

ZAKŁADOWY DIALOG SPOŁECZNY

redakcja naukowa
Jakub Stelina

MONOGRAFIE LEX



LEX

a Wolters Kluwer business

ZAKŁADOWY DIALOG SPOŁECZNY

redakcja naukowa
Jakub Stelina

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa



LEX

a Wolters Kluwer business

Warszawa 2014

Wydanie publikacji zostało dofinansowane przez Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytetu Gdańskiego

Recenzent

Dr hab., prof. UG Marcin Zieleniecki

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Ewa Wysocka

Opracowanie redakcyjne

Anna Krzesz

Łamanie

Wolters Kluwer

Układ typograficzny

Marta Baranowska

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 SA, 2014

ISBN 978-83-264-3278-1

ISSN 1897-4392

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 00, fax 22 535 81 35

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

Wykaz najważniejszych skrótów / 9

Słowo wstępne / 13

Część I

Zagadnienia ogólne / 17

Walerian Sanetra

Prawnokonstytucyjne uwarunkowania zakładowego dialogu partnerów społecznych / 19

Ludwik Florek

Prawnomiędzynarodowe uwarunkowania zakładowego dialogu społecznego / 36

Michał Seweryński

Zakładowy dialog społeczny w projekcie ustawy – zbiorowy kodeks pracy / 48

Część II

Podmioty (strony) zakładowego dialogu społecznego / 55

Jan Piątkowski

Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego / 57

Monika Latos-Miłkowska

Pozazwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze. Stan obecny i perspektywy rozwoju / 95

Maciej Łaga

Delegat załogi oraz delegat związku zawodowego jako partnerzy w zakładowym dialogu społecznym – uwagi *de lege ferenda* / 112

Jakub Stelina

Pracodawca jako podmiot zakładowego dialogu społecznego / 137

Część III

Przedmiot zakładowego dialogu społecznego / 149

Grzegorz Goździewicz

Układy zbiorowe pracy jako przejaw dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy / 151

Iwona Sierocka

Zakres podmiotowy i przedmiotowy zakładowego układu zbiorowego pracy / 170

Zbigniew Hajn

Inne niż układ zbiorowy pracy nazwane umowy normatywne jako instrument zakładowego dialogu społecznego / 187

Beata Rutkowska

Nienazwane porozumienia zbiorowe zawierane na szczeblu zakładowym / 201

Arkadiusz Sobczyk

Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji jako przejaw dialogu społecznego w zakładzie pracy / 227

Łukasz Pisarczyk

Regulaminy pracy i wynagradzania jako przejaw dialogu społecznego w zakładzie pracy / 241

Bogusław Cudowski

Spór zbiorowy jako forma zakładowego dialogu społecznego / 260

Małgorzata Kurzynoga

Rokowania zakładowe jako instrument rozwiązywania konfliktu zbiorowego pracy / 276

Alina Wypych-Żywicka

Zasada odpowiedzialnego dialogu / 291

Magdalena Rycak

Aksjologiczne podstawy partycypacji pracowniczej w zarządzaniu przedsiębiorstwem / 305

Jakub Szmit

Rodzaje dialogu zakładowego / 320

Część IV

Zakładowy dialog społeczny – zagadnienia szczególne / 333

Dagmara Skupień

Zakładowy dialog społeczny w sferze budżetowej / 335

Monika Smusz-Kulesza

Powiązanie pomiędzy dialogiem toczącym się na poziomie krajowym (zakładowym) a dialogiem ponadnarodowym w przedsiębiorstwie ponadnarodowym / 357

Monika Tomaszewska

Uwarunkowania dialogu społecznego w żegludze morskiej w dobie otwartych rejestrów statków i tanich bander / 369

Paweł Nowik

Oddziaływanie negocjacji zbiorowych na ustawę w prawie pracy / 382

Waldemar Uziak

Zakładowy dialog społeczny dotyczący świadczeń socjalnych / 404

Paweł Pettke

Kilka uwag o dialogu zakładowym w przedmiocie BHP / 420

Krzysztof Hus

**Zakładowy dialog społeczny a ograniczenia prawa koalicji
w związkach zawodowych w praktyce / 431**

Wykaz najważniejszych skrótów

Akty prawne

- EKS** Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r., Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn. zm.
- k.c.** ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121
- Konstytucja RP** Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.
- k.p.** ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
- k.s.h.** ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1030 z późn. zm.
- projekt z.k.p.** projekt zbiorowego kodeksu pracy
- TFUE** Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, wersja skonsolidowana Dz. Urz. UE C 326 z 26.10.2012, s. 47
- u.i.p.p.k.** ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz. U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.

- u.r.s.z.** ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz. U. Nr 55, poz. 236 z późn. zm.
- u.s.z.r.p.** ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.
- u.z.f.ś.s.** ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 592 z późn. zm.
- u.z.z.** ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 167
- konwencja MOP nr 87** Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r., Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125
- konwencja MOP nr 98** Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r., Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126
- konwencja MOP nr 135** Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r., Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178
- konwencja MOP nr 151** Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 151 z 1978 r., dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej, Dz. U. z 1994 r. Nr 22, poz. 78

konwencja MOP nr 154	Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 154 dotycząca popierania rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 3 czerwca 1981 r., nieratyfikowana przez Polskę
---------------------------------	---

Czasopisma i publikatory

GSP	Gdańskie Studia Prawnicze
MPP	Monitor Prawa Pracy
OSA	Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNC	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
OTK	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
PiP	Państwo i Prawo
PiZS	Prawo i Zabezpieczenie Społeczne

Urzędy i organy

MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy (również jako ILO – International Labour Organisation)
NSA	Naczelny Sąd Administracyjny
SA	sąd apelacyjny
SN	Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny

Słowo wstępne

Plus ratio quam vis caeca valere solet^{*}. Ten cytat z Gaiusa Corneliusa Gallusa, rzymskiego wodza i poety, mógłby stanowić motto dla rozważań na temat dialogu społecznego, a zarazem być swego rodzaju dyrektywą postępowania, jaką powinni kierować się partnerzy społeczni w kształtowaniu swych wzajemnych relacji. Oddaje bowiem w syntetyczny sposób istotę dialogu społecznego. Rzeczywisty dialog jest przeciwieństwem dyktatu i konfrontacji, zakłada więc w istocie otwartość na argumenty drugiej strony i dążenie do kompromisu. W dialogu uczestniczą więc partnerzy, a nie przeciwnicy; w dialogu argument siły ustępuje sile argumentów. Nic więc dziwnego, że współcześnie idea dialogu to już nie tylko imperatyw moralny, mający uzasadnienie aksjologiczne, ale także fundament porządku społecznego, uznany za jedną z zasadniczych wartości systemu prawnego. Idea dialogu społecznego została podniesiona do rangi zasady konstytucyjnej. W preambule Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej mowa jest o dialogu społecznym jako jednym z praw podstawowych dla państwa (obok wolności i sprawiedliwości, współdziałania władz oraz zasady pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot). Z kolei ustawa zasadnicza w art. 20 uznaje dialog społeczny za podstawę ustroju gospodarczego państwa określanego jako społeczna gospodarka rynkowa (wspólnie z wolnością działalności gospodarczej, własnością prywatną oraz solidarnością). Nadanie tak wysokiej rangi zasadzie dialogu społecznego sprawia, że przenika ona wiele instytucji zbiorowego prawa pracy, a w istocie jest fundamentem, na którym prawo to zostało zbudowane. Z tego względu pozostaje ona w kręgu szczególnego zainteresowania doktryny prawa pracy.

Wyrazem tego zainteresowania jest także niniejsza monografia poświęcona zakładowemu dialogowi społecznemu. Ograniczenie roz-

^{*} Rozum zwykle bardziej się przydaje niż ślepa siła.

ważną do szczybla przedsiębiorstwa ma swoje prakseologiczne uzasadnienie. W polskich warunkach zaobserwować możemy swoistą asymetrię rozłożenia akcentów, jeśli idzie o praktykę dialogu społecznego. Właściwie dialog ten występuje z różnym nasileniem jedynie na poziomie ogólnokrajowym i zakładowym, natomiast dialog sektorowy (branżowy), mający w wielu krajach charakter dominujący, w Polsce nie rozwinął się na szerszą skalę. Przyczyn takiego stanu jest zapewne wiele, najczęściej wymienia się tu słabość partnerów społecznych operujących na poziomie branż, choć pojawiają się też głosy o nieadekwatności tej formy aktywności w zmienionych warunkach społeczno-gospodarczych, w szczególności w warunkach morderczej rywalizacji między różnymi państwami i regionami na świecie. Nie wdając się w bliższą analizę tego zjawiska, a także biorąc pod uwagę załamanie dialogu ogólnokrajowego (w ramach Komisji Trójstronnej), jakie nastąpiło w ostatnich latach, można stwierdzić, że relatywnie dobrze (z akcentem na „relatywnie”) pewne formy dialogu społecznego mają miejsce już chyba wyłącznie w (niektórych) przedsiębiorstwach. Stąd właśnie dialog zakładowy stał się przedmiotem dociekań wielu wybitnych znawców przedmiotu, którzy zechcieli wzbogacić niniejszą książkę opracowaniami swojego autorstwa.

Zbiór jest pokłosiem konferencji poświęconej problematyce prawnej zakładowego dialogu społecznego, zorganizowanej w czerwcu 2013 r. przez Katedrę Prawa Pracy Uniwersytetu Gdańskiego, w której uczestniczyli przedstawiciele wielu czołowych ośrodków akademickich w Polsce (Uniwersytetu Warszawskiego, Uniwersytetu Łódzkiego, Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Uniwersytetu w Białymstoku, Uniwersytetu Jagiellońskiego, Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Uczelni Łazarskiego, Uniwersytetu Gdańskiego), jak również Sądu Najwyższego. Nie zabrakło też przedstawicieli biznesu (Grupy Lotos – głównego sponsora konferencji). Książka niniejsza zawiera dwadzieścia pięć artykułów, które poruszają wszystkie kluczowe zagadnienia odnoszące się do tej problematyki. Ukazano w niej zatem prawnokonstytucyjne (W. Sanetra) i prawnomiędzynarodowe (L. Florek) uwarunkowania dialogu społecznego na poziomie zakładowym, a także propozycje nowego uregulowania tego zagadnienia w projekcie nowego zbiorowego kodeksu pracy (M. Seweryński). W wielu opracowaniach odniesiono się do kwestii podmiotów (partnerów) zakładowego dialogu społecznego (J. Piątkowski, M. Latos-Miłkowska, M. Łaga, J. Stelina), jak również do aspektów

przedmiotowych tego zjawiska (G. Goździewicz, I. Sierocka, Z. Hajn, B. Rutkowska, A. Sobczyk, Ł. Pisarczyk, B. Cudowski, M. Kurzynoga, A. Wypych-Żywicka, M. Rycak, J. Szmit). Wiele uwagi poświęcono także pewnym kwestiom natury szczegółowej dotyczącym omawianej problematyki (D. Skupień, M. Smusz-Kulesza, M. Tomaszewska, P. Nowik, W. Uziak, P. Pettke, K. Hus).

Bogactwo poruszanych wątków, doborowy skład autorów i wysoki poziom merytoryczny opracowań powodują, że oddawana do rąk czytelników książka stanowi nie tylko znaczny wkład w rozwój nauki prawa pracy, lecz także powinna przyczynić się do wyjaśnienia wielu wątpliwości nurtujących partnerów społecznych, a przez to – być może – do poprawy jakości dialogu społecznego w Polsce.

Część I

Zagadnienia ogólne

Prawnokonstytucyjne uwarunkowania zakładowego dialogu partnerów społecznych

1. Społeczna gospodarka rynkowa jako podstawa ustroju gospodarczego, a nie ustroju społeczno-gospodarczego

Z preambuły Konstytucji RP wynika, że została ona ustanowiona jako prawa podstawowe dla państwa, oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym oraz na zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot. Literalnie kwestii ustroju gospodarczego, a jedynie pośrednio – niejako poza tekstem przepisu – także w pewnym zakresie ustroju społecznego dotyczy art. 20 Konstytucji RP. Nie chodzi w tym wypadku o ustrój społeczny w całości (ogół zagadnień społecznych) i osobno o ustrój gospodarczy (o wszystkie kwestie gospodarcze), lecz jedynie o takie problemy czy też aspekty, w których zagadnienia gospodarcze mają jednocześnie wyraźny aspekt społeczny, a kwestie społeczne łączą się w zasadniczy sposób z problematyką gospodarczą. Zasadniczo wszakże niejako punktem wyjścia czy odniesienia jest w tym przepisie gospodarka, która z woli ustrojodawcy jest gospodarką rynkową (a nie – i w szczególności, jak było to w czasach PRL – gospodarką nakazowo-rozdziałczą czy gospodarką centralnie planowaną), która jednocześnie jest przy tym gospodarką „społeczną”, jakkolwiek trudno przyjąć, że gdy chodzi o fundamentalne cechy tej gospodarki – choć słowo „społeczna” jest na pierwszym miejscu w zastosowanej zbitce pojęciowej – pierwszoplanowy jest także jej społeczny charakter, a nie że jest to gospodarka rynkowa. Jest wręcz przeciwnie – gdy analizę ogranicza się

tylko do rozumienia art. 20 Konstytucji RP – trzeba uznać, że najważniejsze w ustroju gospodarczym Rzeczypospolitej Polskiej, tak jak został on ujęty w tym przepisie, jest to, że polska gospodarka jest gospodarką rynkową, bo w przepisie tym chodzi wszak o wskazanie podstawy ustroju gospodarczego, a nie ustroju społecznego czy ustroju społeczno-gospodarczego, jak miało to miejsce w Konstytucji PRL z 1952 r. (rozdział 2 „Ustrój społeczno-gospodarczy”, art. 11–19)¹. Należy wszakże zwrócić uwagę, że użycie określenia „społeczna gospodarka rynkowa” do pewnego stopnia narzuca wniosek, iż stanowi ona podstawę ustroju społeczno-gospodarczego, a nie tylko ustroju gospodarczego, jak stwierdza się w art. 20 *in fine* Konstytucji RP. Ponieważ kwestia ta została inaczej ujęta w tym przepisie, wobec tego na jego gruncie nie można przyjąć, że społeczna gospodarka rynkowa stanowi podstawę ustroju społecznego, społeczno-gospodarczego czy politycznego, co jednocześnie wybitnie utrudnia wyjaśnienie sensu słowa „społeczna” w zwrocie „społeczna gospodarka rynkowa”, bo choć jest ona społeczna, to jej społeczny aspekt jest jakby poza zakresem ustroju społecznego. Jeszcze inaczej ten dość fundamentalny problem terminologiczny można wyjaśnić, przyjmując, że pojęcie ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej w art. 20 Konstytucji RP ujmowane jest w sposób szczególny, a mianowicie choć jest to ustrój gospodarczy, to jego podstawę stanowi nie tylko element gospodarczy, jakim jest gospodarka rynkowa, ale także element społeczny, skoro gospodarka ta jest społeczną gospodarką rynkową; ustrój gospodarczy jest niejako „uspołeczniony” (choć nie jest to ustrój społeczno-gospodarczy), w związku z czym nie bardzo można powiedzieć, że gospodarka rynkowa jest „społeczna”. W moim przekonaniu powinno to prowadzić do przyjęcia w Konstytucji RP sformułowania, że społeczna gospodarka rynkowa stanowi podstawę ustroju społeczno-gospodarczego, a nie – jak w niej przyjęto – tylko ustroju gospodarczego. Być może do pewnego stopnia zadecydowała o tym chęć odcięcia się od ujęć występujących w Konstytucji z 1952 r., która odróżniała ustrój społeczno-gospodarczy i ustrój polityczny. Możliwe jest także, że chodziło o zminimalizowanie znaczenia elementu społecznego jako jedynie dodatku do mechanizmów gospodarki rynko-

¹ Na temat rozumienia zwrotu „ustrój społeczno-gospodarczy” por. W. Sanetra, *Praca i własność w Konstytucji PRL i w ustawodawstwie zwykłym (w:) Konstytucja PRL po 30 latach jej obowiązywania*, Acta Universitatis Wratislaviensis, Prawo, t. CXVI, No 688, Wrocław 1983, s. 81 i n.

wej, skoro w art. 20 Konstytucji RP wskazane zostały podstawy jedynie ustroju gospodarczego, co niejako z natury rzeczy powinno skłaniać do pomniejszenia znaczenia elementu społecznego, uwzględniając, że gospodarka i ustój gospodarczy to przede wszystkim kategorie dotyczące procesów tworzenia dóbr i usług materialnych. Innymi słowy, element „społeczny” w pojęciu społecznej gospodarki rynkowej powinien być widziany przez pryzmat założenia, że jest on czynnikiem ustroju gospodarczego, a nie ustroju społecznego czy ustroju społeczno-gospodarczego.

Konstytucja RP nie zawiera w swej systematyce regulacji, które w jednym miejscu grupowałyby najważniejsze unormowania kształtujące ustrój polityczny i społeczny Rzeczypospolitej Polskiej. Łączy się to z wyodrębnieniem w niej regulacji dotyczących wolności, praw i obowiązków człowieka i obywatela oraz ze szczególnym wyróżnieniem „wolności i praw politycznych” (art. 57–63), a także „wolności i praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych” (art. 64–76). O „ustroju” gospodarczym mowa jest jedynie w jej art. 20, natomiast konstytucyjną kategorię ustroju społecznego zastąpiły niejako wolności i prawa gospodarcze, socjalne i kulturalne, częścią ustroju politycznego do pewnego stopnia stały się zaś wolności i prawa polityczne.

W myśl art. 20 Konstytucji RP społeczna gospodarka rynkowa jest „oparta” na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych i tak rozumiana „stanowi podstawę” ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Jak wspomniałem, trudno uznać, że dla ustroju „gospodarczego” najistotniejszy jest jego aspekt społeczny; najistotniejsze bowiem jest to, że gospodarka jest gospodarką rynkową, co możliwe jest dzięki takim fundamentom („oparciom”), jak wolność działalności gospodarczej i własność prywatna. Niejako na drugim planie usytuowana jest natomiast kolejna jej cecha, którą jest jej społeczny charakter wyrażający się w solidarności oraz dialogu i współpracy partnerów społecznych. Warto przy tym jeszcze raz powtórzyć, że poza sferą życia gospodarczego (gospodarką i ustrojem gospodarczym) istnieją także inne sfery, wśród których wyróżnić można między innymi zwłaszcza sferę polityczną (ustrój polityczny) i społeczną (ustrój społeczny państwa). Tak więc w art. 20 Konstytucji RP chodzi tylko o ten aspekt materii życia społecznego, który ściśle i bezpośrednio łączy się z gospodarką (ustrojem gospodarczym), a nie o wszystko to, co składa się na ustrój społeczny państwa. Analiza art. 20 Konstytucji RP prowadzi do wniosku, że to,

■ Książka jest próbą całościowego monograficznego ujęcia problematyki dialogu społecznego na szczeblu przedsiębiorstw. Ukazano w niej zarówno kwestie ogólne związane z konstytucyjnym i prawnomiędzynarodowym usytuowaniem dialogu społecznego, jak i zagadnienia bardziej szczegółowe, odnoszące się do podmiotów tego dialogu i jego przejawów. Wśród autorów zamieszczonych w książce tekstów znajdują się przedstawiciele wielu czołowych ośrodków akademickich w Polsce (Uniwersytetu Warszawskiego, Uniwersytetu Łódzkiego, Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Uniwersytetu w Białymstoku, Uniwersytetu Jagiellońskiego, Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Uniwersytetu Gdańskiego, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Uczelni Łazarskiego) i Sądu Najwyższego; nie zabrakło też przedstawicieli biznesu (Grupa Lotos). Bogactwo poruszanych wątków, doborowy skład autorów i wysoki poziom merytoryczny opracowań powodują, że oddawany do rąk Czytelników zbiór stanowi znaczący wkład w rozwój nauki prawa pracy. Powinien się też przyczynić do wyjaśnienia wielu wątpliwości nurtujących partnerów społecznych, a przez to – być może – do poprawy jakości dialogu społecznego w Polsce.

■ Publikacja skierowana jest do praktyków, w tym działaczy związkowych, pracodawców, adwokatów, radców prawnych oraz do przedstawicieli nauki prawa pracy.

ISSN 1897-4392
ISBN 978-83-264-3278-1



9 788326 432781

Cena 99 zł
(w tym 5% VAT)

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01
zamowienia.książki@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

