

PRAWO PRACY

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Dominika Dörre-Kolasa
Monika Lewandowicz-Machnikowska, Iwona Sierocka
Monika Tomaszewska, Krzysztof Walczak, Mirosław Włodarczyk

SERIA AKADEMICKA

PRAWO PRACY

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Dominika Dörre-Kolasa
Monika Lewandowicz-Machnikowska, Iwona Sierocka
Monika Tomaszewska, Krzysztof Walczak, Mirosław Włodarczyk

SERIA AKADEMICKA

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 kwietnia 2024 r.

Recenzent

Dr hab. Maria Bosak-Sojka

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Beata Wawrzyńczak-Jedryka

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Poszczególne rozdziały napisali:

Krzysztof W. Baran – rozdz. I, II, V pkt 1–3, rozdz. XXIV–XXVI, XXVIII–XXX

Dominika Dörre-Kolasa – rozdz. IX, XI, XIII, XIV, XXI

Monika Lewandowicz-Machnikowska – rozdz. VI, XII

Iwona Sierocka – rozdz. III, VII pkt 5, rozdz. VIII, XXXII

Monika Tomaszewska – rozdz. IV, XIX, XX, XXVII

Krzysztof Walczak – rozdz. V pkt 6, rozdz. VII pkt 1–4, rozdz. X, XV–XVIII

Mirostaw Włodarczyk – rozdz. V pkt 4–5, rozdz. XXII, XXIII, XXXI

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2024

ISBN 978-83-8358-538-3

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

3.1.9. Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy	112
3.1.10. Zakładowe układy zbiorowe pracy	114
3.2. Porozumienia o stosowaniu układu zbiorowego pracy	116
3.3. Porozumienia w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę	117
3.4. Porozumienia o zawieszeniu przepisów prawa pracy	118
3.5. Porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia	120
3.6. Porozumienia społeczne	120
4. Regulaminy	122
4.1. Uwagi wprowadzające	122
4.2. Regulamin wynagradzania	122
4.3. Regulamin pracy	126
4.4. Inne regulaminy	128
5. Statuty	129
6. Międzynarodowe prawo pracy	130
6.1. Uwagi wprowadzające	130
6.2. Międzynarodowe prawo pracy	131
6.3. Prawo pracy Rady Europy	133
6.4. Akty prawne wydane w ramach Unii Europejskiej i ich moc oddziaływania	135
6.5. Europejskie prawo pracy	138
Literatura	143

Dział drugi

INDYWIDUALNE PRAWO PRACY

Rozdział VI

Stosunek pracy	149
1. Pojęcie i charakter stosunku pracy	149
1.1. Świadczenie pracy a podstawa prawna zatrudnienia	149
1.2. Podstawy nawiązania stosunku pracy	151
1.3. Rodzaje stosunków pracy	151
1.4. Treść stosunku pracy	153
1.5. Charakterystyka stosunku pracy	154
2. Podmioty stosunku pracy	159
2.1. Uwagi wprowadzające	159
2.2. Pracownik	159
2.2.1. Pojęcie pracownika	159
2.2.2. Zdolność do bycia pracownikiem	160
2.2.3. Zdolność do dokonywania czynności prawnych z zakresu stosunku pracy	161

2.3. Pracodawca	163
2.3.1. Pojęcie pracodawcy	163
2.3.2. Jednostka organizacyjna jako pracodawca	165
2.3.3. Osoba fizyczna jako pracodawca	167
2.3.4. Dokonywanie czynności z zakresu stosunku pracy przez pracodawcę	168
Literatura	169

Rozdział VII

Umowa o pracę	171
1. Rekrutacja wewnętrzna i zewnętrzna	171
2. Ochrona danych osobowych kandydatów do pracy oraz pracowników	172
3. Rodzaje umów o pracę	174
3.1. Uwagi wprowadzające	174
3.2. Umowa na okres próbny	175
3.3. Umowa na czas określony	176
3.4. Umowa na czas wykonywania określonej pracy	177
3.5. Umowa o pracę na czas nieokreślony	177
4. Treść umowy o pracę	177
5. Praca zdalna	179
Literatura	185

Rozdział VIII

Przekształcenia zobowiązaniowego stosunku pracy	187
1. Uwagi wprowadzające	187
2. Porozumienie zmieniające	189
3. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy	191
4. Zmiana stosunku pracy mocą jednostronnych czynności pracodawcy	197
4.1. Powierzenie pracownikowi innej pracy	197
4.2. Przeniesienie pracownika do innej pracy	201
4.3. Przeniesienie służbowe	203
Literatura	204

Rozdział IX

Ustanie stosunku pracy	206
1. Uwagi wprowadzające	206
2. Porozumienie stron	207
3. Ograniczenia dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę	210
3.1. Uwagi wprowadzające	210
3.2. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy	210
3.3. Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony i nieokreślony z zakładową organizacją związkową	211

3.4.	Konsultacja z zakładową organizacją związkową zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia	221
3.5.	Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy	222
3.6.	Ograniczenia dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę z uwagi na sytuację osobistą lub rodzinną pracownika	223
3.6.1.	Ochrona stosunku pracy w okresie przedemerytalnym	223
3.6.2.	Ochrona stosunku pracy w okresie usprawiedliwionej nieobecności	226
3.6.3.	Ochrona stosunku pracy z kobietą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego	227
3.7.	Ograniczenia dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę z uwagi na pełnioną funkcję	228
3.7.1.	Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy pracowników pełniących funkcje związkowe	228
3.7.2.	Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy członków rady pracowników	238
3.7.3.	Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy społecznego inspektora pracy	238
3.8.	Ochrona sygnalistów (osób zgłaszających naruszenie prawa)	239
4.	Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	241
5.	Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	248
5.1.	Uwagi wprowadzające	248
5.2.	Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę	249
5.2.1.	Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn zawinionych przez pracownika	249
5.2.2.	Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn niezawinionych przez pracownika	256
5.3.	Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika	258
5.3.1.	Uwagi wprowadzające	258
5.3.2.	Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn niezawinionych przez pracodawcę	259
5.3.3.	Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn zawinionych przez pracodawcę	259
6.	Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę	261
6.1.	Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem	261
6.2.	Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę	266
6.3.	Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pracownika	269
7.	Pozostałe przypadki rozwiązania umowy o pracę przez pracownika	269
7.1.	Rozwiązanie umowy o pracę w związku z przywróceniem do pracy ...	269

7.2. Rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem pracownika przez nowego pracodawcę	270
8. Szczególne przepisy o rozwiązywaniu umów	270
8.1. Uwagi wprowadzające	270
8.2. Ograniczenie ochrony trwałości stosunku pracy	273
8.3. Prawo do odprawy	275
8.4. Roszczenie o ponowne zatrudnienie	275
8.5. Zwolnienie indywidualne	275
9. Wygaśnięcie umowy o pracę	276
9.1. Uwagi wprowadzające	276
9.2. Śmierć pracownika	276
9.3. Śmierć pracodawcy	277
9.4. Nieobecność pracownika w pracy spowodowana tymczasowym aresztowaniem	283
9.5. Roszczenia w związku z wygaśnięciem stosunku pracy	284
9.6. Pozostałe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy	284
Literatura	285

Rozdział X

Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę	287
1. Pojęcie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę	287
2. Sukcesja zobowiązań	289
3. Negocjacje z przedstawicielstwem pracowników oraz obowiązek informacyjny w przypadku braku związków zawodowych	292
4. Uprawnienia pracowników	295
Literatura	297

Rozdział XI

Zatrudnianie pracowników tymczasowych	299
1. Uwagi wprowadzające	299
2. Ograniczenia w zakresie pracy tymczasowej	301
2.1. Uwagi wprowadzające	301
2.2. Ograniczenia przedmiotowe	301
2.3. Ograniczenie czasu trwania pracy tymczasowej	302
2.4. Ograniczenia podmiotowe	304
2.4.1. Pracodawca użytkownik	304
2.4.2. Agencja pracy tymczasowej	304
3. Zawarcie i treść umowy o pracę tymczasową	304
4. Osłabienie ochrony stabilności stosunków pracy pracowników tymczasowych	307
5. Ochrona pracownika tymczasowego przed dyskryminacją	309
6. Urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego	310
Literatura	311

Rozdział XII

Pozauumowne stosunki pracy	312
1. Pojęcie i charakterystyka pozauumownych stosunków pracy	312
2. Wybór	314
3. Mianowanie	317
4. Powołanie	322
Literatura	327

Rozdział XIII

Prawa i obowiązki stron stosunku pracy	329
1. Uwagi wprowadzające	329
2. Obowiązki pracodawcy	331
2.1. Obowiązek informacyjny	331
2.2. Obowiązek prawidłowego organizowania pracy	335
2.3. Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji	336
2.4. Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	336
2.5. Obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia	337
2.6. Obowiązek ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych	338
2.7. Obowiązek stwarzania warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy	340
2.8. Obowiązek zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników	340
2.9. Obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników	343
2.10. Obowiązek prowadzenia dokumentacji i akt osobowych pracowników	345
2.11. Obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego	350
2.12. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi	351
2.13. Obowiązek wydania świadectwa pracy	355
2.13.1. Uwagi wprowadzające	355
2.13.2. Treść świadectwa pracy	357
2.13.3. Fikcje prawne w świadectwie pracy	358
2.13.4. Procedura sprostowania świadectwa pracy	359
3. Roszczenie odszkodowawcze	360
4. Obowiązki pracownika	362
4.1. Obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy	362
4.2. Obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych	364
4.3. Obowiązki porządkowe pracownika	365
4.4. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy	366
4.5. Obowiązek przestrzegania tajemnicy	368
4.6. Obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego	369
Literatura	370

Rozdział XIV

Ochrona danych osobowych	372
1. Uwagi wprowadzające	372
2. Podstawowe pojęcia z zakresu ochrony danych osobowych	376
3. Zasady ogólne przetwarzania danych osobowych pracowników	378
4. Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych	379
5. Monitoring w przepisach Kodeksu pracy	382
5.1. Uwagi wprowadzające	382
5.2. Monitoring wizyjny	382
5.3. Monitoring służbowej poczty elektronicznej	384
5.4. Inne formy monitoringu	385
6. Regulacje dotyczące przetwarzania danych osobowych w ustawie o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679	387
7. Regulacje dotyczące przetwarzania danych osobowych w związku z wprowadzeniem kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu	388
Literatura	391

Rozdział XV

Zakaz konkurencji	392
1. Zasady ogólne	392
2. Ograniczenia prowadzenia działalności konkurencyjnej przy braku umowy o zakazie konkurencji	394
3. Umowa o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy	395
4. Umowa o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy	396
Literatura	399

Rozdział XVI

Wynagrodzenie za pracę	401
1. Prawne podstawy ustalania wynagradzania pracowników	401
2. Wynagrodzenie za pracę w regulacjach Unii Europejskiej	407
3. Zakaz dyskryminacji w wynagrodzeniu	407
4. Ochrona wynagrodzenia za pracę	412
4.1. Uwagi wprowadzające	412
4.2. Zasady dokonywania wypłaty	412
4.3. Ograniczenia w dokonywaniu potrąceń	413
5. Świadczenia w przypadku niewykonywania pracy	415
6. Świadczenia przysługujące pracownikowi w związku z zakończeniem stosunku pracy	418
7. Ochrona roszczeń pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy	421
Literatura	422

Rozdział XVII

Czas pracy	426
1. Pojęcie czasu pracy	426
2. Wymiar czasu pracy	427
3. Okres odpoczynku	428
4. Systemy czasu pracy	430
5. Praca w godzinach nadliczbowych	435
6. Dyżur	439
7. Czas pracy kierowników	440
8. Praca w porze nocnej	441
9. Praca w niedziele i święta	442
Literatura	444

Rozdział XVIII

Urlopy pracownicze	446
1. Urlopy wypoczynkowe	446
1.1. Elementy konstytutywne pojęcia „urlop wypoczynkowy”	446
1.2. Nabycie prawa do urlopu	447
1.3. Wymiar urlopu wypoczynkowego	448
1.4. Zasady udzielania urlopu	450
1.5. Przesunięcie urlopu w nieprzewidzianych przypadkach	452
1.6. Urlop proporcjonalny	453
1.7. Urlop na żądanie	455
1.8. Rozwiązanie umowy o pracę a prawo do urlopu wypoczynkowego	456
2. Urlopy bezpłatne	457
3. Zwolnienia okolicznościowe	457
4. Urlop opiekuńczy	459
Literatura	460

Rozdział XIX

Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna pracowników	461
1. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	461
1.1. Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej uregulowanej w Kodeksie pracy	461
1.2. Przesłanki odpowiedzialności porządkowej	462
1.3. Rodzaje kar porządkowych	464
1.4. Procedura nakładania kar porządkowych	465
2. Odpowiedzialność dyscyplinarna	466
Literatura	468

Rozdział XX

Odpowiedzialność materialna pracowników	469
1. Odpowiedzialność materialna pracowników	469

1.1. Charakter prawny odpowiedzialności materialnej uregulowanej w Kodeksie pracy	469
1.2. Przesłanki odpowiedzialności za mienie niepowierzone	470
1.3. Okoliczności zmniejszające lub wyłączające odpowiedzialność materialną pracownika	473
1.4. Wyrządzenie szkody przez kilku pracowników	474
1.5. Granice odszkodowania (wina nieumyślna i wina umyślna)	474
1.6. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej	476
2. Odpowiedzialność pracowników za mienie powierzone	477
2.1. Rodzaje odpowiedzialności za mienie powierzone – warunki prawidłowego powierzenia	477
2.2. Przesłanki odpowiedzialności pracownika za mienie powierzone	478
2.3. Wspólna odpowiedzialność pracowników za mienie powierzone	480
2.3.1. Zmiany podmiotowe, wypowiedzenie i odstąpienie od umowy	482
2.4. Ograniczenie odpowiedzialności za mienie powierzone	482
2.5. Odstępstwo od zasad odpowiedzialności za mienie powierzone	484
Literatura	485

Rozdział XXI

Powszechna ochrona pracy	487
1. Uwagi wprowadzające	487
2. Podstawowe obowiązki pracodawcy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	488
2.1. Uwagi wprowadzające	488
2.2. Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy	489
2.3. Obowiązek współdziałania z innymi pracodawcami	489
2.4. Obowiązek szkolenia pracowników	490
2.5. Obowiązek pracodawcy zaznajamiania pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy	493
2.6. Obowiązki pracodawcy z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników	493
2.6.1. Uwagi wprowadzające	493
2.6.2. Obowiązek informowania o ryzyku zawodowym	493
2.6.3. Obowiązek pracodawcy zapobiegania chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą	495
2.6.4. Obowiązek przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich	495
2.7. Obowiązek zapewnienia pracownikom profilaktycznych posiłków i napojów	496
2.8. Obowiązek zapewnienia pracownikom odpowiednich urządzeń sanitarno-higienicznych oraz dostarczenia niezbędnych środków higieny osobistej	497
2.9. Pozostałe obowiązki pracodawcy	498

3. Prawa i obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	498
3.1. Prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy	498
3.2. Obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy	499
4. Organy ochrony pracy	501
4.1. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	501
4.2. Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	503
4.3. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	503
5. Odszkodowanie za przedmioty utracone lub uszkodzone w związku z wypadkiem przy pracy	505
6. Świadczenia uzupełniające od pracodawcy	506
Literatura	507

Rozdział XXII

Ochrona rodzicielstwa	509
1. Uwagi wprowadzające	509
2. Zasady zatrudniania pracownic w okresie ciąży	511
3. Urlopy związane z wychowywaniem dzieci	513
4. Uprawnienia pracowników wychowujących dzieci	518
5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy	520
Literatura	523

Rozdział XXIII

Zatrudnianie i ochrona pracy młodocianych i dzieci	525
1. Zatrudnianie młodocianych	525
1.1. Uwagi wprowadzające	525
1.2. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego	528
1.3. Ochrona zdrowia pracownika młodocianego	533
1.4. Zatrudnianie młodocianych na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac	535
2. Zatrudnianie dzieci do 16. roku życia	537
Literatura	540

Dział trzeci

ZBIOROWE PRAWO ZATRUDNIENIA

Rozdział XXIV

Wolności związkowe	543
1. Uwagi wprowadzające	543
2. Wolność zrzeszania w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców	544

2.1. Wolność zrzeszania w związkach zawodowych	544
2.2. Wolność zrzeszania w organizacjach pracodawców	548
2.3. Modele organizacji ruchu pracowników i pracodawców	551
3. Niezależność związków zawodowych i organizacji pracodawców	553
4. Samorządność związków zawodowych i organizacji pracodawców	557
Literatura	561

Rozdział XXV

Status prawny związków zawodowych	563
1. Zakładanie związków zawodowych	563
2. Rejestracja związków zawodowych	564
3. Funkcje związków zawodowych	566
4. Kompetencje związków zawodowych	571
Literatura	580

Rozdział XXVI

Status prawny organizacji pracodawców	582
1. Zakładanie i rejestracja organizacji pracodawców	582
2. Funkcje i kompetencje organizacji pracodawców	583
Literatura	586

Rozdział XXVII

Partycypacja pracownicza	587
1. Uwagi wprowadzające	587
2. Rada pracowników	589
2.1. Zakres podmiotowy	589
2.2. Powołanie rady	590
2.3. Wybory rady pracowników	590
2.4. Czynne i bierne prawo wyborcze	591
2.5. Bezpośredniość wyboru, frekwencja wyborcza	591
2.6. Kompetencje rady pracowników	592
3. Europejskie Rady Zakładowe (ERZ)	593
3.1. Podstawy i zakres podmiotowy ERZ	593
3.2. Powołanie ERZ	594
3.3. Wybory ERZ	595
3.4. Termin wyborów	595
3.5. Czynne i bierne prawo wyborcze ERZ	596
3.6. Kompetencje ERZ	596
Literatura	596

Rozdział XXVIII

Zbiorowe spory pracy	599
1. Uwagi wprowadzające	599

2. Strony sporu zbiorowego pracy	600
3. Przedmiot sporu zbiorowego	603
4. Wszczęcie sporu zbiorowego	605
5. Metody likwidowania sporów pracy	606
5.1. Systematyka metod likwidowania zbiorowych sporów pracy	606
5.2. Ireniczne metody likwidowania sporów zbiorowych pracy	608
5.2.1. Koncyliacja	608
5.2.2. Mediacja	609
5.2.3. Arbitraż	611
6. Nieireniczne metody likwidowania sporów zbiorowych pracy	614
6.1. Strajk	614
6.1.1. Prawo do strajku	614
6.1.2. Ograniczenia prawa do strajku	616
6.1.3. Zasady organizacji strajku	617
6.2. Inne akcje protestacyjne	623
6.3. Lokaut	625
Literatura	626

Dział czwarty PROCESOWE PRAWO PRACY

Rozdział XXIX

Naczelnne zasady procesowe w sprawach z zakresu prawa pracy	631
1. Charakterystyka zasad postępowania	631
2. Zasada prawdy obiektywnej w sprawach z zakresu prawa pracy	632
3. Zasada szczególnej ochrony interesów pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy	633
4. Zasada ugodowego likwidowania spraw z zakresu prawa pracy	636
Literatura	639

Rozdział XXX

Organizacja ochrony prawnej w stosunkach pracy	640
1. Modele organizacji ochrony prawnej w stosunkach pracy	640
2. Pozasądowe organy ochrony prawnej	641
3. Sądownictwo pracy	645
3.1. Organizacja sądownictwa pracy	645
3.2. Kompetencje sądów pracy	646
3.2.1. Uwagi wprowadzające	646
3.2.2. Sprawy o roszczenia ze stosunku pracy	647
3.2.3. Sprawy o roszczenia związane ze stosunkiem pracy	648
3.2.4. Sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy ...	649

3.2.5. Sprawy o odszkodowania dochodzone od pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	650
3.2.6. Sprawy o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa ze stosunków prawa pracy	651
Literatura	653
Rozdział XXXI	
Inspekcja pracy	654
1. Uwagi wprowadzające	654
2. Państwowa Inspekcja Pracy	655
3. Społeczna inspekcja pracy	658
4. Inne organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy	660
Literatura	661
Rozdział XXXII	
Przedawnienie roszczeń i terminy zawite	662
1. Uwagi wprowadzające	662
2. Przedawnienie	663
3. Terminy zawite	671
Literatura	674
Wykaz tabel	675
Wykaz schematów	677
Indeks rzeczowy	679

SŁOWO WSTĘPNE

Oddawany do rąk Czytelników podręcznik w sposób holistyczny przedstawia wszystkie podstawowe instytucje prawa pracy. Cechują go dwie podstawowe płaszczyzny – ogólnoteoretyczna i praktyczna. Pierwsza z nich odnosi się do wymiaru dogmatyczno-modelowego, druga zaś do rzeczywistych mechanizmów funkcjonowania stosunków przemysłowych i ubezpieczeniowych, zwłaszcza w świetle judykatury sądowej. Ze względu na fakt, że podręcznik ma służyć przede wszystkim jako pomoc w procesie dydaktycznym, teksty norm prawnych nie są przytaczane w dosłownym brzmieniu. Ich znajomość jest jednak niezbędna dla zrozumienia i opanowania materii podręcznika. Oznacza to dla Czytelnika konieczność sięgania do nich w czasie lektury.

Wedle klasycznej formuły metodologicznej w nauce prawa niczego nie rozpoczyna się od początku i nigdy nie wypowiada się ostatniego słowa. Wyraźne zatem są w niniejszym podręczniku ślady intelektualnego dziedzictwa minionych pokoleń wybitnych luminarzy nauki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Podstawowe opracowania zostały uwzględnione w spisach literatury kończących każdy rozdział. W razie potrzeby powinny one ułatwić Czytelnikowi pogłębienie analizy konkretnych zagadnień. W tym miejscu godzi się zaakcentować, że Autorzy podręcznika prezentują w nim własne poglądy, ponieważ opracowanie to ma charakter pracy zbiorowej, ale nie wspólnej. Ze względu na swój uniwersalny charakter podręcznik może też być wykorzystywany przez praktyków, zwłaszcza pracodawców, związkowców oraz funkcjonariuszy wymiaru sprawiedliwości.

Kraków, 5 kwietnia 2024 r.

Krzysztof W. Baran

Dział pierwszy

CZĘŚĆ OGÓLNA PRAWA PRACY

Rozdział I

POJĘCIE, SYSTEMATYKA I ZAKRES PRZEDMIOTOWY PRAWA PRACY

1. Definicja i systematyka prawa pracy

Normy prawne regulujące świadczenie pracy były w przeszłości rozmaicie określane. W doktrynie prawa posługiwano się takimi pojęciami, jak: prawo robotnicze, fabryczne bądź nawet socjalne albo przemysłowe. W latach 50. XX w. powszechnie przyjęła się nazwa „prawo pracy”¹. Została ona ostatecznie utrwalona po wejściu w życie Kodeksu pracy w 1975 r.

Pojęcie prawa pracy jest obecnie rozmaicie pojmowane. Jego legalna definicja, oparta na art. 9 § 1 k.p., to przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki stron pracowników i pracodawców oraz postanowienia układów zbiorowych i opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów, statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Odnosi się ona w płaszczyźnie przedmiotowej do stosunku pracy, a w podmiotowej – do jego stron. W swej istocie ma ona charakter partykularny, a zatem i nieholistyczny. Dlatego też doktryna prawa pracy wypracowała znacząco szersze definicje tej dyscypliny prawa. W klasycznym ujęciu² przedmiotem prawa pracy jest praca dobrowolnie podporządkowana, społecznie doniosła, wykonywana osobiście, w celach zarobkowych przez osobę fizyczną zwaną pracownikiem, na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy.

Na obecnym poziomie rozwoju i skorelowanej z nim ekspansji uzasadniona wydaje się jeszcze szersza definicja prawa pracy. W płaszczyźnie naukowej³ może być ono

¹ Por. B.M. Ćwiertniak [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 20 i powołana tam literatura.

² Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, Część 1, *Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 7.

³ W doktrynie (np. B.M. Ćwiertniak [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 36–37) wyróżnia się też kontekst aplikacyjny i dydaktyczny znaczenia pojęcia prawa pracy.

pojmowane jako zbiór norm, tj. przepisów i postanowień regulujących bezpośrednio lub pośrednio stosunki prawne związane ze świadczeniem pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy. Tego rodzaju generalne ujęcie ma charakter heterogeniczny w tym sensie, że łączy wymiar przedmiotowy z podmiotowym. Ze względu na swą ogólność wymagają doprecyzowania przedmioty tej dyscypliny przez wskazanie konkretnych kategorii stosunków pracy⁴ regulowanych jej normami. Mam tu na myśli 6 zasadniczych rodzajów stosunków prawnych, a to:

- 1) umowne – wynikające z relacji obligacyjnych powstałych na tle umów o pracę jako aktów kreujących stosunek pracy;
- 2) pozaumowne – wynikające z relacji publicznoprawno-obligacyjnych, powstałych na tle mianowania, powołania oraz wyboru jako aktów kreujących stosunek pracy;
- 3) zbiorowe – wynikające z relacji kolektywnych między podmiotami reprezentującymi interesy osób wykonujących pracę zarobkową (zatrudnionych) i pracodawców w środowisku pracy;
- 4) procesowe – wynikające z relacji zaistniałych w związku z likwidowaniem sporów w środowisku pracy;
- 5) kontrolne – wynikające z mechanizmów kontroli i nadzoru nad środowiskiem pracy.
- 6) karne – wynikające z penalizacji czynów zabronionych w stosunkach pracy.

Na tym tle powstaje problem, czy prawo pracy należy zaliczyć do prawa prywatnego czy publicznego. W klasycznym Ulpianowskim⁵ ujęciu, sformułowanym w *Digestach*, prawem publicznym jest to, które dotyczy ustroju państwa rzymskiego, prywatnym zaś to, które odnosi się do korzyści jednostek. Nie wchodząc w skomplikowane delimitacje dokonywane przez współczesną teorię prawa, wyrażam pogląd, że prawo pracy ma charakter heterogeniczny, gdyż chroni interesy (*utilitas*) tak państwowe (publiczne), jak i prywatne (jednostkowe). Prawo pracy nie dysponuje własną specjalną metodą regulacji, posługuje się więc zarówno metodą cywilistyczną (niewładczą), jak i administracyjną (władczą)⁶, czyni to kompleksowo, regulując funkcjonowanie stosunków pracy, dlatego bywa zaliczane do tzw. prawa sektorów.

Prawo pracy jest zarówno prawem materialnym, jak i formalnym. Z jednej strony bowiem reguluje bezpośrednio stosunki prawne między podmiotami działającymi w środowisku pracy, z drugiej zaś czyni to w sposób pośredni przez określenie zasad realizacji prawa materialnego. Ta druga kategoria norm ma charakter akcesoryjny w tym sensie, że ma za zadanie służyć wcielaniu w życie norm materialnoprawnych. Obie te kategorie norm prawa pracy pozostają w ścisłej symbiozie, co sprawia, że ich precyzyjne rozgraniczenie w poszczególnych przypadkach może nasuwać poważne trudności.

⁴ Por. np. J. Stelina [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 124 i n. oraz cytowana tam literatura.

⁵ Por. np. K. Kolańczyk, *Prawo rzymskie*, Warszawa 1999, s. 27.

⁶ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, *Część 1...*, s. 10 i n.

W klasycznych założeniach, na których został skonstruowany ten podręcznik, materialne prawo pracy dzieli się na dwa zasadnicze działy – indywidualne i zbiorowe prawo pracy. Do obu tych części odnoszą się kwestie ogólne, mające w swej istocie charakter uniwersalny.

Indywidualne prawo pracy to zbiór norm określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy o charakterze materialnoprawnym. Możliwe jest też jego szersze pojmowanie obejmujące wszelkie regulacje związane z następcami prawnymi pracownika i pracodawcy. Oba te ujęcia pozostają w koincydencji z używanym nader często pojęciem prawa stosunku pracy⁷.

W wymiarze przedmiotowym indywidualne prawo pracy⁸ obejmuje swym zakresem wszystkie akty kreujące stosunek pracy, zarówno umowne, jak i pozaumowne. Uprawnienia i obowiązki o charakterze materialnoprawnym z nich wynikające odnoszą się do wszystkich płaszczyzn obligacyjnych, począwszy od nawiązania stosunku pracy, poprzez jego treść i przekształcenie, skończywszy na ustaniu. Oczywiście nie zawsze możliwa jest ścisła delimitacja konkretnego uprawnienia i skorelowanego z nim obowiązku. Ze względu na naturalny w gospodarce brak ustandaryzowania stosunku pracy nie ma możliwości ich enumeratywnego wyliczenia, możliwe są jedynie egzemplifikacje, na przykład według sekwencji kodeksowej. W efekcie jego zakres przedmiotowy może zostać określony tylko *prima facie*.

W indywidualnym prawie pracy możliwe jest jeszcze wyróżnienie prawa powszechnego i urzędniczego. To pierwsze odnosi się w wymiarze podmiotowym do pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę (zarówno zwykłych, jak i spółdzielczych). Z kolei prawo urzędnicze reguluje w sposób szczególny status pracowników zatrudnionych na podstawie pozaumownych aktów kreujących stosunek pracy w służbie publicznej (np. w służbie cywilnej, samorządzie terytorialnym, sądownictwie i prokuraturze). Ostatnie dziesięciolecia cechuje coraz silniejsza atrofia, uchwalane są bowiem kolejne ustawy, które – zazwyczaj w sposób niekompleksowy, wręcz partykularny – regulują status prawny coraz to węższych grup pracowników zatrudnionych w rozmaitych działach administracji publicznej.

Zbiorowe prawo pracy⁹ to zbiór norm regulujących kolektywne prawa i obowiązki podmiotów reprezentujących pracowników i pracodawców. Konkretnie ma ono

⁷ Por. J. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2017, s. 61 i n.

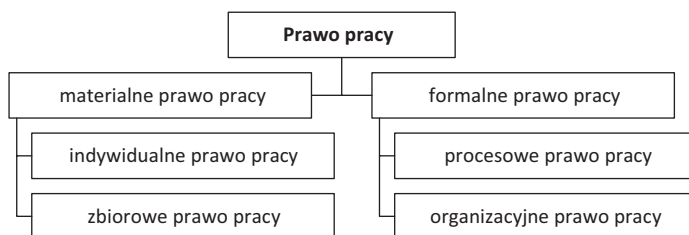
⁸ Por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 245; A. Świątkowski, *Indywidualne prawo pracy*, Gdańsk–Kraków 2001, s. 12; K. Kolasiński, *Prawo pracy i ubezpieczenia społecznego*, Toruń 1999, s. 19–20; K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 23 i n. i powołana tam literatura.

⁹ Por. B.M. Ćwiertniak [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 51 i powołana tam literatura; P. Nowik, *Kilka uwag na temat pojęcia „zbiorowego prawa zatrudnienia”* [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, red. J. Stelina, J. Szmít, Warszawa 2018, s. 85 i n.

za przedmiot relacje między związkami zawodowymi i organami partycypacyjnymi a pracodawcami i organizacjami ich skupiającymi oraz między oboma tymi podmiotami a organami władzy i administracji publicznej, a także dialogu społecznego. Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych z 5.07.2018 r.¹⁰ rozszerzyła prawo zrzeszania się w związkach na osoby wykonujące pracę zarobkową na innych podstawach niż stosunek pracy. W szczególności dotyczy to osób zatrudnionych na podstawach cywilnoprawnych oraz samozatrudnionych. Uzasadnia to *de lege lata* posługiwanie się, na określenie tego zbioru norm, pojęciem „zbiorowe prawo zatrudnienia”. Tak też został zatytułowany dział trzeci niniejszego podręcznika.

Formalne prawo pracy to zbiór norm regulujących realizację norm materialnego prawa pracy. Można podzielić je na procesowe prawo pracy oraz organizacyjne prawo pracy. W ujęciu wąskim procesowe prawo pracy to normy określające mechanizmy likwidowania indywidualnych sporów pracy na drodze sądowej, zarówno przed sądami pracy, jak i innymi sądami. W szerszym wymiarze procesowe prawo pracy to normy regulujące wszelkie regulacje normatywne dotyczące likwidowania sporów pracy zarówno w trybie sądowym, jak i pozasądowym (np. pojedynczym bądź arbitrażowym).

Schemat 1. Prawo pracy



Źródło: opracowanie własne.

Organizacyjne prawo pracy to normy regulujące ustrój wszelkich rodzajów organów ochrony prawnej funkcjonujących w środowisku pracy. Mam tu na myśli zarówno sądy (także pracy), jak i rozmaite organy arbitrażowe oraz inspekcyjno-kontrolne (np. PIP). W płaszczyźnie funkcjonalnej istnieje nierozzerwalna więź między procesowym prawem pracy a organizacyjnym prawem pracy. O ile to pierwsze określa kinetykę postępowania, to drugie – jego statystykę, tj. strukturę i właściwość organów.

¹⁰ Ustawa z 5.07.2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1608.

2. Zatrudnienie niepracownicze

Immanentną cechą stosunków pracy w cywilizacji industrialnej jest pluralizm podstaw świadczenia pracy. Obok zatrudnienia o charakterze prawnopracowniczym, regulowanym przez prawo pracy, masowy wymiar ma zatrudnienie w ramach innych podstaw prawnych, zwane zatrudnieniem niepracowniczym¹¹. Jest ono w nauce prawa pojmowane w zróżnicowany sposób. Opierając się na zasadach idealizacyjnej teorii nauki, można wyróżnić dwa podstawowe zakresy znaczeniowe. W ujęciu węższym przez zatrudnienie niepracownicze pojmuje się świadczenie pracy na podstawach cywilnoprawnych lub/i samozatrudnienie. Z kolei w szerokim znaczeniu zatrudnienie niepracownicze jest pojmowane jako swoiste przeciwieństwo zatrudnienia pracowniczego regulowanego normami prawa pracy. Negatywna definicja zatrudnienia niepracowniczego nie wydaje się wystarczająco precyzyjna ze względu na swój, w istocie nieograniczony, zakres podmiotowo-przedmiotowy. Dlatego też za merytorycznie uzasadnioną uważam definicję heterogeniczną, zgodnie z którą zatrudnienie niepracownicze obejmuje wszelkie nieincydentalne świadczenie pracy, z wyjątkiem zatrudnienia w ramach stosunku pracy¹².

Kierując się specyfiką świadczonej pracy oraz jego regulacją normatywną, do zatrudnienia niepracowniczego zaliczam stosunki prawne o charakterze:

- cywilnoprawnym,
- administracyjnoprawnym,
- penalnoprawnym,
- ustrojowoprawnym,
- gospodarczoprawnym,
- handlowoprawnym,
- społecznoprawnym,
- naukowoprawnym,
- sportowoprawnym,
- agrarnoprawnym.

Rozważania na temat zatrudnienia niepracowniczego rozpocznę od stosunków pracy o charakterze cywilnoprawnym. Jego wspólną cechą jest autonomia podmiotu zatrudniającego oraz świadczącego pracę. Często jest ona skorelowana przynajmniej z formalną równością stron. Jak się wydaje, w najszerszym wymiarze owe cechy występują w klasycznych umowach kodeksowych. Mam tu na myśli przede wszystkim umowę

¹¹ Szczegółowo w tej kwestii K.W. Baran, *O relacjach logicznych pomiędzy pojęciami prawa pracy i prawa zatrudnienia* [w:] *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, red. R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek, Wrocław 2021, s. 29 i n.

¹² Por. K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 21 i n. oraz powołana tam literatura.

W podręczniku w przystępny sposób omówiono wszystkie najważniejsze zagadnienia i instytucje prawa pracy.

Opracowanie składa się z czterech zasadniczych działów:

- części ogólnej prawa pracy,
- indywidualnego prawa pracy,
- zbiorowego prawa zatrudnienia,
- procesowego prawa pracy.

Dodatkowo uwzględniono najnowsze zmiany w stanie prawnym, zwłaszcza dotyczące:

- pracy zdalnej,
- równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów,
- kontroli trzeźwości i kontroli na obecność innych środków działających podobnie do alkoholu,
- zagadnień prawnych ochrony sygnalistów.

Książka ma charakter zarówno teoretyczny, jak i praktyczny. Stąd też zawarto w niej liczne odwołania do orzecznictwa, w tym przede wszystkim Sądu Najwyższego. Jest zatem nie tylko użytecznym narzędziem w uniwersyteckim procesie dydaktycznym, lecz także cennym źródłem wiedzy dla praktyków, pracodawców, związkowców oraz funkcjonariuszy wymiaru sprawiedliwości.

LEXOTEKA
więcej niż podręcznik

Poszukaj pozostałych podręczników
dostępnych online

www.lexoteka.pl



9788383585383 W01P01

ISBN 978-83-8358-538-3



9 788383 585383

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: +48 801 044 545

ZAMÓWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

CENA 79 ZŁ (W TYM 5% VAT)