

PRAWO PRACY

Teresa Liszcz

SERIA AKADEMICKA

WYDANIE **14**

PRAWO PRACY

Teresa Liszcz

SERIA AKADEMICKA

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

WYDANIE

14

Stan prawny na 18 września 2020 r.

Wydawca
Agata Jędrasik

Redaktor prowadzący
Joanna Ołówek

Opracowanie redakcyjne
Małgorzata Masłowska

Projekt okładek serii
Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przystępujących 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.

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

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8223-224-0
14. wydanie

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	15
---------------------	----

Od autorki	17
------------------	----

Część pierwsza OGÓLNA

Rozdział I

Ogólna charakterystyka prawa pracy	21
§ 1. Pojęcie i przedmiot prawa pracy	21
§ 2. Geneza prawa pracy	26
§ 3. Szczególne właściwości prawa pracy	28
§ 4. Funkcje prawa pracy	30
Pytania kontrolne	36

Rozdział II

Źródła prawa pracy	37
§ 1. Ogólna charakterystyka źródeł prawa pracy	37
§ 2. Pozycja Kodeksu pracy w systemie źródeł prawa pracy	45
§ 3. Układy zbiorowe pracy	51
1. Pojęcie, charakter i przedmiot układu zbiorowego pracy	51
2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	59
3. Zakładowy układ zbiorowy pracy	63
4. Porozumienie o stosowaniu układu zbiorowego pracy	66
§ 4. Regulaminy	67
1. Regulamin pracy	67
2. Regulamin wynagradzania	70
§ 5. Międzynarodowe źródła prawa pracy	72
1. Umowy międzynarodowe jako źródło prawa pracy	72
2. Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy	75
§ 6. Europejskie prawo pracy	79

§ 7. Normy kolizyjne dla stosunków pracy. Jurysdykcja sądów polskich w sprawach z zakresu prawa pracy	83
Pytania kontrolne	86

Rozdział III

Zasady prawa pracy	88
§ 1. Pojęcie i rodzaje zasad prawa pracy	88
1. Zasada poszanowania godności osobowej oraz prywatności i godności osobistej pracownika	93
2. Zasada ochrony pracy	94
3. Zasada wolności pracy (swobody nawiązywania stosunku pracy)	95
4. Zasada równego traktowania pracowników	97
5. Zasada niedyskryminacji	98
6. Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę	104
7. Zasada bezpiecznej i higienicznej pracy	106
8. Prawo do wypoczynku	107
9. Obowiązek pracodawcy zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników	107
10. Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych	108
§ 2. Funkcje zasad prawa pracy	108
Pytania kontrolne	109

Część druga

PRAWO STOSUNKU PRACY

Rozdział IV

Pojęcie i rodzaje stosunków pracy	113
§ 1. Koncepcje stosunku pracy	113
§ 2. Pojęcie i charakter stosunku pracy według prawa polskiego	116
§ 3. Rodzaje stosunków pracy	119
Pytania kontrolne	121

Rozdział V

Podmioty stosunku pracy	122
§ 1. Podmiot zatrudniający – pracodawca	122
1. Wprowadzenie	122
2. Jednostka organizacyjna jako pracodawca	124
3. Osoba fizyczna jako pracodawca	129
4. Problem koncepcji pracodawcy	132
5. Zakład pracy	133
6. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę a trwanie stosunku pracy	135

§ 2. Pracownik	141
Pytania kontrolne	144

Rozdział VI

Umowa o pracę	145
§ 1. Uwagi ogólne – powstanie stosunku pracy	145
§ 2. Treść umowy o pracę	152
§ 3. Sposoby zawarcia umowy o pracę	159
§ 4. Forma umowy o pracę	159
§ 5. Rodzaje umowy o pracę	160
§ 6. Umowa przedwstępna (umowa przyrzeczenia) w stosunkach pracy	167
§ 7. Telepraca	168
§ 8. Zatrudnianie pracowników tymczasowych	172
Pytania kontrolne	178

Rozdział VII

Ustanie umownego stosunku pracy	179
§ 1. Wprowadzenie	179
§ 2. Porozumienie stron (porozumienie rozwiązujące)	180
§ 3. Wypowiedzenie	182
1. Istota i tryb wypowiedzenia	182
2. Powszechna ochrona pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony przed wypowiedzeniem	188
3. Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem	194
4. Roszczenia pracownika z tytułu nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	203
§ 4. Rozwiązanie bez wypowiedzenia (ze skutkiem natychmiastowym)	207
1. Wprowadzenie	207
2. Rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę	208
3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika ...	218
§ 5. Wygaśnięcie umownego stosunku pracy	220
Pytania kontrolne	226

Rozdział VIII

Zmiana umownego stosunku pracy	228
§ 1. Wprowadzenie	228
§ 2. Porozumienie zmieniające	233
§ 3. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy (wypowiedzenie zmieniające)	236
§ 4. Jednostronna zmiana warunków umownego stosunku pracy przez pracodawcę	241
Pytania kontrolne	247

Rozdział IX

Powstanie, zmiana i ustanie pozaumownych stosunków pracy	248
§ 1. Wprowadzenie	248
§ 2. Stosunek pracy na podstawie powołania	250
1. Zakres zastosowania powołania	250
2. Powstanie i treść stosunku pracy „z powołania”	252
3. Ustanie i zmiana stosunku pracy „z powołania”	256
§ 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	259
1. Ogólna charakterystyka stosunku pracy z mianowania	259
2. Mianowani urzędnicy służby cywilnej	266
§ 4. Stosunek pracy na podstawie wyboru	275
1. Wybór jako źródło stosunku pracy	275
2. Ustanie stosunku pracy z wyboru	277
Pytania kontrolne	280

Rozdział X

Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zwolnienie grupowe)	282
§ 1. Wprowadzenie	282
§ 2. Zwolnienie grupowe	284
§ 3. Indywidualne zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników	292
Pytania kontrolne	295

Rozdział XI

Obowiązki stron stosunku pracy	296
§ 1. Wprowadzenie	296
§ 2. Obowiązki pracodawcy	297
§ 3. Świadczenie pracy	320
§ 4. Prowadzenie dokumentacji pracowniczej	325
§ 5. Obowiązki pracownika	328
§ 6. Zakaz konkurencji pracownika z pracodawcą	338
Pytania kontrolne	341

Rozdział XII

Wynagrodzenie za pracę	343
§ 1. Reglamentacja płac	343
§ 2. Metody wynagradzania	350
§ 3. Obowiązek zapłaty wynagrodzenia koniecznym składnikiem stosunku pracy	352
§ 4. Ekwiwalentny charakter wynagrodzenia za pracę	355
§ 5. Składniki wynagrodzenia za pracę	358
§ 6. Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę	362

§ 7. Świadczenia majątkowe od pracodawcy niebędące wynagrodzeniem za pracę	369
§ 8. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy ...	371
Pytania kontrolne	377

Rozdział XIII

Odpowiedzialność stron za niewykonanie lub nienależyte wykonanie

obowiązków ze stosunków pracy	379
§ 1. Wprowadzenie	379
§ 2. Odpowiedzialność porządkowa pracownika	381
1. Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej	381
2. Przewinienia i kary porządkowe	382
3. Tryb nakładania kar i środki zaskarżenia	383
§ 3. Odpowiedzialność dyscyplinarna	386
§ 4. Odpowiedzialność materialna (majątkowa) pracownika	388
1. Uwagi ogólne	388
2. Ograniczona pracownicza odpowiedzialność materialna	391
3. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną nieumyślnie w mieniu powierzonym	394
4. Wspólna umowna odpowiedzialność pracowników za szkodę wyrządzoną nieumyślnie w mieniu powierzonym	398
5. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną umyślnie	402
6. Naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika osobie trzeciej ...	403
7. Dochodzenie roszczeń odszkodowawczych od pracownika	404
§ 5. Odpowiedzialność majątkowa (odszkodowawcza) pracodawcy	405
Pytania kontrolne	409

Część trzecia

PRAWO OCHRONY PRACY

Rozdział XIV

Czas pracy	413
§ 1. Wprowadzenie	413
§ 2. Definicja czasu pracy i innych pojęć	417
§ 3. Normy czasu pracy i czasu odpoczynku	425
§ 4. Systemy i rozkłady czasu pracy	427
1. Systemy czasu pracy	427
2. Rozkład czasu pracy	439
3. Ewidencja czasu pracy	441
§ 5. Praca w porze nocnej	442
§ 6. Praca w niedziele i święta	444
§ 7. Praca w godzinach nadliczbowych	448
§ 8. Dyżur	458

§ 9. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy dotyczące pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy	459
§ 10. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy pracowników niepełnosprawnych	462
§ 11. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy dotyczące kierowców	463
§ 12. Czas pracy według wybranych pragmatyk pracowniczych	467
Pytania kontrolne	469

Rozdział XV

Urlop wypoczynkowy i urlopy bezpłatne. Zwolnienia od pracy	472
§ 1. Wprowadzenie	472
§ 2. Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego. Wymiar urlopu	473
1. Nabycie prawa do urlopu	473
2. Wymiar urlopu	474
3. Urlop proporcjonalny	478
§ 3. Zasady wykorzystywania urlopu wypoczynkowego	480
1. Udzielanie urlopu w zwykłym trybie	480
2. Urlop na żądanie pracownika	484
3. Przedawnienie roszczenia o urlop	486
§ 4. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	487
§ 5. Urlopy bezpłatne	488
§ 6. Zwolnienia od pracy	489
Pytania kontrolne	491

Rozdział XVI

Bezpieczeństwo i higiena pracy	492
§ 1. Wprowadzenie	492
§ 2. Obowiązki pracodawcy	495
1. Obowiązki dotyczące organizacji pracy, pomieszczeń pracy i ich wyposażenia oraz wyposażenia pracowników	495
2. Obowiązki z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia	499
3. Obowiązki związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi	502
3.1. Obowiązki w związku z wypadkiem przy pracy	502
3.2. Obowiązki pracodawcy dotyczące chorób zawodowych	507
3.3. Obowiązki dotyczące zarówno wypadków przy pracy, jak i chorób zawodowych	509
4. Naprawianie szkód powstałych w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej	510
5. Obowiązek szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	513
§ 3. Obowiązki innych podmiotów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	513

§ 4. Środki realizacji prawa pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	516
§ 5. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	517
§ 6. Udział załogi w rozwiązywaniu spraw z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	519
§ 7. Obowiązki i prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z wykonywaniem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy	521
Pytania kontrolne	522

Rozdział XVII

Ochrona pracy kobiet. Szczególne uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

z rodzicielstwem	524
§ 1. Wprowadzenie	524
§ 2. Tak zwana powszechna ochrona pracy kobiet	525
§ 3. Szczególna ochrona pracy kobiet w związku z biologicznym macierzyństwem	528
§ 4. Urlopy, zwolnienia od pracy i inne uprawnienia związane z urodzeniem lub wychowywaniem dziecka	531
1. Rodzaje uprawnień	531
2. Urlopy związane z rodzicielstwem	531
2.1. Urlop macierzyński	531
2.1.1. Urlop macierzyński lub zasiłek macierzyński dla ojca bądź innego członka najbliższej rodziny	533
2.2. Urlop rodzicielski	536
2.3. Urlop ojcowski (dla ojca biologicznego i adopcyjnego)	539
2.4. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlop rodzicielski z tytułu przysposobienia dziecka	540
2.5. Zasiłek macierzyński	542
2.6. Zatrudnienie po urloпах związanych z rodzicielstwem	543
3. Urlop wychowawczy	543
4. Inne uprawnienia rodzicielskie	547
5. Zakazy dotyczące zatrudniania pracowników opiekujących się małymi dziećmi	548
§ 5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w związku z macierzyństwem i wychowywaniem dzieci	549
Pytania kontrolne	552

Rozdział XVIII

Zatrudnianie młodocianych i dzieci

§ 1. Wprowadzenie	554
§ 2. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego	556
1. Ogólna charakterystyka umowy. Nawiązanie i rozwiązanie	556
2. Nauka zawodu	559

3. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy	561
4. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	561
§ 3. Zatrudnianie młodocianych w celu zarobkowym	562
§ 4. Szczególna ochrona zdrowia młodocianych	563
§ 5. Zatrudnianie dzieci	565
Pytania kontrolne	569

Rozdział XIX

Nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy	570
§ 1. Wprowadzenie	570
§ 2. Nadzór Państwowej Inspekcji Pracy	571
§ 3. Nadzór społecznej inspekcji pracy	580
§ 4. Nadzór sprawowany przez inne organy	583
1. Nadzór Państwowej Inspekcji Sanitarnej	583
2. Organy nadzoru górniczego	585
3. Dozór techniczny	585
Pytania kontrolne	586

Rozdział XX

Zasady odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika i za przestępstwa przeciwko prawom pracownika	588
§ 1. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	588
§ 2. Odpowiedzialność karna za przestępstwa przeciwko prawom pracownika	592
Pytania kontrolne	595

Część czwarta

ROZSTRZYGANIE INDYWIDUALNYCH SPORÓW PRACY

Rozdział XXI

Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	599
§ 1. Wprowadzenie	599
§ 2. Obowiązujący system rozstrzygania sporów ze stosunku pracy	600
§ 3. Pozasądowe postępowanie pojednawcze	603
1. Tryb powoływania i organizacja komisji pojednawczej	603
2. Postępowanie pojednawcze przed komisją	604
§ 4. Zasady postępowania przed sądami w sprawach z zakresu prawa pracy ...	605
1. Sprawy z zakresu prawa pracy	605
2. Odrębności postępowania	607
§ 5. Wykonywanie wyroków i ugód w sprawach ze stosunku pracy	616
§ 6. Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy. Inne terminy dochodzenia roszczeń	617
1. Przedawnienie	617

2. Szczególne terminy dochodzenia niektórych roszczeń ze stosunku pracy	621
Pytania kontrolne	623

Część piąta ZBIOROWE PRAWO PRACY

Rozdział XXII

Ogólna charakterystyka zbiorowego prawa pracy	627
Pytania kontrolne	634

Rozdział XXIII

Związki zawodowe	635
§ 1. Rys historyczny	635
§ 2. Zasady tworzenia i funkcjonowania związków zawodowych w Rzeczypospolitej Polskiej	639
1. Podstawowe zasady działania związków zawodowych („wolności związkowe”)	639
2. Zakres podmiotowy prawa do zrzeszania się w związki zawodowe	640
3. Powstanie związku zawodowego	642
4. Zakończenie działalności związku zawodowego	645
5. Kompetencje związków zawodowych	645
6. Zakładowa organizacja związkowa	647
7. Uprawnienia związków zawodowych	653
8. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy o związkach zawodowych	654
Pytania kontrolne	656

Rozdział XXIV

Organizacje pracodawców	657
Pytania kontrolne	660

Rozdział XXV

Rada Dialogu Społecznego i wojewódzkie rady dialogu społecznego	661
Pytania kontrolne	665

Rozdział XXVI

Rozwiązywanie sporów zbiorowych	666
§ 1. Spór zbiorowy	666
§ 2. Sposoby rozwiązywania sporów zbiorowych (etapy sporu zbiorowego)	668
1. Rokowania	668
2. Mediacja	668
3. Arbitraż	669

4. Strajk	670
5. Problem lokautu	674
Pytania kontrolne	675

Rozdział XXVII

Udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (partycypacja pracownicza)	677
§ 1. Wprowadzenie	677
§ 2. Samorząd pracowniczy	678
§ 3. Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji	681
Pytania kontrolne	686

Rozdział XXVIII

Samorządy zawodowe	688
Pytania kontrolne	690

Aneks

PRZEPISY PRAWA PRACY W REGULACJACH COVID-19 (TARCZACH ANTYKRYZYSOWYCH)

1. Wprowadzenie	693
2. Praca zdalna	695
3. Tymczasowe przeniesienie do innej pracy pracownika samorządowego	696
4. Zmniejszenie zatrudnienia i wprowadzanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia w jednostkach sektora finansów publicznych	698
5. Prawo „pracodawców krytycznych” do zmiany systemu lub rozkładu czasu pracy. Ograniczenie prawa do wypoczynku	701
6. Elastyczne zasady ustalania czasu pracy i stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia u pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19	706
7. Ograniczenie zakazu handlu w niedzielę	707
8. Pomoc dla pracodawców w celu ochrony miejsc pracy	707
9. Zwiększenie wolnych od potrąceń kwot wynagrodzenia za pracę	709
10. Inne rozwiązania antykryzysowe w zakresie zatrudnienia	709
11. Uprawnienie Prezesa Rady Ministrów do odwoływania członków Rady Dialogu Społecznego	710
12. Niektóre zmiany w prawie ubezpieczeń społecznych (dodatkowy zasiłek opiekuńczy)	710
13. Świadczenie postojowe i dofinansowanie kosztów prowadzenia działalności przez samozatrudnionych	712
13.1. Świadczenie postojowe	712
13.2. Dofinansowanie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przez samozatrudnionych	713

OD AUTORKI

O istocie i randze problemów związanych z prawem pracy świadczą uwaga i troska, z jakimi odnosił się do nich papież Jan Paweł II. Warto przypomnieć fragment homilii Ojca Świętego, wygłoszonej 2.06.1997 r. na Legnickim Polu:

„Z sytuacją bezrobocia jest związane takie podejście do pracy, w którym człowiek staje się narzędziem produkcji, zatracając w konsekwencji swoją osobową godność. W praktyce zjawisko to przybiera formę wyzysku. Często przejawia się on w takich sposobach zatrudniania, które nie tylko nie gwarantują pracownikowi żadnych praw, ale zniewalają go poczuciem tymczasowości i lękiem przed utratą pracy do tego stopnia, że jest on pozbawiony wszelkiej wolności w podejmowaniu decyzji. Wielokrotnie ów wyzysk przejawia się w takim ustalaniu czasu pracy, iż pozbawia się pracownika prawa do odpoczynku i troski o duchowe życie rodziny. Często też wiąże się z niesprawiedliwym wynagrodzeniem, zaniedbaniami w dziedzinie ubezpieczeń i opieki zdrowotnej. Wielokrotnie, szczególnie w przypadku kobiet, jest zaprzeczeniem prawa do szacunku dla osobowej godności.

Praca ludzka nie może być traktowana tylko jako siła potrzebna dla produkcji – tak zwana siła robocza. Człowiek nie może być widziany jako narzędzie produkcji. Człowiek jest twórcą pracy i jej sprawcą. Trzeba uczynić wszystko, aby praca nie straciła swojej właściwej godności.

Celem pracy – każdej pracy – jest sam człowiek. Dzięki niej winien się udoskonalać, pogłębiać swoją osobowość. Nie wolno nam zapominać – i to chcę z mocą powiedzieć – że praca jest «dla człowieka», a nie człowiek «dla pracy».

*(Jan Paweł II. Pielgrzymka do Ojczyzny, 31 maja – 10 czerwca 1997 r.
Przemówienia i homilie, Częstochowa 1997, s. 52 i 53)*


Lublin, wrzesień 2020 roku

Teresa Liszcz

Rozdział I

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PRAWA PRACY

§ 1. Pojęcie i przedmiot prawa pracy

 **Prawo pracy** to gałąź prawa obejmująca ogół norm prawnych regulujących stosunki pracy oraz stosunki społeczne prawnie związane ze stosunkami pracy. 1

Podstawowym **przedmiotem regulacji** prawa pracy są **stosunki pracy**, tj. stosunki społeczne, w których jeden podmiot, zwany **pracownikiem**, wskutek zawarcia umowy o pracę albo dokonania – za jego zgodą – aktu prawnie równorzędnego (mianowania, powołania bądź wyboru na stanowisko) jest obowiązany (i ma prawo) świadczyć osobiście pracę na rzecz drugiego podmiotu, zwanego **pracodawcą**, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym w zamian za wynagrodzenie (art. 22 § 1 k.p.).

Jak wynika z tej definicji, w zakres regulacji prawa pracy nie wchodzi wszelkie przypadki wykonywania pracy przez człowieka, lecz **tylko te, które odpowiadają kryteriom wskazanym w ustawie (obecnie w art. 22 § 1 k.p.)**, określane w doktrynie prawniczej zbiorczym mianem **pracy dobrowolnie podporządkowanej**. 2

Po pierwsze, chodzi o przypadki, gdy między dwoma podmiotami istnieją odpowiednio **obowiązek wykonywania pracy** (po stronie pracownika) i **obowiązek przyjęcia świadczenia pracy oraz zapłaty wynagrodzenia za nią** (po stronie pracodawcy), **dobrowolnie** przez nich **przyjęte** przez zawarcie umowy o pracę lub dokonanie innego aktu prawnego (spośród wymienionych w art. 2 k.p.). Nie podlegają regulacji przez prawo pracy, z jednej strony, przypadki świadczenia pracy bez obowiązku prawnego (np. praca wolontariuszy w organizacjach charytatywnych¹, pomoc sąsiedzka, udział w czynach społecznych), a z drugiej – praca wykonywana z obowiązku nałożonego na daną osobę przez ustawę, decyzję administracyjną bądź orzeczenie sądu, a nie

¹ Por. ustawa z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2020 r. poz. 1057 ze zm.).

przyjętego dobrowolnie, określana jako **praca jednostronnie wyznaczona** (np. praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności, wykonywana na podstawie skierowania z zakładu karnego).

Po drugie, w stosunku pracy pracownik jest zobowiązany do **osobistego wykonywania** powtarzających się czynności określonego rodzaju (do „pracowania”), a **nie do dostarczenia pracodawcy określonego rezultatu pracy**, chociaż ten ostatni chce, oczywiście, uzyskać określony efekt pracy i osiągnąć przez zatrudnienie pracownika postawiony sobie cel. Ryzyko osiągnięcia tego celu spoczywa na pracodawcy, a prawo pracownika do wynagrodzenia za pracę co do zasady nie zależy od osiągnięcia celu założonego przez pracodawcę, lecz od tego, czy pracownik **należycie** (starannie) **wykonywał swoją pracę**.

Z tego, że **pracownik** zobowiązuje się nie do dostarczenia pracy uprzedmiotowionej (rezultatu), lecz do pracowania na korzyść i ryzyko pracodawcy, wynika, że może on spełnić swoje świadczenie **tylko osobiście**, bez możliwości wyłączenia się inną osobą.

Po trzecie, **praca** ma być **podporządkowana (zależna)**, tj. wykonywana w miejscu i czasie określonych w umowie o pracę lub w innym akcie prawnym zastępującym tę umowę, pod kierownictwem pracodawcy, wyrażającym się przede wszystkim w związaniu pracownika poleceniami pracodawcy co do sposobu i porządku wykonywania pracy, a także we współdziałaniu przy jej wykonywaniu z innymi pracownikami, jeśli jest to praca zespołowa.

Po czwarte, praca wykonywana w ramach stosunku pracy jest z definicji pracą **odpłatną**, wykonywaną w celu zarobkowym.

- 3 Regulacją prawa pracy **nie jest objęta** zarobkowa **działalność** prowadzona **na własny rachunek** i ryzyko przez posiadacza zakładu produkcyjnego, sklepu, gospodarstwa rolnego, gabinetu lekarskiego czy też literata bądź innego twórcę.

Nie jest objęte tą regulacją tzw. **samo zatrudnienie**, przez które w Polsce rozumie się sytuację, gdy osoba fizyczna, będąca oficjalnie podmiotem działalności gospodarczej, względnie stale świadczy osobiście (bez zatrudniania pracowników) usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej na rzecz jednego bądź niewielkiej liczby kontrahentów, od których jest uzależniona ekonomicznie. W praktyce często „samo zatrudnienie” są byliymi pracownikami kontrahenta. Pozornym zmianom statusu pracownika na status samozatrudnionego ma zapobiegać przepis art. 22 § 1² k.p., który zabrania zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków pracy charakterystycznych dla stosunku pracy (określonych w art. 22 § 1 k.p.).

- 4 Prawu pracy **nie podlegają stosunki społeczne** związane ze świadczeniem pracy na podstawie **umowy o dzieło** (w tym umowy autorskiej), w której chodzi bezpośrednio

o określony rezultat, ani na podstawie **umowy-zlecenia, umowy agencyjnej** bądź innych umów o świadczenie usług, charakteryzujących się brakiem organizacyjnego podporządkowania wykonawcy usług podmiotowi zamawiającemu usługi. Te umowy i wynikające z nich stosunki zobowiązaniowe podlegają prawu cywilnemu. Do przedmiotu prawa cywilnego zalicza się także **umowę o pracę nakładczą** (chałupniczą), która – w opinii doktryny prawniczej – stanowi specyficzną odmianę umowy o dzieło, natomiast w praktyce podlega – na zasadzie odesłania² – regulacji przez prawo pracy.

Prima facie wydaje się, że wszystkim kryteriom stosunku pracy, określonym w art. 22 k.p., odpowiadają stosunki prawne, w jakich pozostają ze swymi formacjami bądź urzędami żołnierze zawodowi, policjanci oraz funkcjonariusze takich formacji mundurowych, jak: Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencja Wywiadu, Straż Graniczna, Państwowa Straż Pożarna, Służba Więzienna, Służba Celno-Skarbowa. **Praca w tych instytucjach**, określana jako **służba**, jest podejmowana **dobrowolnie i w celu zarobkowym**. Wykonywana jest wyłącznie **osobiście** i w warunkach **organizacyjnego podporządkowania** podmiotowi zatrudniającemu. Podstawą nawiązania tych stosunków jest co do zasady **akt mianowania** dokonywany **za zgodą** (na wniosek) **mianowanego**. Nie ma też prawnego przymusu pozostawania w służbie po jej rozpoczęciu. 5

Mimo tych podobieństw do stosunku pracy **stosunki służbowe członków tych formacji mundurowych nie są uznawane za stosunki pracy i nie podlegają przepisom prawa pracy**. Uznaje się powszechnie, że – przy wspomnianych podobieństwach – istnieją jednak bardzo istotne różnice wyrażające się w tym, że obowiązki żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy są wykonywane w warunkach pełnej zależności od zwierzchników (dyscypliny), daleko silniejszej od podporządkowania pracowniczego. Instrumentem realizacji tej zależności, nazywanej często **dyspozycyjnością**, jest **rozkaz**, wiążący znacznie mocniej i pod surowszymi rygorami niż polecenie przełożonego w stosunku pracy. Dla podkreślenia tej różnicy wykonywanie tych obowiązków nazywa się nie pracą, lecz **służbą**. Ponadto w warunkach stanów nadzwyczajnych, w szczególności w czasie wojny, stosunki służbowe zawodowych żołnierzy i funkcjonariuszy mundurowych nabierają cech **przymusowości**. Z tych wszystkich powodów są one traktowane jako stosunki o charakterze publicznoprawnym (administracyjnym) podlegające odrębnym **pragmatykom służbowym** przynależnym do **prawa administracyjnego**.



Nawiasem mówiąc, w okresie międzywojennym oraz w pierwszym okresie po wojnie także oparte na mianowaniu stosunki służbowe urzędników służby cywilnej traktowano podobnie – jako stosunki publicznoprawne należące do sfery prawa administracyjnego³. Późniejszą dyskusję 6

² Zob. art. 303 § 1 k.p. i wydane na jego podstawie rozporządzenie Rady Ministrów z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm.).

³ Taki charakter nadała im ustawa z 17.02.1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz.U. z 1949 r. poz. 72 ze zm.); uchylona przez art. IV § 1 pkt 2 ustawy z 26.06.1974 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 142 ze zm.).

na temat charakteru tych stosunków w Polsce przecięło ostatecznie wejście w życie Kodeksu pracy, który w art. 2 (w zw. z art. 76) przesądził, iż **mianowanie może być podstawą nawiązania stosunku pracy**. W niektórych państwach Europy Zachodniej są one nadal domeną prawa publicznego (administracyjnego).

- 7 Nie jest stosunkiem pracy i co do zasady nie podlega prawu pracy **stosunek zatrudnienia poborowego**, który na swój wniosek został skierowany decyzją marszałka województwa do odbycia służby zastępczej w państwowej lub samorządowej jednostce organizacyjnej bądź organizacji pożytku publicznego. **Służbę zastępczą**, będącą formą wypełniania powszechnego obowiązku obrony kraju, reguluje ustawa z 28.11.2003 r. o służbie zastępczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 885)⁴, która w niektórych sprawach odsyła do przepisów Kodeksu pracy.
- 8 Należy zaznaczyć, że **niektóre przepisy prawa pracy stosuje się do przypadków świadczenia pracy poza stosunkiem pracy, nienależących do przedmiotu prawa pracy**, jednakże tylko wtedy, **gdy istnieje ku temu wyraźna podstawa prawna** w postaci przepisu zawartego w samym prawie pracy bądź w aktach prawnych należących do innych gałęzi prawa. Zjawisko to nosi miano **ekspansji prawa pracy**.

§ W szczególności art. 303 § 1 k.p. **zobowiązuje Radę Ministrów do określenia w drodze rozporządzenia zakresu stosowania przepisów prawa pracy do osób wykonujących pracę nakładczą**, z równoczesnym wprowadzeniem zmian do tych przepisów, wynikających z odmiennych warunków wykonywania tej pracy. **Rozporządzenie z 1975 r.**, wydane na podstawie wskazanego przepisu, przewiduje stosowanie do stosunków wynikających z umów o pracę nakładczą wszystkich niemalże, choć nieco zmodyfikowanych, instytucji prawa pracy. Stwarza to nieco dziwny stan rzeczy, w którym **stosunek społeczny zaliczany do przedmiotu jednej gałęzi prawa**, tj. prawa cywilnego, **jest w praktyce regulowany prawie wyłącznie przez przepisy należące do innej gałęzi prawa**, przedmiotowo co do zasady niewłaściwej, jaką jest prawo pracy.

§ Przepis art. 303 § 2 k.p. **upoważnia** (lecz nie zobowiązuje) Radę Ministrów do wydania rozporządzenia określającego zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób stale wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy. Rozporządzenie to mogłoby dotyczyć w szczególności osób wykonujących w sposób ciągły pracę na podstawie umowy-zlecenia lub umowy agencyjnej. Obecnie nie obowiązuje żadne rozporządzenie wydane na tej podstawie.

- 9 Z mocy art. 304–304⁴ k.p. wskazane bezpośrednio w nich bądź w rozporządzeniach wykonawczych wydanych na ich podstawie przepisy **działu dziesiątego Kodeksu**


⁴ Ustawa ta straciła na znaczeniu w związku z likwidacją powszechnego obowiązku obrony.

pracy „Bezpieczeństwo i higiena pracy” znajdują zastosowanie do różnych przypadków świadczenia pracy na **innej podstawie niż stosunek pracy**, w szczególności przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, studentów i uczniów odbywających praktyki.

Z mocy art. 121 Kodeksu karnego wykonawczego⁵ w stosunku do pracujących **skazanych odbywających karę pozbawienia wolności** stosuje się przepisy prawa pracy w zakresie **czasu pracy** oraz **bezpieczeństwa i higieny pracy**. Przepis ten nakazuje stosowanie wskazanych w nim przepisów prawa pracy do skazanych pracujących poza stosunkiem pracy, przede wszystkim na podstawie skierowania w ramach publiczno-prawnego stosunku prawnego, w jakim skazany pozostaje z państwem wskutek prawomocnego orzeczenia wobec niego kary pozbawienia wolności. Należy wiedzieć, że obowiązujące przepisy o zatrudnieniu skazanych dopuszczają również zawieranie przez nich umowy o pracę. Skazani wykonujący w czasie odbywania kary pozbawienia wolności pracę na podstawie **umowy o pracę** są po prostu **pracownikami** i z tego tytułu stosuje się do nich wprost **przepisy prawa pracy**, z ograniczeniami i zmianami określonymi w Kodeksie karnym wykonawczym, uzasadnionymi faktem odbywania przez nich kary izolacyjnej⁶.

Poza stosunkiem pracy, który jest głównym stosunkiem regulowanym przez prawo pracy, do przedmiotu tej gałęzi prawa należą **niektóre inne stosunki społeczne, ściśle związane ze stosunkami pracy**. W szczególności są to stosunki:

- 1) wynikające ze sprawowania przez właściwe organy (głównie przez Państwową Inspekcję Pracy, Państwową Inspekcję Sanitarną i społeczną inspekcję pracy) nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy przez pracodawców;
- 2) materialnoprawne wynikające z odpowiedzialności pracodawców lub osób ich reprezentujących za wykroczenia przeciwko prawom pracownika;
- 3) procesowe i quasi-procesowe związane z rozstrzygnięciem indywidualnych sporów o roszczenia ze stosunku pracy;
- 4) tzw. zbiorowe stosunki pracy, powstające w związku z tworzeniem i funkcjonowaniem związków zawodowych, samorządów zawodowych, organizacji pracodawców oraz prowadzeniem rokowań i zawieraniem układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, udziałem pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (partycypacją), dialogiem społecznym i rozwiązywaniem sporów zbiorowych.

 Normy prawne poświęcone regulacji tzw. zbiorowych stosunków pracy stanowią część prawa pracy określaną mianem **zbiorowego prawa pracy**.

⁵ Ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. z 2020 r. poz. 523 ze zm.).

⁶ Ustawa z 28.08.1997 r. o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności (Dz.U. z 2017 r. poz. 2151 ze zm.); zob. również rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 9.02.2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1887).

W podręczniku całościowo zaprezentowano problematykę prawa pracy z uwzględnieniem najnowszych zmian w Kodeksie pracy, a także regulacji wynikających z przepisów unijnych. Obecne wydanie zostało wzbogacone o aneks zawierający omówienie przepisów wynikających z tzw. tarcz antykryzysowych, dotyczących m.in.:

- pracy zdalnej,
- możliwości przenoszenia pracowników samorządowych do innej pracy,
- redukcji zatrudnienia i wprowadzenia mniej korzystnych warunków pracy w jednostkach sektora finansów publicznych,
- systemu i rozkładu czasu pracy, w tym równoważnego czasu pracy.

Atutem książki są wyczerpujące odwołania do polskich i unijnych aktów prawnych oraz ich wnikliwa analiza uwzględniająca aktualne poglądy nauki prawa pracy, orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz współczesne realia społeczne i gospodarcze.

Podręcznik jest przeznaczony głównie dla studentów prawa, a także – ze względu na przystępność wykładu – dla działaczy związkowych oraz pracodawców.

Teresa Liszcz – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie; w latach: 1989–2015 – kierownik Zakładu Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji tej uczelni; 1989–1993, 1997–2001 – poseł na Sejm (przewodnicząca Komisji Ustawodawczej, członek Komisji Konstytucyjnej i Komisji Polityki Społecznej); 1988–1998 – członek Komisji ds. Reformy Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, a w 2006 r. – członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy; w okresie 2001–2005 – senator (przewodnicząca Senackiej Komisji Ustawodawstwa i Praworządności); od grudnia 2006 r. do grudnia 2015 r. – sędzia Trybunału Konstytucyjnego (obecnie w stanie spoczynku); autorka ponad 200 publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym monografii, komentarzy i podręczników akademickich.

LEXOTEKA
więcej niż podręcznik

Poszukaj pozostałych podręczników
dostępnych online

www.lexoteka.pl



ISBN 978-83-8223-224-0



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

CENA 75 ZŁ (W TYM 5% VAT)