

PRAWO PRACY

Teresa Liszcz

SERIA AKADEMICKA

WYDANIE **15**

PRAWO PRACY

Teresa Liszcz

SERIA AKADEMICKA

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

WYDANIE

15

PIKTOGRAMY

wskazują ważne elementy
książki i ułatwiają
ich odnalezienie



Ważne



Przykłady



Podstawa prawna
Kontekst prawny



Pytania
Zadania



Rozwiązania
Odpowiedzi



Stanowisko stron
Pogląd



Orzecznictwo



Literatura



Historia



Nowe przepisy

Stan prawny na 30 sierpnia 2023 r.

Wydawczyni
Agata Jędrasik

Redaktorka prowadząca
Paulina Ambroży

Opracowanie redakcyjne
Joanna Ośka

Projekt okładek serii
Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

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 978-83-8328-812-3
15. wydanie

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

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	31
Pytania kontrolne	36

Rozdział II

Źródła prawa pracy	38
§ 1. Ogólna charakterystyka źródeł prawa pracy	38
§ 2. Pozycja Kodeksu pracy w systemie źródeł prawa pracy	46
§ 3. Układy zbiorowe pracy	52
1. Pojęcie, charakter i przedmiot układu zbiorowego pracy	52
2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	60
3. Zakładowy układ zbiorowy pracy	64
4. Porozumienie o stosowaniu układu zbiorowego pracy	67
§ 4. Regulaminy	68
1. Regulamin pracy	68
2. Regulamin wynagradzania	71
§ 5. Międzynarodowe źródła prawa pracy	73
1. Umowy międzynarodowe jako źródło prawa pracy	73
2. Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy	76
§ 6. Europejskie prawo pracy	80

§ 7. Normy kolizyjne dla stosunków pracy. Jurysdykcja sądów polskich w sprawach z zakresu prawa pracy	85
Pytania kontrolne	88

Rozdział III

Zasady prawa pracy	90
§ 1. Pojęcie i rodzaje zasad prawa pracy	90
1. Zasada poszanowania godności osobowej i godności osobistej pracownika	95
2. Zasada poszanowania prywatności pracownika i innych jego dóbr osobistych	96
3. Zasada ochrony pracy przez państwo	97
4. Zasada wolności pracy (swobody nawiązywania stosunku pracy)	97
5. Zasada równego traktowania pracowników	99
6. Zasada niedyskryminacji	100
7. Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę	106
8. Zasada bezpiecznej i higienicznej pracy	108
9. Prawo do wypoczynku	109
10. Obowiązek pracodawcy zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników	109
11. Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych	110
§ 2. Funkcje zasad prawa pracy	111
Pytania kontrolne	111

Część druga

PRAWO STOSUNKU PRACY

Rozdział IV

Pojęcie i rodzaje stosunków pracy	115
§ 1. Koncepcje stosunku pracy	115
§ 2. Pojęcie i charakter stosunku pracy według prawa polskiego	118
§ 3. Rodzaje stosunków pracy	121
Pytania kontrolne	123

Rozdział V

Podmioty stosunku pracy	124
§ 1. Podmiot zatrudniający – pracodawca	124
1. Wprowadzenie	124
2. Jednostka organizacyjna jako pracodawca	126
3. Osoba fizyczna jako pracodawca	131
4. Problem koncepcji pracodawcy	134
5. Zakład pracy	136

6. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę a trwanie stosunku pracy	138
§ 2. Pracownik	143
Pytania kontrolne	146

Rozdział VI

Umowa o pracę	147
§ 1. Uwagi ogólne – powstanie stosunku pracy	147
§ 2. Treść umowy o pracę	155
§ 3. Sposoby zawarcia umowy o pracę	163
§ 4. Forma umowy o pracę	163
§ 5. Rodzaje umowy o pracę	164
§ 6. Umowa przedwstępna (umowa przyrzeczenia) w stosunkach pracy	171
§ 7. Praca zdalna	173
§ 8. Zatrudnianie pracowników tymczasowych	181
Pytania kontrolne	187

Rozdział VII

Ustanie umownego stosunku pracy	188
§ 1. Wprowadzenie	188
§ 2. Porozumienie stron (porozumienie rozwiązujące)	189
§ 3. Wypowiedzenie	191
1. Istota i tryb wypowiedzenia	191
2. Powszechna ochrona pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę	197
3. Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem	204
4. Roszczenia pracownika z tytułu nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	214
§ 4. Rozwiązanie bez wypowiedzenia (ze skutkiem natychmiastowym)	218
1. Wprowadzenie	218
2. Rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę	219
3. Roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia	227
4. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika	229
§ 5. Wygaśnięcie umownego stosunku pracy	231
Pytania kontrolne	237

Rozdział VIII

Zmiana umownego stosunku pracy	240
§ 1. Wprowadzenie	240
§ 2. Porozumienie zmieniające	245
§ 3. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy (wypowiedzenie zmieniające)	249

§ 4. Jednostronna zmiana warunków umownego stosunku pracy przez pracodawcę	255
Pytania kontrolne	260

Rozdział IX

Powstanie, zmiana i ustanie pozaumownych stosunków pracy	262
§ 1. Wprowadzenie	262
§ 2. Stosunek pracy na podstawie powołania	264
1. Zakres zastosowania powołania	264
2. Powstanie i treść stosunku pracy „z powołania”	267
3. Ustanie i zmiana stosunku pracy „z powołania”	271
§ 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	274
1. Ogólna charakterystyka stosunku pracy z mianowania	274
2. Mianowani urzędnicy służby cywilnej	281
§ 4. Stosunek pracy na podstawie wyboru	289
1. Wybór jako źródło stosunku pracy	289
2. Ustanie stosunku pracy z wyboru	292
Pytania kontrolne	295

Rozdział X

Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (zwolnienie grupowe)	297
§ 1. Wprowadzenie	297
§ 2. Zwolnienie grupowe	299
§ 3. Indywidualne zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników	308
Pytania kontrolne	310

Rozdział XI

Obowiązki stron stosunku pracy	312
§ 1. Wprowadzenie	312
§ 2. Obowiązki pracodawcy	313
§ 3. Świadczenie pracy	340
§ 4. Prowadzenie dokumentacji pracowniczej	346
§ 5. Obowiązki pracownika	349
§ 6. Zakaz konkurencji pracownika z pracodawcą	359
Pytania kontrolne	362

Rozdział XII

Wynagrodzenie za pracę	365
§ 1. Reglamentacja płac	365
§ 2. Metody wynagradzania	372
§ 3. Obowiązek zapłaty wynagrodzenia koniecznym składnikiem stosunku pracy	374

§ 4. Ekwiwalentny charakter wynagrodzenia za pracę	376
§ 5. Składniki wynagrodzenia za pracę	380
§ 6. Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę	384
§ 7. Świadczenia majątkowe od pracodawcy niebędące wynagrodzeniem za pracę	391
§ 8. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy ...	393
Pytania kontrolne	399

Rozdział XIII

Odpowiedzialność stron za niewykonanie lub nienależyte wykonanie

obowiązków ze stosunków pracy	401
§ 1. Wprowadzenie	401
§ 2. Odpowiedzialność porządkowa pracownika	403
1. Charakterystyka prawna odpowiedzialności porządkowej	403
2. Przewinienia i kary porządkowe	404
3. Tryb nakładania kar i środki zaskarżenia	405
§ 3. Odpowiedzialność dyscyplinarna	408
§ 4. Odpowiedzialność materialna (majątkowa) pracownika	411
1. Uwagi ogólne	411
2. Ograniczona pracownicza odpowiedzialność materialna	413
3. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną nieumyślnie w mieniu powierzonym	416
4. Wspólna umowna odpowiedzialność pracowników za szkodę wyrządzoną nieumyślnie w mieniu powierzonym	421
5. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną umyślnie	424
6. Naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika osobie trzeciej	425
7. Dochodzenie roszczeń odszkodowawczych od pracownika	427
§ 5. Odpowiedzialność majątkowa (odszkodowawcza) pracodawcy	428
Pytania kontrolne	432

Część trzecia

PRAWO OCHRONY PRACY

Rozdział XIV

Czas pracy	437
§ 1. Wprowadzenie	437
§ 2. Definicja czasu pracy i innych pojęć	441
§ 3. Normy czasu pracy i czasu odpoczynku	449
§ 4. Systemy i rozkłady czasu pracy	451
1. Systemy czasu pracy	451
2. Rozkład czasu pracy	463
3. Ewidencja czasu pracy	465
§ 5. Praca w porze nocnej	466

§ 6. Praca w niedziele i święta	468
§ 7. Praca w godzinach nadliczbowych	473
§ 8. Dyżur	482
§ 9. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy dotyczące pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy	484
§ 10. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy pracowników niepełnosprawnych	486
§ 11. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy dotyczące kierowców	487
§ 12. Czas pracy według wybranych pragmatyk pracowniczych	491
Pytania kontrolne	494

Rozdział XV

Urlop wypoczynkowy i urlopy bezpłatne. Zwolnienia od pracy	496
§ 1. Wprowadzenie	496
§ 2. Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego. Wymiar urlopu	497
1. Nabycie prawa do urlopu	497
2. Wymiar urlopu	498
3. Urlop proporcjonalny	502
§ 3. Zasady wykorzystywania urlopu wypoczynkowego	504
1. Udzielanie urlopu w zwykłym trybie	504
2. Urlop na żądanie pracownika	508
3. Przedawnienie roszczenia o urlop	510
§ 4. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	511
§ 5. Urlopy bezpłatne	512
§ 6. Zwolnienia od pracy	513
Pytania kontrolne	515

Rozdział XVI

Bezpieczeństwo i higiena pracy	517
§ 1. Wprowadzenie	517
§ 2. Obowiązki pracodawcy	520
1. Obowiązki dotyczące organizacji pracy, pomieszczeń pracy i ich wyposażenia oraz wyposażenia pracowników	520
2. Obowiązki z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia	524
3. Obowiązki związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi	528
3.1. Obowiązki w związku z wypadkiem przy pracy	528
3.2. Obowiązki pracodawcy dotyczące chorób zawodowych	533
4. Naprawianie szkód powstałych w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej	535
5. Obowiązek szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	538
§ 3. Obowiązki innych podmiotów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ...	539

§ 4. Środki realizacji prawa pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	542
§ 5. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	542
§ 6. Udział załogi w rozwiązywaniu spraw z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	545
§ 7. Obowiązki i prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z wykonywaniem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy	546
Pytania kontrolne	548

Rozdział XVII

Ochrona pracy kobiet. Szczególne uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem i obowiązkami wobec rodziny	550
§ 1. Wprowadzenie	550
§ 2. Tak zwana powszechna ochrona pracy kobiet	551
§ 3. Szczególna ochrona pracy kobiet w związku z biologicznym macierzyństwem	554
§ 4. Urlopy, zwolnienia od pracy i inne uprawnienia związane z urodzeniem lub wychowywaniem dziecka	557
1. Rodzaje uprawnień	557
2. Urlopy związane z rodzicielstwem	558
2.1. Urlopie macierzyński	558
2.2. Urlopie rodzicielski	563
2.3. Urlopie ojcowski (dla ojca biologicznego i adopcyjnego)	565
2.4. Urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielski z tytułu przysposobienia dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie jako niezawodowa rodzina zastępcza	566
2.5. Zasiłek macierzyński	568
2.6. Zatrudnienie po urloпах związanych z rodzicielstwem	569
3. Urlopie wychowawczy	569
4. Inne uprawnienia rodzicielskie	573
5. Zakazy dotyczące zatrudniania pracowników opiekujących się małymi dziećmi	574
§ 5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w związku z macierzyństwem i wychowywaniem dzieci	575
§ 6. Uprawnienia związane z opieką nad rodziną <i>sensu largo</i>	578
Pytania kontrolne	581

Rozdział XVIII

Zatrudnianie młodocianych i dzieci	583
§ 1. Wprowadzenie	583
§ 2. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego	585
1. Ogólna charakterystyka umowy. Nawiazanie i rozwiązanie	585
2. Nauka zawodu	589

3. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy	590
4. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	591
§ 3. Zatrudnianie młodocianych w celu zarobkowym	591
§ 4. Szczególna ochrona zdrowia młodocianych pracowników	592
§ 5. Zatrudnianie dzieci	594
Pytania kontrolne	598

Rozdział XIX

Nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy	600
§ 1. Wprowadzenie	600
§ 2. Nadzór Państwowej Inspekcji Pracy	601
§ 3. Nadzór społecznej inspekcji pracy	610
§ 4. Nadzór sprawowany przez inne organy	614
1. Nadzór Państwowej Inspekcji Sanitarnej	614
2. Organy nadzoru górniczego	615
3. Dozór techniczny	616
Pytania kontrolne	617

Rozdział XX

Zasady odpowiedzialności pracodawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika i za przestępstwa przeciwko prawom pracownika	618
§ 1. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	618
§ 2. Odpowiedzialność karna za przestępstwa przeciwko prawom pracownika	623
Pytania kontrolne	625

Część czwarta

ROZSTRZYGANIE INDYWIDUALNYCH SPORÓW PRACY

Rozdział XXI

Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	629
§ 1. Wprowadzenie	629
§ 2. Obowiązujący system rozstrzygania sporów ze stosunku pracy	631
§ 3. Pozasądowe postępowanie pojednawcze	633
1. Tryb powoływania i organizacja komisji pojednawczej	633
2. Postępowanie pojednawcze przed komisją	634
§ 4. Zasady postępowania przed sądami w sprawach z zakresu prawa pracy	635
1. Sprawy z zakresu prawa pracy	635
2. Odrębności postępowania	638
§ 5. Wykonywanie wyroków i ugód w sprawach ze stosunku pracy	646
§ 6. Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy. Inne terminy dochodzenia roszczeń	648
1. Przedawnienie	648

2. Szczególne terminy dochodzenia niektórych roszczeń ze stosunku pracy	652
Pytania kontrolne	654

Część piąta ZBIOROWE PRAWO PRACY

Rozdział XXII

Ogólna charakterystyka zbiorowego prawa pracy	657
Pytania kontrolne	664

Rozdział XXIII

Związki zawodowe	665
§ 1. Rys historyczny	665
§ 2. Zasady tworzenia i funkcjonowania związków zawodowych w Rzeczypospolitej Polskiej	669
1. Podstawowe zasady działania związków zawodowych („wolności związkowe”)	669
2. Zakres podmiotowy prawa do zrzeszania się w związki zawodowe	671
3. Powstanie związku zawodowego	673
4. Zakończenie działalności związku zawodowego	675
5. Kompetencje związków zawodowych	676
6. Zakładowa organizacja związkowa	678
7. Uprawnienia związków zawodowych	682
8. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy o związkach zawodowych	684
Pytania kontrolne	685

Rozdział XXIV

Organizacje pracodawców	687
Pytania kontrolne	690

Rozdział XXV

Rada Dialogu Społecznego i wojewódzkie rady dialogu społecznego	691
Pytania kontrolne	695

Rozdział XXVI

Rozwiązywanie sporów zbiorowych	696
§ 1. Spór zbiorowy	696
§ 2. Sposoby rozwiązywania sporów zbiorowych (etapy sporu zbiorowego)	698
1. Rokowania	698
2. Mediacja	698
3. Arbitraż	700

4. Strajk	700
5. Problem lokautu	704
Pytania kontrolne	705
 Rozdział XXVII	
Udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (partycypacja pracownicza)	707
§ 1. Wprowadzenie	707
§ 2. Samorząd pracowniczy	708
§ 3. Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji	711
Pytania kontrolne	716
 Rozdział XXVIII	
Samorządy zawodowe	718
Pytania kontrolne	720
 Skorowidz	 721

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, sierpień 2023 roku

Teresa Liszcz


Część pierwsza

OGÓLNA

Rozdział I

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PRAWA PRACY

§ 1. Pojęcie i przedmiot prawa pracy

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

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 przy- 2
padki 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**.

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

¹ Por. ustawa z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2023 r. poz. 571 ze zm.).

na daną osobę przez ustawę, decyzję administracyjną bądź orzeczenie sądu, a nie 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 zatrudnieni” są byłymi 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.).

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. 4

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**.

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.).

DA 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 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).

- 6 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** reguluje obecnie ustawa z 14.11.2022 r. o obronie Ojczyzny⁴.
- 7 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.

- 8 **§** 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

³ Taki charakter nadała im ustawa z 17.02.1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz.U. z 1949 r. Nr 11, 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.).

⁴ Dz.U. poz. 2305 ze zm.; jej art. 823 pkt 13 uchylił wcześniej obowiązującą w tej materii ustawę z 28.11.2003 r. o służbie zastępczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 885).

wykonujących w sposób ciągły pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej. Obecnie nie obowiązuje żadne rozporządzenie wydane na tej podstawie.

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

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 publicznoprawnego 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. 10

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: 11

- 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 za-

⁵ Ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. z 2023 r. poz. 127 ze zm.).

⁶ Ustawa z 28.08.1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz.U. z 2023 r. poz. 200 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 książce omówiono problematykę prawa pracy z uwzględnieniem najnowszych zmian w Kodeksie pracy, a także regulacji wynikających z przepisów unijnych dotyczących m.in.:

- wskazania warunków oraz zasad wykonywania pracy zdalnej;
- kontroli trzeźwości pracowników;
- zwiększenia zakresu ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w związku z urlopem macierzyńskim, ojcowskim i rodzicielskim;
- możliwości przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika.

Uzupełnieniem publikacji są odwołania do polskich i unijnych aktów prawnych oraz ich analiza uwzględniająca aktualne poglądy nauki, 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 habilitowana 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 – posłanka na Sejm (przewodnicząca Komisji Ustawodawczej, członkini Komisji Konstytucyjnej i Komisji Polityki Społecznej); 1988–1998 – członkini Komisji ds. Reformy Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, a w 2006 r. – członkini 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



Kup e-book i czytaj
w aplikacji Smarteca



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: +48 801 044 545

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL



CENA 89 ZŁ (W TYM 5% VAT)