

KRZYSZTOF W. BARAN, JUSTYNA CZERNIAK-SWĘDZIÓŁ, ANNA DUBOWIK
TOMASZ DURAJ, ZBIGNIEW GÓRAL, DANIEL KSIĄŻEK
ANETA GIEDREWICZ-NIEWIŃSKA, ELIZA MAZURCZAK-JASIŃSKA
WIESŁAW PERDEUS, ŁUKASZ PISARCZYK, STEFAN PŁĄŻEK
KRZYSZTOF STEFAŃSKI, JAKUB STELINA, HELENA SZEWCZYK
ELŻBIETA URA, KRZYSZTOF WALCZAK, MIROŚLAW WŁODARCZYK

SYSTEM PRAWA PRACY

REDAKTOR NACZELNY

KRZYSZTOF W. BARAN

TOM IV

INDYWIDUALNE PRAWO PRACY
POZAUMOWNE STOSUNKI PRACY

REDAKCJA NAUKOWA

ZBIGNIEW GÓRAL



Wolters Kluwer
Polska

SYSTEM PRAWA PRACY

REDAKTOR NACZELNY

KRZYSZTOF W. BARAN

TOM IV

INDYWIDUALNE PRAWO PRACY
POZAUMOWNE STOSUNKI PRACY

REDAKCJA NAUKOWA

ZBIGNIEW GÓRAL

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Sekretarze tomu
Bolesław M. Ćwiertniak
Monika Nowak
Marcin Wujczyk

Autorzy

Krzysztof W. Baran
(rozdziały: 25, 26 wraz z D. Książkiem)

Justyna Czerniak-Swędzioł
(rozdział 2)

Anna Dubowik
(rozdział 19)

Tomasz Duraj
(rozdział 18)

Zbigniew Góral
(rozdziały: 1, 27)

Daniel Książek
(rozdział 26 wraz z K.W. Baranem)

Aneta Giedrewicz-Niewińska
(rozdziały: 9–11)

Eliza Mazurczak-Jasińska
(rozdziały: 22, 23)

Wiesław Perdeus
(rozdziały: 3, 8)

Łukasz Pisarczyk
(rozdział 20)

Stefan Płazek
(rozdziały: 13, 14)

Krzysztof Stefański
(rozdziały: 16, 17)

Jakub Stelina
(rozdział 24)

Helena Szewczyk
(rozdział 12)

Elżbieta Ura
(rozdział 15)

Krzysztof Walczak
(rozdział 21)

Mirosław Włodarczyk
(rozdziały: 4–7)

KRZYSZTOF W. BARAN, JUSTYNA CZERNIAK-SWĘDZIÓŁ, ANNA DUBOWIK
TOMASZ DURAJ, ZBIGNIEW GÓRAL, DANIEL KSIĄŻEK
ANETA GIEDREWICZ-NIEWIŃSKA, ELIZA MAZURCZAK-JASIŃSKA
WIESŁAW PERDEUS, ŁUKASZ PISARCZYK, STEFAN PŁAŻEK
KRZYSZTOF STEFAŃSKI, JAKUB STELINA, HELENA SZEWCZYK
ELŻBIETA URA, KRZYSZTOF WALCZAK, MIROSLAW WŁODARCZYK

SYSTEM PRAWA PRACY

REDAKTOR NACZELNY

KRZYSZTOF W. BARAN

TOM IV

INDYWIDUALNE PRAWO PRACY
POZAUMOWNE STOSUNKI PRACY

REDAKCJA NAUKOWA

ZBIGNIEW GÓRAL



Wolters Kluwer
Polska

Warszawa 2017

Recenzent
Prof. zw. dr hab. Tadeusz Kuczyński

Wydawca
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący
Ewa Fonkowicz

Opracowanie redakcyjne
Katarzyna Rybczyńska

Łamanie
Wolters Kluwer Polska

Indeks rzeczowy
Piotr Sekulski
Dominika Zielińska

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.

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by
Wolters Kluwer Polska SA, 2017

ISBN: 978-83-8107-040-9

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

www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O AUTORACH

Krzysztof W. Baran

Profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; autor i redaktor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkunastu monografii, komentarzy i podręczników.

Justyna Czerniak-Swędziół

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; wykładowca na Podyplomowych Studiach Prawa Pracy organizowanych przez Katedrę Prawa Pracy i Polityki Społecznej UJ; koordynator Sekcji Prawa Pracy w Studenckiej Poradni Prawnej UJ; radca prawny w OIRP w Krakowie; autorka licznych publikacji dotyczących m.in. zakazu konkurencji w stosunkach pracy oraz uprawnień rodzicielskich, obejmujących monografię, artykuły naukowe oraz publikacje dydaktyczne.

Anna Dubowik

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; autorka i współautorka licznych opracowań naukowych, w tym komentarzy, artykułów i glos; główny przedmiot jej zainteresowań stanowi problematyka pozaumownych stosunków pracy oraz zatrudnienia w sferze publicznej, a także zagadnienia dotyczące kształtowania treści stosunku pracy oraz zbiorowego prawa pracy.

Tomasz Duraj

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik studiów podyplomowych: zarządzanie zasobami ludzkimi z elementami prawa pracy oraz prawo pracy dla pracodawców i kadry kierowniczej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; autor kilkudziesięciu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy; specjalizuje się w problematyce indywidualnego prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji prawnej pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, prawa urzędniczego oraz spółdzielczego stosunku pracy.

Zbigniew Góral

Profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego; autor ponad 160 publikacji z zakresu pra-

wa pracy; szczególnym przedmiotem jego zainteresowań badawczych jest problematyka dotycząca zasad prawa pracy, rozwiązywania stosunków pracy, bezrobocia, związków zawodowych oraz prawa urzędniczego.

Daniel Książek

Doktor nauk prawnych; pracownik w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; radca prawny; współnik zarządzający kancelarią prawną specjalizującą się w prawie pracy; prezes zarządu Centrum Prawa Pracy i Stosunków Przemysłowych; członek zespołu pełnomocnika rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego ds. prawnych.

Aneta Giedrewicz-Niewińska

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku; autorka licznych publikacji naukowych w szczególności z zakresu podstaw nawiązania stosunku pracy, m.in. w samorządzie terytorialnym; przedmiotem jej badań naukowych jest również historia prawa pracy, a także europejskie prawo pracy, w tym zatrudnianie urzędników unijnych oraz uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami ponadnarodowymi.

Eliza Mazurczak-Jasińska

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego; autorka publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, prawa stosunków służbowych i prawa ubezpieczeń.

Wiesław Perdeus

Doktor nauk prawnych; docent w Zakładzie Prawa Pracy Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie; prodziekan Wydziału Prawa i Administracji tegoż Uniwersytetu; autor i współautor kilkudziesięciu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Łukasz Pisarczyk

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

Stefan Płazek

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Samorządu Terytorialnego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego; równolegle adwokat w Krakowie; autor i współautor około 100 publikacji naukowych, głównie z zakresu prawa pracy i prawa administracyjnego; przedmiotem jego obecnych badań jest zatrudnienie w administracji publicznej.

Krzysztof Stefański

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego; wieloletni kierownik Podyplomowego Studium Prawa Pracy UŁ; obecnie kierownik Podyplomowych Studiów Ochrony Danych Osobowych UŁ; autor i współautor kilkudziesięciu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Jakub Stelina

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Gdańskiego; kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego, dziekan tego Wydziału; członek Rady Legislacyjnej przy Prezesie Rady Ministrów; od września 2016 r. członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy; autor wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa zabezpieczenia społecznego.

Helena Szewczyk

Doktor habilitowany nauk prawnych; długoletni pracownik naukowo-dydaktyczny Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach; radca prawny, ekonomista; autorka około 150 prac naukowych z zakresu polskiego prawa pracy i dziedzin pokrewnych.

Elżbieta Ura

Profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Publicznego Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego; autorka ponad 200 publikacji głównie z zakresu prawa administracyjnego: bezpieczeństwa i porządku publicznego, służby cywilnej i pracowników samorządowych oraz problemów administracyjnego prawa ustrojowego i materialnego; sędzia Sądu Okręgowego w Rzeszowie orzekająca w Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; członek Komisji Dyscyplinarnej przy Radzie Głównej Szkolnictwa Wyższego przez dwie kadencje od 2002 r.; przewodnicząca Rady Programowej Stowarzyszenia Edukacji Administracji Publicznej; ekspert Polskiej Komisji Akredytacyjnej.

Krzysztof Walczak

Doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego; współnik i konsultant w firmie prawniczej specjalizującej się w doradztwie z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy; redaktor naczelny miesięcznika Monitor Prawa Pracy; autor około 200 publikacji z zakresu polskiego i europejskiego prawa pracy, w szczególności dotyczących rekrutacji, wynagradzania, restrukturyzacji zatrudnienia oraz współpracy pracodawcy ze związkami zawodowymi.

Mirosław Włodarczyk

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Katedry Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej UŁ; kierownik Zakładu Prawa Rynku Pracy w Katedrze Prawa Pracy UŁ; specjalista w dziedzinie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa rynku pracy; autor publikacji naukowych dotyczących źródeł prawa pracy, podmiotów i treści prawa stosunku pracy, zatrudniania młodocianych oraz regulacji prawnych rynku pracy.

SPIS TREŚCI

SŁOWO WSTĘPNE	17
---------------------	----

CZĘŚĆ I

Zagadnienia ogólne

ROZDZIAŁ 1

Zagadnienia wprowadzające	23
1.1. Wielość podstaw nawiązania stosunku pracy	23
1.2. Pozaumowne podstawy zatrudnienia a zasada swobodnego nawiązywania stosunków pracy	33

ROZDZIAŁ 2

Źródła regulacji pozaumownych stosunków pracy	38
2.1. Uwagi wstępne	38
2.2. Ewolucja źródeł pozaumownych stosunków pracy	43
2.3. Obowiązujące regulacje pozaumownych stosunków pracy	51
2.3.1. Międzynarodowe źródła regulacji pozaumownych stosunków pracy	51
2.3.2. Konstytucja jako źródło regulacji pozaumownych stosunków pracy	56
2.3.3. Pragmatyki zawodowe jako źródło pozaumownych stosunków pracy	58
2.3.3.1. Uwagi wstępne	58
2.3.3.2. Pragmatyki służbowe	60
2.3.3.3. Pragmatyki pracownicze	62
2.3.4. Ustawy ustrojowe jako źródło pozaumownych stosunków pracy	67
2.3.4.1. Uwagi wstępne	67
2.3.4.2. Zatrudnienie samorządowe	68
2.3.4.3. Zatrudnienie w urzędach państwowych	71
2.3.4.4. Zatrudnienie w organach wymiaru sprawiedliwości	72
2.3.5. Akty wykonawcze	73
2.3.6. Akty wewnętrzne	77
2.3.6.1. Uwagi wstępne	77
2.3.6.2. Układy zbiorowe pracy	78
2.3.6.3. Regulaminy	80
2.3.6.4. Statuty	82

2.4. Zróżnicowanie źródeł regulacji prawnej w zależności od aktu kreującego pozaumowne stosunki pracy	85
2.4.1. Uwagi wstępne	85
2.4.2. Mianowanie	87
2.4.3. Powołanie	89
2.4.4. Wybór	93

CZĘŚĆ II

Stosunki pracy z powołania

ROZDZIAŁ 3

Geneza i historia stosunków pracy z powołania	97
3.1. Wstęp	97
3.2. Geneza stosunków pracy z powołania	97
3.3. Historia przepisów prawnych dotyczących stosunków pracy z powołania po 1945 r.	110

ROZDZIAŁ 4

Zakres podmiotowy stosunków pracy z powołania	135
---	-----

ROZDZIAŁ 5

Nawiązanie stosunku pracy z powołania	145
5.1. Uwagi wstępne	145
5.2. Organ właściwy do dokonania powołania	146
5.3. Zgoda osoby powołanej i forma aktu powołania	147
5.4. Treść aktu powołania	150
5.5. Tryb nawiązywania stosunku pracy na podstawie powołania	152

ROZDZIAŁ 6

Zmiany i ustanie stosunku pracy z powołania	157
6.1. Zmiana treści stosunku pracy z powołania	157
6.2. Ustanie stosunku pracy z powołania	159
6.3. Forma i treść aktu odwołania	161
6.4. Uprawnienia pracownika odwołanego w okresie wypowiedzenia	168

ROZDZIAŁ 7

Odrębności statusu prawnego pracowników zatrudnionych na podstawie powołania	170
--	-----

ROZDZIAŁ 8

Charakter prawny powołania i stosunków pracy z powołania	176
--	-----

CZĘŚĆ III

Stosunki pracy z wyboru

ROZDZIAŁ 9

Geneza i historia stosunków pracy z wyboru	205
9.1. Geneza stosunków pracy z wyboru w II Rzeczypospolitej	205
9.2. Geneza stosunków pracy z wyboru w prezydiach rad narodowych	210
9.3. Geneza stosunków pracy z wyboru w Polsce Ludowej	215

9.4. Ewolucja stosunków pracy z wyboru w latach 1974–1990	218
9.5. Ewolucja stosunków pracy z wyboru w latach 1990–2008	221

ROZDZIAŁ 10

Zakres zastosowania stosunków pracy z wyboru	225
10.1. „Obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika” a zakres podmiotowy stosunku pracy z wyboru	225
10.2. Zakres podmiotowy stosunku pracy z wyboru w świetle obowiązującego prawa	231

ROZDZIAŁ 11

Nawiązanie stosunku pracy z wyboru	241
11.1. Uwagi wstępne	241
11.2. Pojęcie wyboru	242
11.3. Wybór a mandat pracownika z wyboru	244
11.4. Wybór a członkostwo w organizacji o charakterze samorządnym i demokratycznym	246
11.5. Wybór a czas trwania pełnomocnictwa (kadencja)	248
11.6. Tryb prowadzący do nawiązania stosunku pracy z wyboru	249
11.7. Termin nawiązania stosunku pracy na podstawie wyboru	258

ROZDZIAŁ 12

Zmiana i ustanie stosunku pracy z wyboru	262
12.1. Zmiana treści stosunku pracy pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru	262
12.1.1. Uwagi wprowadzające	262
12.1.2. Elementy treści stosunku pracy pracowników wybieralnych	263
12.1.3. Zmiana warunków pracy i płacy pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru	271
12.2. Ustanie stosunku pracy z wyboru	283
12.2.1. Uwagi wprowadzające	283
12.2.2. Mechanizm (tryb i forma) ustania stosunku pracy pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru	284
12.2.3. Przyczyny (okoliczności) wygaśnięcia mandatu na przykładzie wybieralnych pracowników samorządowych	289
12.2.4. Elementy powszechnej ochrony trwałości zatrudnienia pracowników sprawujących swe funkcje na podstawie wyboru	304
12.2.5. Urlop bezpłatny dla pracownika zatrudnionego na podstawie wyboru	312
12.2.6. Uprawnienia przysługujące wybieralnym pracownikom bezprawnie odwołanym ze stanowiska	326
12.2.7. Szczególna ochrona trwałości zatrudnienia pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru	333

ROZDZIAŁ 13

Odrębności statusu prawnego pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru (uprawnienia, obowiązki, odpowiedzialność)	336
13.1. Uprawnienia	336
13.1.1. Szczególne uprawnienia	336

13.1.2. Możliwość uzyskania urlopu bezpłatnego	337
13.1.3. Możliwość powrotu do pracy po urlopie bezpłatnym	338
13.1.4. Szczególne uprawnienia płacowe	340
13.1.5. Uprawnienia procesowe	345
13.2. Obowiązki	346
13.3. Odpowiedzialność pracownika świadczącego pracę na podstawie wyboru	348
13.3.1. Odpowiedzialność karna	348
13.3.2. Odpowiedzialność dyscyplinarna	351
13.3.3. Odpowiedzialność materialna	354
13.3.4. Odpowiedzialność za powtarzające się naruszanie Konstytucji lub ustaw	357
13.3.5. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów antykorupcyjnych	359
13.3.6. Inne formy odpowiedzialności prawnej	360

ROZDZIAŁ 14

Charakter prawny stosunków pracy z wyboru	363
14.1. Uwarunkowania podmiotowe charakteru prawnego stosunku pracy z wyboru	363
14.2. Związek stosunku pracy z wyboru z funkcją organizacyjną	369
14.3. Terminowość stosunków pracy z wyboru	379
14.4. Kwestia wymogów kwalifikacyjnych	381
14.5. Problemy ustalania stosunków pracy z wyboru	384
14.6. Konkluzje	388

CZĘŚĆ IV

Stosunki pracy z mianowania

ROZDZIAŁ 15

Geneza i historia stosunków pracy z mianowania	393
15.1. Okres przedwojenny	393
15.2. Okres powojenny	401

ROZDZIAŁ 16

Zakres zastosowania stosunków pracy z mianowania	425
16.1. Zakres i charakter kodeksowej regulacji stosunku pracy z mianowania	425
16.2. Zakres stosunku pracy z mianowania w ustawach szczególnych	429
16.2.1. Zakres stosunku pracy z mianowania w administracji	430
16.2.2. Zakres stosunku pracy z mianowania w kontroli państwowej	432
16.2.3. Zakres stosunku pracy z mianowania w oświacie i nauce	433
16.2.4. Zakres stosunku pracy z mianowania w organach ochrony prawnej	435

ROZDZIAŁ 17

Rygory selekcyjne w stosunkach pracy z mianowania	439
17.1. Charakter rygorów selekcyjnych	439

17.2. Rodzaje rygorów selekcyjnych	440
17.2.1. Rygory dotyczące cech określających sytuację prawną i osobistą kandydata	440
17.2.1.1. Obywatelstwo	440
17.2.1.2. Korzystanie z praw publicznych	443
17.2.1.3. Niekaralność	448
17.2.1.4. Stan zdrowia	449
17.2.2. Rygory dotyczące kwalifikacji zawodowych	451
17.2.3. Rygory dotyczące kwalifikacji moralnych	452
ROZDZIAŁ 18	
Nawiązanie stosunku pracy z mianowania	458
18.1. Uwagi wprowadzające	458
18.2. Pracodawca zatrudniający pracownika mianowanego	460
18.3. Wymogi i postępowanie kwalifikacyjne (aplikacyjne, egzaminacyjne) warunkujące możliwość zatrudnienia na podstawie stosunku pracy z mianowania	464
18.4. Podmioty dokonujące mianowania na określone stanowisko	475
18.5. Ustawowy obowiązek mianowania na stanowisko	477
18.6. Forma i treść aktu mianowania	482
18.7. Skutki prawne aktu mianowania	487
ROZDZIAŁ 19	
Zmiana stosunku pracy z mianowania	498
19.1. Wstęp	498
19.2. Historyczne uwarunkowania zmian stosunku pracy z mianowania i ich współczesne reminiscencje	501
19.3. Pojęcie zmiany stosunku pracy	511
19.4. Zmiana stosunku pracy a uprawnienia kierownicze pracodawcy	519
19.5. Dyspozycyjność jako cecha stosunku pracy z mianowania	525
19.6. Charakter prawny stosunku pracy z mianowania a sposób dokonywania jego zmian	530
19.7. Problem stosowania przepisów kodeksu pracy dotyczących zmian treści stosunku pracy w stosunkach pracy z mianowania	543
ROZDZIAŁ 20	
Ustanie stosunku pracy z mianowania	551
20.1. Uwagi wstępne	551
20.2. Przyczyny odrębnych rozwiązań w zakresie ustania stosunków pracy z mianowania	552
20.3. Prawna konstrukcja ustania stosunku pracy z nominacji	559
20.4. Okoliczności powodujące ustanie lub stanowiące przesłanki rozwiązania stosunku pracy z mianowania	569
20.5. Forma i tryb rozwiązania stosunku pracy z pracownikami mianowanymi	582
20.6. Uprawnienia przysługujące w związku z ustaniem stosunku pracy z mianowania	585
20.7. Roszczenia przysługujące w razie naruszenia przepisów o wygaśnięciu lub rozwiązaniu stosunków pracy z mianowania	587
20.8. Podsumowanie	589

ROZDZIAŁ 21

Podstawowe uprawnienia pracownika mianowanego	591
21.1. Uwagi wstępne	591
21.2. Wynagrodzenie zasadnicze	600
21.2.1. Teoretyczne podstawy kształtowania wynagrodzenia zasadniczego	601
21.2.2. Sposoby kształtowania wynagrodzenia zasadniczego w przypadku pracowników mianowanych	603
21.3. Dodatki związane ze zwiększeniem obowiązków	609
21.4. Wynagradzanie w przypadku niewykonywania pracy	610
21.5. Świadczenia motywacyjne, zwiększające efektywność pracy	612
21.5.1. Premia wynikowa	613
21.5.2. Premia ocenna	614
21.5.3. Nagrody	617
21.5.4. Świadczenia stażowe	621
21.5.4.1. Dodatek stażowy	623
21.5.4.2. Nagroda jubileuszowa	625
21.5.4.3. Dodatkowe wynagrodzenie roczne	626
21.5.5. Świadczenia funkcyjne	626
21.6. Świadczenia związane z ustaniem stosunku pracy	628
21.6.1. Odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę bądź rentę	629
21.6.2. Odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników	630
21.6.3. Inne szczególne przypadki świadczeń dla osób, z którymi ustał stosunek pracy	631
21.7. Świadczenia związane z przeniesieniem	632
21.8. Urlopy pracownicze	633
21.8.1. Urlop pracowników naukowych	634
21.8.2. Urlop naukowy	635
21.8.3. Urlopy dla poratowania zdrowia	635
21.8.4. Dodatkowy urlop wypoczynkowy	636
21.8.5. Inne dodatkowe zwolnienia okolicznościowe	637
21.9. Podsumowanie	638

ROZDZIAŁ 22

Obowiązki pracownika mianowanego	641
22.1. Pojęcie i podział obowiązków	641
22.2. Obowiązki podstawowe	645
22.2.1. Obowiązek przestrzegania prawa	645
22.2.2. Obowiązek godnego zachowania się w służbie (i poza nią)	646
22.2.3. Obowiązek sumiennego i starannego wykonywania zadań	648
22.2.4. Obowiązek przestrzegania tajemnicy	650
22.2.5. Obowiązek wykonywania poleceń	652
22.3. Obowiązki dodatkowe	656
22.3.1. Obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych	656
22.3.2. Obowiązek poddania się okresowemu ocenianiu	660
22.3.3. Obowiązek składania oświadczeń o stanie majątkowym	663

22.4. Szczególne zakazy i ograniczenia	665
22.4.1. Zakaz przynależności partyjnej oraz wykonywania mandatu posła, senatora, radnego	665
22.4.2. Ograniczenia dotyczące działalności związkowej i związane z niepolubownymi metodami rozwiązywania sporów zbiorowych	667
22.4.3. Ograniczenia związane z podejmowaniem dodatkowego zatrudnienia (czynności lub zajęć) oraz z prowadzeniem działalności gospodarczej	669
22.4.4. Zakaz podległości służbowej	674

ROZDZIAŁ 23

Odpowiedzialność pracowników mianowanych	678
23.1. Uwagi wstępne	678
23.2. Odpowiedzialność dyscyplinarna	680
23.2.1. Pojęcie i charakter prawny odpowiedzialności dyscyplinarnej	680
23.2.2. Przesłanki odpowiedzialności dyscyplinarnej	683
23.2.3. Kary orzekane w postępowaniu dyscyplinarnym	688
23.2.4. Organy postępowania dyscyplinarnego	691
23.2.4.1. Rzecznik dyscyplinarny	691
23.2.4.2. Komisje i sądy dyscyplinarne	693
23.3. Struktura postępowania w sprawach dyscyplinarnych i przesłanki jego wszczęcia	696
23.3.1. Postępowanie wyjaśniające	700
23.3.2. Postępowanie rozpoznawcze	702
23.3.3. Postępowanie odwoławcze	702
23.4. Zasady postępowania dyscyplinarnego	703
23.5. Sądowa kontrola orzecznictwa dyscyplinarnego	707
23.6. Zatarcie kar dyscyplinarnych	708
23.7. Odpowiedzialność dyscyplinarna za przewinienia mniejszej wagi i odpowiedzialność porządkowa	709

ROZDZIAŁ 24

Charakter prawny mianowania jako podstawy nawiązania stosunku pracy	716
---	-----

ROZDZIAŁ 25

Status proceduralny pracowników pozaumownych	750
--	-----

ROZDZIAŁ 26

Status pracowników pozaumownych w zbiorowym prawie pracy	760
--	-----

ROZDZIAŁ 27

Perspektywy pozaumownych stosunków pracy w prawie polskim	777
---	-----

WYKAZ SKRÓTÓW	791
---------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	799
--------------------	-----

ORZECZNICTWO	843
--------------------	-----

INDEKS RZECZOWY	855
-----------------------	-----

SŁOWO WSTĘPNE

Pozaumowne stosunki pracy stanowią zasadniczo integralną część indywidualnego prawa pracy. Pełna ich charakterystyka nie może jednak ograniczać się tylko do tej płaszczyzny. Pozaumowne podstawy zatrudnienia pracowniczego wykazują bowiem odrębności o różnym charakterze. Jakkolwiek podstawowym zadaniem badawczym jest ich konfrontacja z umową o pracę, to jednak nie można zapominać o tych konsekwencjach zatrudnienia pozaumownego, które wykraczają poza indywidualne prawo pracy. Odrębności stosunków pracy z wyboru, powołania i mianowania ujawniają się także, choć w różnym stopniu, w zakresie zbiorowego i procesowego prawa pracy. Jest to zasadniczy motyw tego, aby uczynić je przedmiotem rozważań zawartych w osobnym tomie *Systemu prawa pracy*. Trzeba też podkreślić, że natura pozaumownych podstaw zatrudnienia sprawia, iż nie sposób o nich pisać wyłącznie w ramach części ogólnej indywidualnego prawa pracy, ale również nie mieszczą się w ramach jego części szczególnej. To stanowiło również powód poświęcenia tym zagadnieniom osobnego tomu.

W ostatnim ćwierćwieczu regulacje normatywne dotyczące tego rodzaju zatrudnienia pracowniczego podlegały permanentnym przemianom związanym z nieustannymi reformami struktur administracji publicznej. Ujawniła się też tendencja przenikania pozaumownych podstaw zatrudnienia pracowniczego do sfery gospodarczej. W naszej ocenie uzasadnia to podjęcie przez naukę prawa pracy pogłębionych badań dogmatycznych tej złożonej problematyki. Co więcej, teoretyczna refleksja w tej materii wydaje się nawet swoistym obowiązkiem współczesnego pokolenia specjalistów prawa pracy, zwłaszcza wobec rysujących się na horyzoncie nowych wyzwań związanych z żywiołowo postępującymi procesami legislacyjnymi.

Oddany do rąk Czytelników tom 4 stanowi jeden z istotnych elementów w cyklu wydawniczym *Systemu prawa pracy*. W założeniach ma on się składać z jedenastu tomów:

- 1) *Część ogólna prawa pracy,*
- 2) *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna,*
- 3) *Indywidualne prawo pracy. Część szczególna,*
- 4) *Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy,*
- 5) *Zbiorowe prawo pracy,*
- 6) *Procesowe prawo pracy,*
- 7) *Niepracownicze stosunki zatrudnienia,*
- 8) *Prawo rynku pracy,*
- 9) *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy uniwersalne,*
- 10) *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie,*
- 11) *Międzynarodowe prywatne prawo pracy.*

Wewnętrzna systematyka tomu IV *Systemu prawa pracy* została oparta na dominujących w doktrynie prawa pracy konwencjonalnych kryteriach przedmiotowo-podmiotowych. Przyjmując klasyczny podział materii badawczej, kierowaliśmy się przede wszystkim dyrektywami uniwersalizmu, komplementarności, sekwencyjności oraz kompatybilności wywodów dogmatycznych. Istnienie trzech pozaumownych podstaw nawiązania stosunku pracy: powołania, wyboru i mianowania narzuciło układ prowadzonych rozważań. Wyodrębnione zostały zatem trzy zasadnicze części tomu, przy czym każda z nich zawiera omówienie zagadnień ważnych z punktu widzenia całościowej charakterystyki poszczególnych podstaw zatrudnienia. Schemat prowadzonych wywodów w każdej części jest podobny, ale nie identyczny. Wiąże to się z różną skalą odstępstw od standardowych rozwiązań prawnych cechujących konstrukcję umownego stosunku pracy. Najdalej idące odstępstwa dotyczą stosunku pracy z mianowania, w związku z tym część im poświęcona ma najbogatszą systematykę wewnętrzną. W odniesieniu do wszystkich podstaw pozaumownego zatrudnienia pracowniczego Autorzy podejmują próbę odpowiedzi na pytanie o ich genezę i historię, zakres zastosowania, tryb nawiązania, zmiany i rozwiązania oraz o odrębności dotyczące praw, obowiązków i odpowiedzialności pracowników. Podsumowaniem jest ukazanie problemów związanych z charakterem prawnym pozaumownych aktów kreujących stosunki pracy oraz samych tych stosunków. Funkcję dopełniającą mają rozdziały o źródłach prawa, statusie proceduralnym pracowników pozaumownych oraz o ich statusie w zbiorowym prawie pracy. W zakończeniu zostały przedstawione ogólne uwagi o perspektywach pozaumownych stosunków pracy w polskim prawie pracy.

Prezentowane dzieło ma charakter syntetyzujący. Zaprezentowane w nim rozważania w swych założeniach zostały oparte na mechanizmach generalizacji cechujących się niekiedy wysokim poziomem ogólności. Zgodnie z przyjętymi założeniami badawczymi wywody zaprezentowa-

ne w tomie IV *Systemu prawa pracy* cechują się przedmiotowo i podmiotowo wielowymiarowością. Podstawowe instytucje pozaumownych stosunków pracy, zwłaszcza akty kreujące te stosunki, zostały w nim przedstawione wielopłaszczyznowo, zgodnie z dyrektywą kompleksowości analizy dogmatycznej. Tego rodzaju ujęcie pozwala na analizę, także w wymiarze metateoretycznym, co niekiedy skutkuje jednak dyfuzją wywodów. Godzi się przy tym zaakcentować, że owa analiza nie jest prowadzona w oderwaniu od obowiązujących *de lege lata* regulacji normatywnych. Rozważania typu *sine ira et studio* dotyczą ważkich problemów praktycznych wyłaniających się we współczesnych pozaumownych stosunkach pracy.

W nauce prawa, co dobitnie dowiodła jej wielowiekowa historia i tradycja, niczego nie rozpoczyna się od początku i nigdy nie wypowiada się ostatniego słowa. Wyraźne są więc w tej książce ślady intelektualnego dziedzictwa minionych pokoleń wybitnych przedstawicieli prawa pracy. W prezentowanym dziele zgodnie z zasadą erudycyjności powołano elementarne i oryginalne opracowania stanowiące fundamenty doktryny prawa pracy, pomijając te, które w ocenie autorów mają charakter odtwórczy lub opisowy. Dlatego prezentowane opracowanie nie może być traktowane jako przewodnik bibliograficzny.

Tom IV *Systemu prawa pracy* jest pracą zbiorową, ale nie wspólną. Zgodnie z dyrektywą autonomiczności wyrażone w nim zapatrywania autorów są wyrazem ich indywidualnych poglądów. W sposób samodzielny decydowali oni o przedstawieniu problemów merytorycznych. Autorom, którzy podjęli trud opracowania poszczególnych aspektów pozaumownych stosunków pracy, składamy także tą drogą serdeczne podziękowania. Osobne podziękowania składamy prof. dr. hab. Tadeuszowi Kuczyńskiemu, który sporządził wnikliwą recenzję wydawniczą. Jego uwagi pozwoliły nadać temu tomowi *Systemu prawa pracy* ostateczny, mamy nadzieję, doskonalszy kształt.

W założeniach dzieło to nie jest opracowane wyłącznie na potrzeby doktryny prawa pracy, lecz kierowane jest także do przedstawicieli szeroko pojmowanej praktyki. Żywimy przekonanie, że przedstawione w nim analizy okażą się użyteczne w prowadzeniu racjonalnego dyskursu prawniczego w sprawach zatrudnienia w strukturach szeroko pojmowanej administracji publicznej.

Kraków–Łódź, 1 stycznia 2017 r.

Krzysztof W. Baran
Zbigniew Góral

CZEŚĆ I
ZAGADNIENIA OGÓLNE

ROZDZIAŁ 1 ZAGADNIENIA WPROWADZAJĄCE

Zbigniew Góral

1.1. WIELOŚĆ PODSTAW NAWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

Tradycyjnym źródłem nawiązania stosunku pracy jest umowa o pracę. Stanowi ona pomost między prawem pracy i prawem cywilnym. Świadczy o tym jej geneza, sięgająca rzymskiej konstrukcji *locatio conductio operarum*, a w czasach nowożytnych – cywilistycznej konstrukcji umowy o najem. Nie jest dziełem przypadku, że nawiązuje do niej pierwsza jej nazwa: umowa o najem pracy. Umowa o pracę najlepiej też wyraża związki aksjologiczne między prawem pracy i prawem cywilnym. Przez długi czas była jedyną podstawą nawiązania stosunku pracy, a w wielu systemach prawa pracy państw obcych tak jest do tej pory. Początkowo również polskie prawo pracy nie odbiegało od tego schematu. Wystarczy tylko wskazać najważniejsze akty prawne stanowiące źródła prawa pracy w tym okresie, które odwoływały się tylko do umowy o pracę jako aktu kreującego stosunki pracy: kodeksu zobowiązań oraz rozporządzeń Prezydenta RP o umowie o pracy pracowników umysłowych oraz o umowie o pracę robotników z 1928 r. Występowanie innej podstawy zatrudnienia oznaczało, że była ona objęta bądź prawem cywilnym, bądź – jak w przypadku mianowania – prawem administracyjnym. Warto jednak zauważyć, że taki stan prawny stopniowo ewoluował, przy czym ujawniły się dwa zasadnicze kierunki owej ewolucji.

Po pierwsze, inaczej zaczęto postrzegać mianowanie jako podstawę zatrudnienia. Ujawniła się zatem tendencja do odchodzenia od tradycyjnego stanowiska, zgodnie z którym mianowanie było wyłącznie aktem kreującym stosunek służbowy przynależny całkowicie do prawa administracyjnego. Charakterystyczne były w tej materii zarówno poczynania legislacyjne, jak i wypowiedzi doktryny, które pojawiły się po II wojnie światowej i były związane z radykalnymi przemianami ustrojowymi (por. szerzej rozdział 15). W tym właśnie okresie z jednej strony wystąpiło zjawisko swoistej erozji niektórych wartości, na jakich opierała się konstrukcja klasycznego stosunku służbowego (w szczególności zasada ich

stałości), a z drugiej strony w coraz większym stopniu w regulacjach ich dotyczących zaczęły występować elementy charakterystyczne dla statusu pracowniczego. Efektem tego było zacieranie się różnic między stosunkami służbowymi i stosunkami pracy. Te pierwsze nabierały coraz bardziej cech charakterystycznych dla tych drugich, nawet jeśli formalnie ciągle były domeną prawa administracyjnego. Przełomowe znaczenie miało pod tym względem uchwalenie w 1974 r. kodeksu pracy, który wprowadził dualizm w charakterze mianowania jako podstawy zatrudnienia. Zachowując *status quo* w niektórych obszarach, gdzie występowało dotąd mianowanie (zwłaszcza w odniesieniu do tzw. służ mundurowych), w wielu innych (przede wszystkim w sferze szeroko rozumianej administracji publicznej) ustawodawca przyjął, że mianowanie staje się jedną z podstaw nawiązania stosunku pracy, tym samym rozciągając na te stosunki przepisy prawa pracy. Do więzi powstającej na podstawie mianowania należało od tej chwili odnosić definicję stosunku pracy określoną w art. 22 k.p. Mianowanie może zatem kreować stosunek pracy, w którym występuje wzajemne zobowiązanie: pracownika do wykonywania pracy określonej rodzajowo w akcie mianowania i pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Biorąc to pod uwagę, należy stwierdzić, że przełomowe znaczenie kodeksu pracy polega przede wszystkim na tym, że jednoznacznie dopuszczono w tym akcie możliwość powstawania stosunku pracy poprzez mianowanie.

Włączając ów stosunek w zakres podmiotowy prawa pracy, ustawodawca zachował jednak znaczny stopień jego odrębności w porównaniu do umownego zatrudnienia (por. szerzej rozdziały 17–18). Nie jest w związku z tym dziełem przypadku, że pod względem treściowym stosunki pracy z mianowania w wielu swych elementach ciągle wykazują daleko idące podobieństwa do stosunków służbowych. Daje się temu wyraz w szczególnych regulacjach im poświęconych, zwanych pragmatykami pracowniczymi. Warto zwrócić uwagę, że w kodeksie pracy w zasadzie brak regulacji, które bezpośrednio odnoszą się do stosunków pracy z mianowania. W art. 2 k.p. stanowi się, że mianowanie jest jedną z podstaw zatrudnienia pracowniczego. Następnie, pewne znaczenie dla ustalenia zakresu podmiotowego stosunków pracy z mianowania ma przepis art. 76 k.p., przy czym ustawodawca posłużył się tu formułą, z której wprost nie wynikają z tego punktu widzenia raczej żadne instruktywne wnioski, skoro ta podstawa nawiązania stosunku pracy wchodzi w grę tylko wtedy, gdy przewidują to odrębne przepisy. Wreszcie, w art. 239 § 3 k.p. dokonuje się wyłączenia możliwości zawierania układów zbiorowych pracy m.in. dla mianowanych pracowników zatrudnionych we wskazanych w tym przepisie jednostkach sfery publicznej.

Wobec braku bezpośredniej regulacji kodeksowej statusu prawnego pracowników mianowanych, znaczenie kodeksu pracy dla kształtowania tego statusu zależy od zakresu i szczególowości, z jaką regulowane są stosunki pracy z mianowania w przepisach pragmatyk. Ustalając relację między kodeksem a tymi pragmatykami, należy mieć na uwadze regułę *lex specialis derogat legi generali*. Do reguły tej odwołują się wprost niektóre pragmatyki (por. np. art. 9 ust. 1 u.s.c.), a w każdym razie wynika ona z art. 5 k.p., zgodnie z którym jeśli stosunki pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym w tych przepisach. Trzeba przyznać, że pragmatyki różnią się nie tylko co do stopnia szczególowości zawartych w nich unormowań, ale również charakteryzują się znaczną dyferencjacją merytoryczną. Szczególny problem interpretacyjny, jaki występuje na tym tle, wiąże się z oceną milczenia ustawodawcy, czyli pominięcia przez niego określonej materii w akcie pragmatycznym. Jak się wydaje, nie zawsze jest to równoznaczne z uznaniem, że określona sprawa w pragmatyce nie została uregulowana, co uzasadnia odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu pracy. Przyjmuje się, że milczenie ustawodawcy można niekiedy traktować jako sposób wypowiedzi, co stoi na przeszkodzie wyprowadzenia wniosku, że określona sprawa nie została uregulowana¹. W tym kontekście jedną z bardziej dyskutowanych kwestii jest objęcie pracowników mianowanych ochroną szczególną trwałości stosunku pracy w sytuacji, gdy ochrony tej nie przewidziano w pragmatyce, a przepis kodeksowy, który ją reguluje *expressis verbis*, odnosi się tylko do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Przyznać jednak trzeba, że odróżnienie milczenia ustawodawcy jako sposobu wypowiedzi prawotwórczej od świadomego i celowego pominięcia danej kwestii w pragmatyce, pozwalającego na pomocnicze stosowanie przepisów kodeksu, nie jest proste. W związku z tym nie zawsze jest możliwa racjonalizacja odstępstw czynionych przez ustawodawcę w odniesieniu do mianowania od standardów regulacyjnych dotyczących umowy o pracę.

Mając na uwadze znaczny stopień dyferencjacji pragmatyk pracowniczych przewidujących mianowanie oraz różny sposób regulacji statusu prawnego pracowników mianowanych, można dojść do wniosku, że aktywność ustawodawcy w tej materii nie świadczy o jego dostatecznej konsekwencji regulacyjnej, a raczej wykazuje cechy pewnej dowolności i braku całościowej wizji stosunków pracy z mianowania. O zakresie występowania mianowania jako podstawy zatrudnienia pracowniczego decydują często czynniki pozamerytoryczne, na co wskazuje choćby to, że

¹ Por. E. Mazurczak-Jasińska (w:) *System Prawa Administracyjnego*, t. 11, *Stosunek służbowy*, red. T. Kuczyński, Warszawa 2011, s. 296 i n.

W tomie IV *Systemu prawa pracy* przedstawione zostały zagadnienia dotyczące pozaumownych stosunków pracy. W kolejnych częściach szczegółowo omówiono stosunki pracy nawiązywane na podstawie powołania, wyboru i mianowania. Są to akty prawne kreujące nie tylko zatrudnienie pracownicze, ale również stosunki organizacyjne wykraczające poza obszar prawa pracy. Wymagało to uwzględnienia w prowadzonych rozważaniach także punktu widzenia innych dziedzin prawa, a zwłaszcza prawa administracyjnego.

Struktura opracowania jest wyznaczona tym, że poszczególne pozaumowne stosunki zatrudnienia pracowniczego mają zróżnicowany rodowód oraz w różnym stopniu odbiegają od tego, co jest charakterystyczne dla umowy o pracę. Odrębnie zatem dla każdej z podstaw tych stosunków pracy zostały zaprezentowane takie kwestie, jak:

- ich geneza i historia,
- zakres zastosowania,
- sposób nawiązania,
- zmiana i rozwiązanie,
- odrębności dotyczące uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności,
- charakter prawny.

Omówiono również źródła regulacji prawnej, odrębności dotyczące procedury rozstrzygnięcia sporów z pozaumownych stosunków pracy oraz odrębności, jakie w odniesieniu do tych stosunków występują w zakresie zbiorowego prawa pracy.

Autorami poszczególnych rozdziałów są osoby z różnych ośrodków naukowych z całego kraju, które w swym dotychczasowym dorobku szczególnie wiele miejsca poświęciły kwestiom pozaumownych stosunków pracy, co gwarantuje, że przedstawione w opracowaniu rozważania cechuje odpowiedni poziom wnikliwości i profesjonalizmu.

Książka przeznaczona jest przede wszystkim dla przedstawicieli nauki prawa pracy. Może się okazać szczególnie przydatna w dyskusji o przyszłości prawa pracy, która pozostaje w związku z działalnością komisji przygotowującej nowy Kodeks pracy. Powinna jednak być pomocna także dla praktyków, a zwłaszcza sędziów, adwokatów, radców prawnych i pracowników działów HR. Należy żywić nadzieję, że będzie też wykorzystywana w dydaktyce prawniczej.



Cena 299 zł
(w tym 5% VAT)

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01

zamowienia@wolterskluwer.pl

www.profinfo.pl

