– ustawa z 5.07.2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U. z 2021 r. poz. 170)

Czasopisma i publikatory

Biul. SN	– Biuletyn Sądu Najwyższego
BOSN	– baza orzeczeń SN, www.sn.pl

NP	– Nowe Prawo
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPika	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; Zbiór Urzędowy, Seria A
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PS	– Przegląd Sądowy
PUSiZ	– Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zdrowotnych
Sł. Prac.	– Służba Pracownicza

Organy orzekające, instytucje i inne skróty

bhp	– bezpieczeństwo i higiena pracy
GUS	– Główny Urząd Statystyczny
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
PIP	– Państwowa Inspekcja Pracy
SN	– Sąd Najwyższy
TK	– Trybunał Konstytucyjny
TS	– Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
UE	– Unia Europejska
ZUS	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych

WSTĘP

Oddawana do rąk Czytelnika publikacja jest już ósmym wydaniem zarysu prawa pracy w pytaniach i odpowiedziach. Formuła ta – kiedyś niekonwencjonalna jak na podręcznik – znalazła swoje miejsce na rynku wydawniczym. Pozwala ona przedstawić względnie całościowy wykład prawa pracy, obejmujący w pierwszej kolejności część ogólną, odnoszącą się do takich zagadnień jak pojęcie i właściwości prawa pracy, jego źródła i zasady. Druga część poświęcona jest indywidualnemu prawu pracy, zwłaszcza prawu umownego stosunku pracy – jego nawiązaniu, ustaniu i treści. Wreszcie część trzecia dotyczy zbiorowego prawa pracy. Tu szczególną uwagę zwrócono na prawo związkowe, prawo sporów zbiorowych oraz na prawne zagadnienia dialogu społecznego i partycypacji pracowniczej. Niniejsze wydanie, zachowując dotychczasowy układ podręcznika, uwzględnia wprowadzone w ostatnich latach istotne zmiany legislacyjne, a także nowe tendencje prezentowane w literaturze przedmiotu.

Publikacja przeznaczona jest dla studentów studiów prawnych i administracyjnych. Zastosowana metoda przekazywania wiedzy z pewnością ułatwi im naukę. Pytania i odpowiedzi zawarte w podręczniku obejmują wszystkie istotne zagadnienia prawa pracy. Sposób sformułowania pytań wynika z wieloletniego doświadczenia autorów jako egzaminatorów, a odpowiedzi na nie wskazują, jaką wiedzę na egzaminie powinien wykazać się student, aby zdać go na ocenę bardzo dobrą.

Intencją autorów było to, aby opracowanie pokazywało prawo pracy w działaniu i mogło być przydatne nie tylko studentom, lecz także aplikantom oraz wszystkim stosującym prawo pracy. Dlatego często rozważania zamieszczone w książce wykraczają poza tradycyjny wykład, dotyczą kwestii istotnych z punktu widzenia praktyki funkcjonowania prawa i wskazują na ważniejsze wypowiedzi judykatury w poruszanej materii.

Mamy nadzieję, że książka będzie w dalszym ciągu spełniać oczekiwania Czytelników.

*Prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf
Dr hab. Krzysztof Rączka, prof. UW*

Część pierwsza

OGÓLNA

Rozdział I

KIERUNKI ROZWOJU PRAWA PRACY

Prawo pracy zaczęło wykształcać się w XIX wieku pod wpływem zmiany stosunków społeczno-gospodarczych i prawnych. Zmiany te urzeczywistniały porządek prawny i gospodarczy oparty na wolności, rozumianej jako niczym nieograniczone korzystanie z własności. Prowadziło to do powstawania nowych form zależności, wyzysku i nierówności społecznej, wprowadzanych pod hasłem stałego obniżania kosztów. Warunki pracy układały się jako wynik niczym nieskrępowanej gry rynkowej: podaży pracy i popytu na nią. W tym okresie zaczęła się wykształcać klasa ludzi żyjących z pracy rąk, bez kapitału, którzy byli słabi ekonomicznie i negocjacyjnie oraz przyjmowali bezwarunkowo oferowane im warunki pracy.

Reakcją społeczeństw na ów wyzysk było z jednej strony dążenie do organizowania się pracujących w zrzeszenia pracownicze, które mogły bronić bardziej skutecznie praw, z drugiej zaś – tworzenie ustawodawstwa ochronnego w formie odrębnych norm o charakterze administracyjnym, zwanego ustawodawstwem fabrycznym.

Za pierwsze normy ochronne tego typu uznaje się angielski Health and Morals of Apprentices Act z 1802 r.¹, mający zapobiec nadużyciom przy zatrudnianiu dzieci w przemyśle. Ustawy fabryczne wydawano w sposób niesystematyczny, bez głębszej myśli przewodniej, w sytuacjach zagrożenia życia i zdrowia pracujących dzieci, kobiet, by później uwzględniać w nim także warunki pracy i możliwości rozwoju pracujących. Zmiany w warunkach pracy wprowadzano przez długi czas odrębnymi ustawami, nie modyfikując konstrukcji samej umowy o pracę.

Wpływ na status pracujących miały też układy zbiorowe pracy oraz regulacja prawna rozstrzygania zatargów zbiorowych.

¹ Zob. <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/earlyfactorylegislation/> (dostęp: 14.03.2020 r.).

Prawo pracy stawalo się dziedziną przepojoną elementami publicznoprawnymi oraz wykorzystującą wiele nowych instytucji prawnych (układy, spory zbiorowe).

Mimo to do początku XX wieku prawo pracy rozwijało się w ramach prawa cywilnego i prawa administracyjnego, nie stanowiąc odrębnej gałęzi prawa. Dopiero po I wojnie światowej zaczęto uznawać, że przedmiot regulacji (praca umownie podporządkowana) uzasadnia konieczność wyodrębnienia samodzielnej dziedziny prawa i nauki prawa. W Polsce w latach trzydziestych ubiegłego stulecia powstawały akty prawne poświęcone regulacji stosunków pracy, natomiast formalnie odrębność prawa pracy została uznana przez ustawodawcę dopiero z dniem wejścia w życie ustawy – Kodeks cywilny z 1964 r. (zob. art. XII § 1 ustawy z 23.04.1964 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks cywilny²). Obecnie potwierdzenie odrębności prawa pracy od prawa cywilnego znajdujemy w przepisie art. 300 k.p.

Od początku XX wieku prawo pracy podąża w kierunku poszerzenia zakresu przedmiotowego regulacji prawnej. Sprzyja temu powstała w 1919 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy. Na jej forum uchwalone zostały konwencje i zalecenia o treściach zasadniczych dla ochrony praw pracowniczych. Rozwijane są normy ochronne o czasie pracy, o zatrudnieniu młodocianych, kobiet, bhp. Na marginesie niniejszych rozważań trzeba zauważyć, że ostatnio prawo pracy i jego normy ochronne są nadużywane. Wraz ze wzrostem zabezpieczenia pracowników rysuje się w Polsce tendencja do wykorzystywania prawa pracy także przez kadrę zarządzającą korporacjami. Powstaje sytuacja, w której umowy o pracę tej grupy zawodowej są kształtowane w myśl zasady „wszystko, co najlepsze z prawa pracy, i wszystko, co najlepsze z cywilistyki”. Gwarantuje to wysokie dochody, często niezwiązane z wynikami pracy, i jednocześnie ograniczoną odpowiedzialność majątkową, pełne ubezpieczenie społeczne i – co ważne – tani dostęp do sądu pracy. Działania te nie są racjonalne. W dłuższej perspektywie niweczą racje, dla których powstało prawo pracy ze wszystkimi mechanizmami ochronnymi.

Drugim nurtem rozwoju prawa pracy XX wieku jest tworzenie podstaw współdziałania załogi w zarządzaniu, swobodnego rozwoju związków zawodowych, układowej regulacji stosunków pracy, rozstrzygania sporów zbiorowych zgodnie z zasadą równości partnerów socjalnych, rozwój przedstawicielstw załogi (rady pracownicze) i rozszerzenie ich kompetencji.

Tendencje te są rozwijane przez Radę Europy i standardy europejskie uchwalane przez Unię Europejską, które statuują coraz wyższy poziom ochrony socjalnej dla zatrudnionych, wskazują na konieczność regulacji prawnej nowych zjawisk występujących na rynku pracy, takich jak: dyskryminacja, mobbing, zatrudnianie niepełnosprawnych, zrównanie szans zawodowych i socjalnych wszystkich obywateli zjed-

² Dz.U. poz. 94 ze zm.

noczonej Europy oraz na konieczność ochrony wynagrodzenia pracowniczego także w okresie niewypłacalności pracodawcy. Widoczna jest również w tym rozwoju chęć upodmiotowienia nie tylko związków zawodowych, lecz także załogi. Zwraca się zatem uwagę na konieczność uwzględniania prawa załogi do informacji, na regulację prawną praw załogi w korporacjach o zasięgu międzynarodowym.

Jednocześnie prawo pracy stoi obecnie przed czterema wyzwaniami, które zmuszają do ponownego przeanalizowania przedmiotu prawa pracy i, być może, modyfikacji poglądów na temat roli, znaczenia i zakresu prawa pracy:

- po pierwsze, zaczyna dominować pogląd o konieczności podwyższenia konkurencyjności gospodarki europejskiej w porównaniu z gospodarką amerykańską i w związku z tym pogląd o zmianie podejścia do regulacji zatrudnienia na tworzenie elastycznego rynku pracy, przez co trzeba rozumieć nie odbieranie uprawnień, lecz zwiększanie adaptacyjności do nowego (innego) zatrudnienia (strategia lizbońska), chodzi zatem o elastyczne zatrudnienie; realizacją tego nurtu są przyjmowane normy o elastycznym czasie pracy;
- po drugie, widoczne jest zaangażowanie w walkę z bezrobociem (elastyczne zatrudnienie, idea społeczeństwa opartego na wiedzy, wszystkie instrumenty przeciwdziałające wykluczeniu z rynku pracy) z jednej strony i przeciwdziałanie skutkom starzenia się społeczeństwa – z drugiej (przedłużanie zatrudnienia, eliminowanie przedwczesnych świadczeń socjalnych, usuwanie barier socjalnych i podatkowych w kontynuacji zatrudnienia przez osoby starsze, kształcenie ustawiczne, opóźnianie wieku emerytalnego), a także rozszerzenie zakresu prawa pracy na zatrudnienie niepracownicze;
- po trzecie, powstaje konieczność dostosowania regulacji prawnych prawa pracy do zmian technicznych zachodzących w społeczeństwie (nie chodzi tu tylko o regulację pracy na odległość, lecz także o ochronę prywatności pracownika i rozwój badań nad pisemnością umów);
- po czwarte, duży wpływ na stosowanie prawa pracy mają normy podatkowe i labilna polityka państwa w zakresie podejmowania działalności gospodarczej przez byłych pracowników;
- po piąte wreszcie, dostrzec można duże oddziaływanie prawa cywilnego na odpowiedzialność pracodawcy i jej zakres; wyraźnie widoczne jest to przy stosowaniu prawa przez sądy w zakresie akcji pracowniczych, odpowiedzialności pracodawcy za wypadki przy pracy.

Rozdział II

POJĘCIE, PRZEDMIOT I WŁAŚCIWOŚCI PRAWA PRACY

Artykuł 24 Konstytucji RP stanowi, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Przepis ten zawiera deklarację, obejmując swoją ochroną warunki, zakres i treść świadczenia i przyjmowania pracy w ramach zarówno stosunku pracy, jak i świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia. Z regulacji tej nie wynika brak możliwości ustalenia i oceny, że praca może być świadczona nie tylko w ramach stosunku pracy, lecz także na podstawie umów (nazwanych i nienazwanych) prawa cywilnego. Jest to pogląd akceptowany w doktrynie i judykaturze.

Zatrudnienie następuje w różnych formach prawnych, lecz stosunek pracy stanowi podstawową formę prawną zatrudnienia. Stąd tak niezwykle istotne teoretycznie i praktycznie jest rozgraniczenie przedmiotu prawa pracy od przedmiotu regulacji innych dziedzin prawa, które regulują stosunki prawne wynikające z faktu wykonywania pracy na rzecz osób trzecich. Kwalifikacja stosunku prawnego powoduje bowiem wejście w odrębny reżim prawny i konieczność respektowania innych zasad, metod regulacji i funkcji tych odmiennych i samodzielnych dziedzin prawa. Tym też zagadnieniom poświęcony zostanie niniejszy rozdział książki.

1. Prawo pracy jako odrębna dziedzina prawa

1. Jakie są możliwe kryteria wydzielenia prawa pracy jako odrębnej nauki prawa?

Wydzielenie prawa pracy jako odrębnej dziedziny prawa, a zatem i przypisanie konkretnych norm ustawodawstwu pracy wymaga wskazania kryteriów podziału i różnienia poszczególnych dziedzin prawa. Nie jest tu wystarczające, że w Polsce

od 1975 r. obowiązuje Kodeks pracy jako twór ustawodawczy. Zadaniem nauki prawa musi być bowiem ustalenie, czy taki kodeks wyczerpuje zagadnienia prawa pracy lub czy nie wykracza poza tego rodzaju zagadnienia. Odpowiedzią na to wyzwanie jest kształtowanie się coraz dynamiczniej nowej dziedziny prawa socjalnego, a mianowicie **prawa zatrudnienia**, obejmującego także stosunki cywilnoprawne, których przedmiotem jest świadczenie pracy przez osoby fizyczne. Chodzi tu o objęcie tych osób pewnymi prawami tradycyjnie powiązanymi ze stosunkiem pracy (ochrona wynagrodzenia, rodzicielstwa, niedyskryminacja itd.).

Powszechnie przyjmuje się, że ważnym kryterium podziału na dziedziny prawa jest stosowana przez nie metoda regulacji. W prawie pracy kryterium to zawodzi. Metoda regulacji nie jest bowiem wystarczająca do zakreslenia ram dla tej gałęzi prawa, gdyż prawo to posługuje się obiema metodami (cywilną i administracyjną).

Także naturalne odwołanie się do nazwy gałęzi (nauki) i stwierdzenie, że prawo to zostało wyodrębnione ze względu na normowanie pracy, jest zbyt ogólne i niewystarczające dla udzielenia odpowiedzi na pytanie, czym jest prawo pracy.

Praca jako przedmiot prawa pracy stanowi zasadnicze kryterium rozróżnienia tej dziedziny prawa. Nie jest to jednak kryterium wystarczające. Niewątpliwie prawo pracy normuje jedynie pracę osoby fizycznej na rzecz pracodawcy. Prawo pracy nie reguluje zatem pracy przedsiębiorcy na rzecz pracodawcy; nie wkracza np. w stosunki prawne między agentem i pracodawcą, ponieważ agent musi być przedsiębiorcą. I to jest pierwsze zastrzeżenie do pojęcia „prawo pracy”. Są jednak i dalsze. I tak, praca unormowana prawem pracy musi być użyteczna społecznie. W ten sposób eliminujemy z zakresu zainteresowania prawa pracy pracę wykonywaną „w ramach zabawy”. Praca regulowana prawem pracy jest określana przymiotem pracy najemnej. Prawo pracy wyrosło przecież na umowie najmu. Chodzi zatem o swoisty rodzaj pracy, w którym równość stron w trakcie jej wykonywania jest zachwiana, jednak zawsze praca świadczona jest na podstawie zobowiązania i jest opłacana.

Bazując na takiej charakterystyce, od strony negatywnej możemy powiedzieć, że prawo pracy nie reguluje:

- pracy, gdzie równość stron jest zagwarantowana w pełni (umowy cywilnoprawne),
- pracy wykonywanej samodzielnie na własną rzecz (rolnik, gospodyni domowa),
- pracy charytatywnej (wolontariusz, pomoc sąsiedzka),
- pracy wykonywanej na podstawie administracyjnych stosunków zatrudnienia (praca służb zmilitaryzowanych).

Praca sama z siebie nie stanowi zatem kryterium decydującego o tym, jaka forma prawna ma być dla niej zastosowana. Trzeba podkreślić, że reżimy: prawnopracowniczy, cywilny i administracyjny, w bardzo istotny sposób różnią się od siebie. Szczegółowo

gólnie ważne jest to, że poddanie określonego stosunku prawnego regulacjom prawa pracy łączy się ze swoistym systemem gwarancji i przywilejów pracowniczych nieznanymi ani prawu cywilnemu, ani prawu administracyjnemu. Z tego też względu właściwa kwalifikacja stosunku prawnego łączącego strony jest tak istotna. Może bowiem prowadzić do zmiany całego reżimu prawnego obowiązującego kontrahentów i do wkroczenia w odrębną gałąź prawa, rządzącą się innymi regułami i zasadami, regulowaną normami o odmiennym charakterze; w przypadku prawa pracy chodzi tu o gałąź prawa, której zasadniczą funkcją jest ochrona pracownika jako słabszego kontrahenta umowy.

Dolegliwość odmiennej subsumcji norm dokonanej przez sąd i strony nie da się zatem porównać z konsekwencjami zaliczenia treści stosunku prawnego do innego typu kontraktu, lecz zawsze cywilnego. Konsekwencje błędnej kwalifikacji danego stosunku prawnego, wynikającego z zawartej umowy, są bowiem zasadniczo różne w przypadku, gdy dotyczą „podstawienia” umowy cywilnoprawnej w miejsce umowy o pracę, gdyż w takiej sytuacji dochodzi do błędnego zastosowania zupełnie innego reżimu prawnego (prawa cywilnego, a nie prawa pracy), i gdy polegają np. na nieuzasadnionym zastosowaniu umowy o dzieło, a nie umowy zlecenia. W tym drugim przypadku różnice nie mają fundamentalnego znaczenia (istnieją natomiast w zakresie obowiązkowego ubezpieczenia społecznego), bowiem obie umowy poddane są reżimowi prawa cywilnego.

Na omawiany problem zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 5.03.1999 r.¹, wskazując, że zawarcie umowy, w wyniku której nie powstaje stosunek pracy, ze względu na brak jednej z podstawowych jego cech, jaką jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.), oznacza, iż nie istnieje odpowiedzialność Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Trzeba jednak dodać, że fakt nieistnienia stosunku pracy nie jest równoznaczny z brakiem istnienia jakiegokolwiek więzi prawnej. Może być bowiem tak, że strony nie doprowadziły do nawiązania stosunku pracy, lecz zawarły umowę zlecenia, która także podlega składce na ZUS, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (por. wyrok SN z 11.03.2008 r.²).

Na treść stosunku pracy składają się wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy (pracodawcy i pracownika). Według art. 22 § 1 k.p. zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem. Praca ma być przy tym świadczona pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Już w tym miejscu trzeba wskazać, że pojęcie owego kierownictwa jest uznawane w doktrynie prawa pracy za kryterium odróżniające stosunek pracy od innych

¹ I PKN 617/98, OSNAPiUS 2000/9, poz. 351.

² I UK 256/07, OSNP 2009/11–12, poz. 159.

stosunków prawnych, których przedmiotem jest świadczenie pracy na rzecz osób trzecich. Pojęcie owego kierownictwa nie zostało jednak do końca w nauce zdefiniowane. W dobie transformacji ustrojowej nie jest to jednak zarzut. Zmiany społeczne i gospodarcze, pociągające za sobą modyfikacje lub zmiany prawne, mogą bowiem w bardziej dowolny sposób wyjaśniać zakres i znaczenie owego „kierownictwa”. Od tego zaś określenia (zdefiniowania) będzie zależał w przyszłości obszar objęty zainteresowaniem prawa pracy.

Obecnie uściślenie tej formy kierownictwa, która jest właściwa dla stosunków prawnopracowniczych, nakazuje przyjęcie, że chodzi tu o zobowiązanie się pracownika do pozostawania w dyspozycji pracodawcy w ramach umówionego rodzaju pracy, w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub do podporządkowania się wyznaczonym przez pracodawcę zasadom organizacyjnym i porządkowi pracy obowiązującym z zakładu pracy.

2. Jak może przebiegać ewolucja zakresu podmiotowego prawa pracy?

Coraz częściej zwraca się uwagę na nietypowe formy zatrudnienia jako na formy bardziej efektywne. Obserwujemy ucieczkę od zatrudnienia na czas nieokreślony, co jest spowodowane znaczną ochroną takiego zatrudnienia. Postuluje się w związku z tym objęcie szeroko rozumianym prawem pracy osób zależnych jedynie ekonomicznie od pracodawcy i pracujących na własny rachunek, na zasadzie tzw. samozatrudnienia. **Praca uzależniona ekonomicznie**, mieszcząca się między zatrudnieniem autonomicznym i przyporządkowanym, powinna zatem stanowić jeszcze inną dziedzinę, którą w przyszłości trzeba włączyć w obszar zainteresowania prawa pracy³.

Jest to szczególnie istotne w sytuacji, w której ustawodawca podatkowy zmienia stale zasady opodatkowania przedsiębiorców.

Praca legislacyjna do wykonania nie jest łatwa. Aby tego dokonać, na wstępie należy dokładniej opisać te elementy prawa pracy, które kształtują status pracownika uznawany za zbyt ochronny, i przeciwstawić im status samozatrudnionego, który, co prawda, nie jest chroniony, ale jest ekonomicznie skuteczny i konkurencyjny na rynku. Innymi słowy, należy skonfrontować aspekty prawa pracy dotyczące „dobrobytu” pracowników z tymi, które przynoszą skuteczność ekonomiczną. Wydaje się przy tym, że nie trzeba popierać działań nakierowanych na tradycyjne formy ochrony, związane z każdą możliwością zatrudnienia, lecz budować mechanizmy wsparcia ekonomicznego dla wszystkich możliwych typów (form) zatrudnienia i oferować je każdemu chętnemu do pracy. Mechanizmy te powinny stworzyć sieć świad-

³ Na ten temat por. A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, oraz *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000.

czeń i ułatwień, mocno powiązanych w cykle życia osoby pracującej (dostęp do funduszy emerytalnych, dostęp do specjalnych kredytów bankowych, świadczenia opieki społecznej, fundusze na pokrycie kosztów przeprowadzek, ułatwienia szkoleniowe, urlopy na czas ciąży, macierzyńskie, na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowe macierzyńskie, rodzicielskie, ułatwienia w opiece nad dziećmi).

Pewne elementy powstającego „prawa zatrudnienia”, czyli nowej gałęzi prawa, obejmującej poza obecnym prawem pracy także formy wykonywania pracy oparte na podstawach prawnych innych niż stosunek pracy, można dostrzec już dzisiaj.

Obecnie – na mocy art. 304 i 304¹ k.p. – do wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy (w szczególności umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, umowy o dzieło i stosunku członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej) stosuje się przepisy Kodeksu pracy regulujące obowiązki pracodawcy (art. 207 § 2 k.p.) i pracownika (art. 211 k.p.) w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W tym zakresie zanikła podstawowa różnica między umowami cywilnymi a stosunkiem pracy, gdyż również osoby wykonujące pracę na podstawach cywilnych są obowiązane wykonywać polecenia pracodawcy lub innego podmiotu organizującego pracę (art. 211 pkt 2 w zw. z art. 304¹ k.p.). Zrównanie sytuacji pracowników i osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnych zachodzi także w zakresie zaspokajania roszczeń w razie niewypłacalności pracodawcy, gdyż osoby te (szczegółowo wymienione) są pracownikami w ujęciu art. 10 u.o.r.p.n.

Pewne zbliżenie stosunku pracy tymczasowej i umów cywilnych dotyczących wykonywania pracy tymczasowej wprowadziła także zmiana ustawy o pracownikach tymczasowych, obowiązująca od 1.06.2017 r. Przede wszystkim obie te podstawy wykonywania pracy tymczasowej są jednakowo zaliczane do dopuszczalnych okresów jej wykonywania. Ponadto osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnej ma prawo do namiastki świadectwa pracy w postaci zaświadczenia potwierdzającego okres wykonywania pracy.

Znaczące rozszerzenie stosowania przepisów prawa pracy wobec osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy wynika z noweli do ustawy o związkach zawodowych obowiązującej od 1.01.2019 r. Wprowadziła ona nowe pojęcie osoby wykonującej pracę zarobkową, oznaczające pracownika i osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. Skutkiem tej nowelizacji jest przyznanie prawa zrzeszania się w związkach osobom świadczącym pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy oraz stosowanie do nich przepisów Kodeksu pracy o równym traktowaniu i działu jedenastego Kodeksu pracy o układach zbiorowych pracy, a także ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Obowiązująca od 1.01.2019 r. ustawa o pracowniczych planach kapitałowych także ma zastosowanie wykraczające poza pracowników. Ustawa ta ma własną aparaturę

pojęciową i do oznaczenia osoby wykonującej pracę używane jest szerokie pojęcie zatrudnionego.

Najbardziej wyrazisty element rodzącego się „prawa zatrudnienia” stanowi jednak wprowadzenie minimalnych stawek godzinowych w odniesieniu do niektórych umów zlecenia i o świadczenie usług. Minimalna stawka godzinowa jest ścisłym odpowiednikiem minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w prawie pracy, a przepisy dotyczące ich obu zamieszczone są w tej samej ustawie (ustawie z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁴), należącej do prawa pracy. Obie instytucje mają charakter gwarancyjny dla słabszej strony stosunku prawnego i zastosowano do nich tę samą metodę regulacji.



3. Czy istnieje domniemanie istnienia stosunku pracy?

Ogólnie można stwierdzić, że istnieją pewnego rodzaju prace, które ze względu na sposób i stopień skooperowania mogą być wykonywane jedynie w ramach stosunku pracy. Tego rodzaju praca, zwłaszcza tzw. fabryczna, stała się zresztą źródłem szczególnych unormowań prawnych, które doprowadziły do pojawienia się prawa fabrycznego, robotniczego, a wreszcie prawa pracy, stanowiącego niekwestionowaną, odrębną gałąź prawa. Wiele prac nie wymaga szczególnego podporządkowania w procesie ich wykonywania, dlatego też zobowiązanie do ich wykonywania może wynikać z umów cywilnoprawnych, których przedmiotem jest świadczenie pracy. Można nawet powiedzieć, że pewien typ prac niejako ze swej istoty bardziej nadaje się do tego, by stanowić przedmiot umów cywilnoprawnych niż umowy o pracę. Niemniej jednak nie stanowi to podstawy do przyjęcia tezy, że zastosowanie umowy o pracę w takich przypadkach może być z jakiegoś powodu kwestionowane. Negowanie istnienia stosunku pracy spotyka się czasami w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącym zatrudniania członków zarządu spółek kapitałowych lub wspólników spółek cywilnych, w większości przypadków jednak nie z uwagi na charakter pracy, lecz z powodu ewentualnego pokrywania się tej pracy z obowiązkami wynikającymi z kontraktów cywilnoprawnych lub z powodu nieważności tych umów ze względu na braki w reprezentacji spółki. O ile zatem pewne rodzaje prac mogą być wykonywane jedynie w ramach reżimu umowy o pracę, a to oznacza, że zastosowanie umów cywilnoprawnych jest tu wykluczone, o tyle tezy tej nie da się odwrócić. Nie można zatem przyjąć, że istnieją rodzaje czynności lub prace, podlegające wyłącznie reżimowi cywilnoprawnemu, wykluczające zastosowanie umowy o pracę.

Aby ułatwić rozgraniczenie umowy o pracę i umów o zatrudnienie prawa cywilnego oraz przeciwdziałać zjawiskom patologicznym polegającym na nadużywaniu w praktyce społecznej umów cywilnoprawnych, zmodyfikowano art. 22 k.p. W pierwszej

⁴ Dz.U. z 2020 r. poz. 2207.

kolejności doprecyzowano w § 1 prawną charakterystykę stosunku pracy przez dodanie, że praca w ramach stosunku pracy wykonywana jest pod kierownictwem pracodawcy. Istotniejsze jest jednak to, że art. 22 k.p. uzupełniono o nowy § 1¹, który stanowi, że zatrudnienie polegające na świadczeniu pracy określonego rodzaju na rzecz podmiotu zatrudniającego i pod jego kierownictwem za wynagrodzeniem jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. O tym więc, z jakim stosunkiem prawnym mamy do czynienia w danym przypadku, decyduje jego treść.

Na podstawie art. 22 § 1¹ k.p. nie można przyjąć, że każde zatrudnienie jest zatrudnieniem „w warunkach” określonych w § 1 tego przepisu. Nadal faktu istnienia owych warunków, a zatem i stosunku pracy należy dowodzić, by następnie wiedzieć, że wbrew nazwie kontraktu nadanej mu przez strony doszło do nawiązania stosunku pracy. Trzeba zatem zawsze wykazać w procesie dowodzenia, że praca wykonywana była pod kierownictwem. Domniemanie zaś, jako konstrukcja prawna, zakłada, że fakt istnieje, a ewentualnie w trakcie procesu należy obalić owo założenie (domniemanie). W warunkach określonych w art. 22 § 1¹ k.p. takiego procesu interpretacyjnego dokonać nie możemy. Unormowanie zawarte w komentowanym art. 22 § 1¹ k.p. ma zatem jedynie charakter informacyjny. Wskazuje zwłaszcza pracodawcom, że w razie pozornego zastosowania umowy cywilnoprawnej nie mogą uniknąć skutków prawnych związanych ze stosunkiem pracy. Przepis potwierdza jedynie ugruntowane w literaturze przedmiotu i orzecznictwie przekonanie, że o rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego jest świadczona praca, decyduje nie jej formalna nazwa, lecz rzeczywista wola stron. Z kolei przy interpretowaniu oświadczenia woli należy, stosownie do art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p., bardziej brać pod uwagę okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego, zwyczaj, niż opierać się na dosłownym jego brzmieniu (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 9.12.1999 r.⁵). Nie oznacza to jednak, że nie istnieją w prawie pracy normy ustanawiające domniemanie zawarcia umowy o pracę. Takie domniemanie statuuje ustawa z 15.06.2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej⁶.

2. Przedmiot prawa pracy

4. Jakie stosunki prawne reguluje prawo pracy?

Jak wskazaliśmy w rozdziale I, prawo pracy jest osobną gałęzią prawa, wyodrębnioną z prawa cywilnego. Przedmiot prawa pracy jest jednak daleko szerszy od pierwotnie

⁵ I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001/9, poz. 310.

⁶ Dz.U. z 2021 r. poz. 1745.

wynikającego z umowy o świadczenie usług. **Przedmiotem prawa pracy są bowiem nie tylko zobowiązaniowe stosunki pracy, lecz także stosunki prawne związane z nimi**, a mianowicie:

- stosunki prawne **przygotowujące do nawiązania** stosunku pracy (np. umowa przedwstępna, stosunki pośrednictwa pracy),
- stosunki prawne **będące następstwem** stosunku pracy (spory pracy indywidualne i zbiorowe).

Wszystkie one zbiorczo nazywane są niekiedy stosunkami prawa pracy.

Przedstawiona systematyka prawa pracy ma charakter porządkujący i nie jest jedną, jakiej możemy dokonać. Można dzielić prawo pracy na indywidualne i zbiorowe; na materialne, procesowe i ustrojowe; na prawo stosunku pracy, prawo sporów pracy, prawo zbiorowych stosunków pracy i prawo administracji pracy. Wydaje nam się jednak, że przedstawiona przez nas systematyka pozwala na bardzo obrazowe przedstawienie przedmiotu prawa pracy, mimo iż od strony kryteriów, na jakich została sporządzona, nie jest doskonała. Miarą wyodrębnienia stał się bowiem dla niej jedynie czas, w którym stosunki te powstają.

5. Jakie są cechy charakterystyczne zobowiązaniowego stosunku pracy?

Swoistość stosunku pracy wyraża się zwłaszcza w następujących jego cechach, które odróżniają go od stosunków cywilnoprawnych, a także administracyjnoprawnych, w ramach których świadczona jest praca (wykonywane jest zatrudnienie). Są to takie właściwości, jak:

- **zarobkowy charakter** pracy (stosunek pracy łączy się zawsze z wynagrodzeniem, którego nie można się zrzec i którego wysokość minimalna ustalona jest w prawie pracy);
- **dobrowolność** świadczenia pracy, co wyklucza działanie na rozkaz;
- **osobiste świadczenie** pracy, co wyklucza wykonywanie pracy przez osobę trzecią – zastępcę, umowa o pracę nie dopuszcza bowiem wyjątków od zasady osobistego wykonywania umówionej pracy; wynika to z różnych norm ustawowych, np. z przepisów ustanawiających wynagrodzenie gwarancyjne za czas choroby (bez szukania zastępcy), statuujących ochronę trwałości stosunku pracy w razie długotrwałej choroby⁷; klauzula umożliwiająca posłużenie się zastępcą wyłącza kontrakt spod działania prawa pracy, ale tylko wówczas, gdy ma realne znaczenie⁸;

⁷ Por. wyrok SN z 28.10.1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999/24, poz. 775; wyrok SN z 26.11.1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000/3, poz. 94.

⁸ Por. wyrok SN z 5.05.2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668.

- **podporządkowanie pracownika** poleceniom pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy, umożliwiające jednak pracownikowi odmowę wykonania polecenia;
- **ryzyko pracodawcy co do efektu końcowego pracy**;
- **ciągłość świadczenia** pracy, łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, lecz do starannego działania.

Stosunek pracy jest stosunkiem **starannego działania**, a nie rezultatu. Pracownik odpowiada tylko za własne zawinione działania lub zaniechania, natomiast podmiot zatrudniający obciąża ryzyko prowadzenia działalności (ryzyko gospodarcze, techniczne, organizacyjne, socjalne i osobowe).

6. Czy stosunek prawny może ulec w trakcie trwania zmianie z cywilnoprawnego na prawnopracowniczy?

Wskazane cechy charakterystyczne stosunku pracy mają charakter syntetyczny i przez to mało precyzyjne, a zatem nie zawsze na ich podstawie da się bez żadnych wątpliwości ustalić, czy doszło do obejścia prawa, czy też żadnych nadużyć w tym zakresie nie było. Zmieniają się także sposoby wykonania pracy, np. intensywność występowania w pracy pierwiastka twórczego, a także interpretacje pojęcia pracy pod kierownictwem, co wyklucza możliwość dokonania oceny raz na zawsze danego stosunku prawnego jako podlegającego regulacji prawa pracy lub nie. Ponadto stosunek prawny może ewoluować, by w efekcie – pod wpływem zmiany okoliczności świadczenia pracy – ulec przekształceniu z prawnopracowniczego na cywilny i odwrotnie. W praktyce powoduje to częste problemy i spory na tle wzajemnych zobowiązań stron.

Zagadnienie to ma także istotne znaczenie z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Charakter umowy decyduje bowiem niejednokrotnie o obowiązku objęcia kontraktu systemem obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Możliwość przekształcenia, pod wpływem okoliczności, w jakich wykonywana jest praca, pierwotnego stosunku zobowiązaniowego o charakterze cywilnoprawnym w kontrakt pracowniczy była i jest zauważana zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego. Uznaje się, że **pierwotna kwalifikacja umowy może zostać przez strony zmodyfikowana w trakcie trwania zatrudnienia**. Późniejsze wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób wskazujący na powstanie zobowiązania opartego na prawie pracy musi doprowadzić do zmiany oceny charakteru prawnego kontraktu.

Nowy sposób świadczenia pracy może wskazywać na wolę stron zmiany umowy cywilnoprawnej na umowę prawa pracy. I tak np. w orzeczeniu z 11.05.1976 r.⁹ Sąd Najwyższy stwierdził, że: „Umowa o pracę nakładczą staje się umową o pracę (...), gdy spółdzielnia zobowiąże nakładcę do codziennej osobistej pracy pod nadzorem bryga-

⁹ I PZP 18/76, OSPIKA 1976/12, poz. 225.

dzisty, w ściśle oznaczonych godzinach w lokalu spółdzielni lub pomieszczeniu przez nią wynajętym, a pracownik na to się godzi”. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 6.03.1997 r.¹⁰ Sąd Najwyższy dopuszcza zatem wprost możliwość zmiany charakteru stosunku prawnego *per facta concludentia* pod wpływem sposobu wykonywania pracy, zawarcia umowy o pracę w trakcie wykonywania zadań. Oczywiście problem skomplikowałby się, gdyby strony ustaliły, że zmiana kontraktu cywilnoprawnego wymaga *ad solemnitatem* formy pisemnej. Ocena stanu faktycznego w takiej sytuacji nie byłaby już jednoznaczna. Można bowiem byłoby przyjąć, że charakter kontraktu nie mógł ulec modyfikacji, lub, idąc tokiem rozumowania Sądu Najwyższego, ustalić, że *per facta concludentia* między tymi samymi stronami został zawarty drugi kontrakt, prawnopracowniczy. Przez tę czynność strony jednocześnie doprowadziły do wygaśnięcia zobowiązania cywilnoprawnego.

Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 5.11.1998 r.¹¹ W motywach orzeczenia czytamy, że w praktyce społeczno-gospodarczej często bywa tak, iż umowa zostaje zawarta na piśmie, odpowiadając wzorcom podręcznikowym umowy zlecenia, natomiast realizacja kreowanego przez nią zobowiązania dokonuje się w sposób znamionujący stosunki pracy. W takiej sytuacji trudno powoływać się na zamiar zawarcia umowy zlecenia, skoro podmiot zatrudniający przekształcił ją, także za dorozumianą zgodą zleceniobiorcy, w zatrudnienie pracownicze. W tym duchu wypowiada się także Sąd Najwyższy w wyroku z 2.07.2008 r.¹², w myśl którego ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nie zakazuje zmiany formy świadczenia pracy i zmiany tytułu ubezpieczenia z osoby współpracującej na ubezpieczenie z tytułu zawartej umowy o pracę. Wypada jednak dodać, że nie jest to stanowisko jedyne, jakie jest prezentowane w judykaturze.

W wyroku z 17.02.1999 r.¹³ Sąd Najwyższy wyraził przekonanie, że próba kwestionowania zawartej umowy (jej nazwy i kwalifikacji) pojawia się wtedy, gdy na tle jej postanowień powstają uzasadnione wątpliwości, czy ma ona cechy wymagane od umowy o pracę i stosunku pracy, który z niej wynika. Możliwość i konieczność taka zachodzi wówczas, gdy istnieje wyraźny dysonans między nazwą i postanowieniami umowy a tym, jak one są realizowane w praktyce. Nie oznacza to jednak, że jeżeli poszczególne postanowienia umowy nie są w określonym czasie realizowane w praktyce, to są one bez znaczenia przy ocenie kwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę czy też jako umowy zlecenia. Innymi słowy, w orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wyraża tezę odmienną od wyrażonej w wyroku z 18.06.1998 r.¹⁴, w myśl której przy kwalifikowaniu umowy należy uwzględniać okoliczności istniejące w chwili jej zawierania. Ważne jest zatem zdaniem Sądu Najwyższego to, do czego

¹⁰ II UKN 26/97, OSNAPiUS 1997/24, poz. 498.

¹¹ I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999/24, poz. 780.

¹² II UK 334/07, OSNP 2009/23–24, poz. 321.

¹³ I PKN 568/98, OSNAPiUS 2000/6, poz. 229.

¹⁴ I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14, poz. 449.

zobowiązano się w umowie, nie zaś to, jak owo zobowiązanie w praktyce jest wykonywane. Podobnie we wspomnianym już wyroku z 17.02.1999 r., I PKN 568/98. Jest to zatem nieco odmienny punkt widzenia na możliwość przeobrażenia umowy cywilnoprawnej w stosunek pracy lub odwrotnie w trakcie wykonywania zobowiązania.



7. Czym charakteryzuje się kierownictwo pracodawcy i ryzyko pracodawcy w stosunkach pracy?

Podporządkowanie pracownika poleceniom kierownictwa pracy, wynikające ze skoperowanego charakteru pracy, oraz zasada ryzyka podmiotu zatrudniającego stanowią dwie reguły prawa pracy, niewyrażone *expressis verbis* w Kodeksie pracy wśród podstawowych zasad tego prawa, lecz mające zasadnicze znaczenie dla charakterystyki stosunków pracy i ich odróżnienia od innych stosunków zatrudnienia. I tak, zasada pracy pracownika pod kierownictwem oznacza, że pracownik w trakcie wykonywania pracy jest zobowiązany **stosować się do poleceń przełożonych**, które dotyczą pracy będącej przedmiotem zobowiązania pracowniczego. Należyty tok pracy zespołowej wymaga bowiem bieżącego kierowania działaniami pracowników, udzielania im poleceń i wskazówek co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania zadań.

Kierownictwo pracodawcy jest ograniczone potrzebami pracodawcy, treścią zobowiązania pracownika wynikającego z umowy o pracę, przepisami prawa pracy, zwłaszcza z zakresu ochrony życia i zdrowia, przepisami prawa karnego. W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że polecenia pracodawcy ograniczają także zasady współżycia społecznego. Z tak zakreślonych granic podporządkowania wynika, że w przypadkach ich przekroczenia przez podmiot zatrudniający pracownik ma prawo odmowy wykonania polecenia, a czasem nawet obowiązek takiej odmowy.

Obowiązek odmowy wykonania polecenia istnieje wówczas, gdy polecenie zawiera dla pracownika dyspozycję wykonania czynu zabronionego przez prawo karne lub czynu sprzecznego z przepisami przeciwpożarowymi, przepisami o ruchu drogowym, a przede wszystkim z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy (por. art. 210 k.p.).

Owo podporządkowanie pracownika, jego charakter i zakres wciąż stanowi element sporu i oceny w sprawach dotyczących ustalenia, że strony nawiązały stosunek pracy. Jest to wyraźnie widoczne w sporach, w których wymaga się rozróżnienia, czy doszło do nawiązania stosunku pracy czy też zawarcia umowy cywilnoprawnej. Oceny te oraz prawne wypowiedzi judykatury na ten temat stale ewoluują z uwagi na zmianę stosunków społeczno-gospodarczych w kraju, a także rozwój techniki czy teleinformatyki. Skoro występuje zatrudnienie w ramach stosunku pracy przy tzw. telepracy, gdzie element owego podporządkowania co do czasu i miejsca wykonania pracy jest znikomy, to tym bardziej możemy sobie wyobrazić, że różnego rodzaju prace naukowe i twórcze także mogą podlegać reżimowi prawa pracy, a ich kwalifikacja prawna, w razie wystąpienia sporu na tle kwalifikacji danego stosunku prawnego, będzie trudna.

Termin „praca pod kierownictwem” zmienia się. W miejsce dawnego systemu ścisłego obowiązku zależności pracownika od dyspozycji pracodawcy co do sposobu wykonania pracy pojawia się nowe podporządkowanie nazwane w motywach jednego z orzeczeń Sądu Najwyższego podporządkowaniem „autonomicznym”, polegającym na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W nowym systemie pracodawca wyznacza pracownikowi zadania i określa godziny pracy. Nie ingeruje natomiast w sposób realizacji zadania. Ów system tzw. podporządkowania autonomicznego jest widoczny przy pracach twórczych, gdyż właśnie twórcom pracodawca pozostawia duży margines swobody w wyborze metody wykonania zadania. Nie stanowi przy tym przeszkody do potraktowania czynności jako wynikających ze stosunku pracy występowanie pierwiastka twórczego, podlegającego ochronie prawa autorskiego¹⁵.

Ze względu na fakt, że – mimo wskazanych ograniczeń – pracownik w szerokim zakresie podporządkowany jest pracodawcy co do sposobu wykonywania pracy, **ryzyko efektu końcowego tej pracy spoczywa na podmiocie zatrudniającym**. Założenie to legło u podstaw wyprowadzenia z przepisów prawa i sformułowania przez naukę prawa pracy zasady ryzyka podmiotu zatrudniającego. Ryzyko pracodawcy wynika z faktu, że, podejmując swoją działalność, bierze on na siebie odpowiedzialność za dobrą organizację procesu pracy. Jednocześnie podejmuje ryzyko związane z działaniem siły wyższej lub innych okoliczności uniemożliwiających efektywne świadczenie pracy przez pracownika, ryzyko związane z prawidłowym ukształtowaniem kolektywu pracy skoooperowanej, ryzyko złej jakości surowców, złej technologii, wad w wyposażeniu technicznym itp. Z ryzykiem podmiotu zatrudniającego związane są w szczególności przepisy dotyczące wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i za przestój (art. 81 k.p.) oraz o odpowiedzialności materialnej pracownika za szkody wyrządzone pracodawcy nieumyślnie (art. 114 i n. k.p.).

Pracodawcę obciążają w ramach ryzyka również pewne wypłaty na rzecz pracownika, związane z socjalnym położeniem tego ostatniego. **Ryzyko to, zwane socjalnym**, wyraża się w obowiązku zapłaty świadczenia równoważnego wynagrodzeniu pracownikowi korzystającemu ze zwolnienia od świadczenia pracy z określonych w przepisach przyczyn osobistych lub rodzinnych, takich jak np.:

- ślub pracownika – 2 dni,
- urodzenie dziecka – 2 dni,
- ślub dziecka – 1 dzień,
- zgon i pogrzeb małżonka, dziecka, ojca, matki, ojczyma, macochy – 2 dni,

¹⁵ Por. wyrok SN z 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001/1, poz. 18, w myśl którego podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza jeśli wykonuje zawód twórczy.

- zgon i pogrzeb siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka albo innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką – 1 dzień¹⁶.



8. Jak odróżnić stosunek pracy od umowy zlecenia?

Ze stosunkiem pracy łączy się dla pracodawcy wiele ograniczeń i ciężarów wobec pracownika, ZUS, Funduszu Pracy, urzędów skarbowych. Rodzi to tendencje do unikania stosunku pracy i zastępowania go innymi czynnościami prawnymi, a w szczególności do stosowania w miejsce umowy o pracę umowy zlecenia. Jednakże tylko wtedy, gdy nawiązany stosunek prawny nie ma cech właściwych stosunkom pracy, można bez żadnych zastrzeżeń powiedzieć, że nie dochodzi do obejścia prawa.

W warunkach ustroju społeczno-ekonomicznego opartego na zasadach gospodarki rynkowej coraz większe znaczenie w obrocie prawnym ma autonomia woli stron kreująca swobodę umów. Oznacza to większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, lecz jednocześnie większą odpowiedzialność tych podmiotów za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji. Prowadzi to w obrocie prawnym do uszanowania intencji i woli stron, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza w zawartych przez nie umowach. Dotyczy to w jednakowym stopniu wszystkich umów, w tym także umów dotyczących świadczenia pracy, a zatem zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych¹⁷. Nie narusza to ani art. 22 § 1 i 1¹ k.p., ani wspomnianego art. 24 Konstytucji RP. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji¹⁸. I tak np. kwalifikacje kontraktu menedżerskiego jako umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego zależą od konkretnego przypadku¹⁹.

Teoretycznie rozgraniczenie umowy zlecenia z kontraktem prawnopracowniczym nie powoduje problemów. Różnice między umową zlecenia (umową o świadczenie usług – art. 750 k.c.) i umową o pracę są znaczące, mimo że **obie umowy są umowami starannego działania**. I tak, **umowa zlecenia nie musi być odpłatna**²⁰, podczas gdy umowa o pracę ma zawsze taki charakter.

Umowa zlecenia może zezwalać na przekazanie zobowiązań osobie trzeciej. Inaczej niż przy umowie o pracę nie jest tu zatem **bezwzględnie wymagane osobiste**

¹⁶ Por. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632).

¹⁷ Por. wyrok SN z 9.12.1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001/9, poz. 310.

¹⁸ Por. wyrok SN z 13.04.2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001/21, poz. 637.

¹⁹ Wyrok SN z 11.10.2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006/17–18, poz. 267.

²⁰ Pomijając umowy objęte gwarancją płacy minimalnej, por. pytanie 2 w niniejszym rozdziale.