

PRAWO PRACY

Teresa Liszcz

SERIA AKADEMICKA

12. WYDANIE



Wolters Kluwer

PRAWO PRACY

Teresa Liszcz

SERIA AKADEMICKA

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

12. WYDANIE

Stan prawny na 15 września 2018 r.

Wydawca
Agata Jędrasik

Redaktor prowadzący
Joanna Ołówek

Opracowanie redakcyjne
Ewa Sadowska

Łamanie
Andytex

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.

The logo for 'prawolubni' features the word in a stylized, lowercase font. Above the 'i' in 'lubni' is a small heart symbol. Below the text is a decorative horizontal line with a wavy, wave-like pattern.

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

© Copyright by
Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2018

ISBN 978-83-8124-970-6

12. wydanie

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

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	15
Od autorki	17

Część pierwsza Ogólna

Rozdział I

Ogólna charakterystyka prawa pracy	21
§ 1. Pojęcie i przedmiot prawa pracy	21
§ 2. Geneza prawa pracy	26
§ 3. Szczególne właściwości prawa pracy	28
§ 4. Funkcje prawa pracy	31

Rozdział II

Źródła prawa pracy	37
§ 1. Ogólna charakterystyka źródeł prawa pracy	37
§ 2. Pozycja Kodeksu pracy w systemie źródeł prawa pracy	45
§ 3. Układy zbiorowe pracy	51
1. Pojęcie, charakter i przedmiot układu zbiorowego pracy	51
2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	59
3. Zakładowy układ zbiorowy pracy	63
4. Porozumienie o stosowaniu układu zbiorowego pracy	66
§ 4. Regulaminy	67
1. Regulamin pracy	67
2. Regulamin wynagradzania	70
§ 5. Międzynarodowe źródła prawa pracy	72
1. Umowy międzynarodowe jako źródło prawa pracy	72
2. Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy	76
§ 6. Europejskie prawo pracy	79
§ 7. Normy kolizyjne dla stosunków pracy. Jurysdykcja sądów polskich w sprawach z zakresu prawa pracy	84

Rozdział III

Zasady prawa pracy	87
§ 1. Pojęcie i rodzaje zasad prawa pracy	87
§ 2. Funkcje zasad prawa pracy	108

Część druga**Prawo stosunku pracy****Rozdział IV**

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

Rozdział V

Podmioty stosunku pracy	122
§ 1. Podmiot zatrudniający – pracodawca	122
1. Wprowadzenie	122
2. Jednostka organizacyjna jako pracodawca	124
3. Osoba fizyczna jako pracodawca	129
4. Problem koncepcji pracodawcy	132
5. Zakład pracy	134
6. Przejęcie zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę a trwanie stosunku pracy	135
§ 2. Pracownik	141

Rozdział VI

Umowa o pracę	144
§ 1. Uwagi ogólne – powstanie stosunku pracy	144
§ 2. Treść umowy o pracę	149
§ 3. Sposób zawarcia umowy o pracę	156
§ 4. Forma umowy o pracę	157
§ 5. Rodzaje umowy o pracę	158
§ 6. Umowa przedwstępna (umowa przyrzeczenia) w stosunkach pracy ...	164
§ 7. Telepraca	165
§ 8. Zatrudnianie pracowników tymczasowych	169

Rozdział VII

Ustanie umownego stosunku pracy	175
§ 1. Wprowadzenie	175
§ 2. Porozumienie stron (porozumienie rozwiązujące)	176
§ 3. Wypowiedzenie	179
1. Istota i tryb wypowiedzenia	179

2. Powszechna ochrona pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony przed wypowiedzeniem	183
3. Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem	190
4. Roszczenia pracownika z tytułu nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	199
§ 4. Rozwiązanie bez wypowiedzenia (ze skutkiem natychmiastowym) ...	202
1. Wprowadzenie	202
2. Rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę	203
3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika	213
§ 5. Wygaśnięcie umownego stosunku pracy	215

Rozdział VIII

Zmiana umownego stosunku pracy	220
§ 1. Wprowadzenie	220
§ 2. Porozumienie zmieniające	225
§ 3. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy (wypowiedzenie zmieniające)	228
§ 4. Jednostronna zmiana warunków umownego stosunku pracy przez pracodawcę	234

Rozdział IX

Powstanie, zmiana i ustanie pozaumownych stosunków pracy	240
§ 1. Wprowadzenie	240
§ 2. Stosunek pracy na podstawie powołania	242
1. Zakres zastosowania powołania	242
2. Powstanie i treść stosunku pracy z powołania	244
3. Ustanie i zmiana stosunku pracy z powołania	248
§ 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	251
1. Ogólna charakterystyka stosunku pracy z mianowania	251
2. Mianowani urzędnicy służby cywilnej	258
§ 4. Stosunek pracy na podstawie wyboru	267
1. Wybór jako źródło stosunku pracy	267
2. Ustanie stosunku pracy z wyboru	269

Rozdział X

Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zwolnienie grupowe)	273
§ 1. Wprowadzenie	273
§ 2. Zwolnienie grupowe	275
§ 3. Indywidualne zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników	284

Rozdział XI

Obowiązki stron stosunku pracy	287
§ 1. Wprowadzenie	287
§ 2. Obowiązki pracodawcy	288
§ 3. Świadcstwo pracy	306
§ 4. Prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika	310
§ 5. Obowiązki pracownika	314
§ 6. Zakaz konkurencji pracownika z pracodawcą	322

Rozdział XII

Wynagrodzenie za pracę	326
§ 1. Reglamentacja płac	326
§ 2. Metody wynagradzania	333
§ 3. Obowiązek zapłaty wynagrodzenia koniecznym składnikiem stosunku pracy	336
§ 4. Ekwiwalentny charakter wynagrodzenia za pracę	338
§ 5. Składniki wynagrodzenia za pracę	342
§ 6. Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę	345
§ 7. Świadczenia majątkowe od pracodawcy niebędące wynagrodzeniem za pracę	353
§ 8. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	355

Rozdział XIII

Odpowiedzialność stron za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków ze stosunków pracy	360
§ 1. Wprowadzenie	360
§ 2. Odpowiedzialność porządkowa pracownika	362
1. Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej	362
2. Przewinienia i kary porządkowe	363
3. Tryb nakładania kar i środki zaskarżenia	364
§ 3. Odpowiedzialność dyscyplinarna	367
§ 4. Odpowiedzialność materialna (majątkowa) pracownika	369
1. Uwagi ogólne	369
2. Ograniczona pracownicza odpowiedzialność materialna	372
3. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną nieumyślnie w mieniu powierzonym	375
4. Wspólna umowna odpowiedzialność pracowników za szkodę wyrządzoną nieumyślnie w mieniu powierzonym	379
5. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną umyślnie	383
6. Naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika osobie trzeciej	384

7. Dochodzenie roszczeń odszkodowawczych od pracownika	386
§ 5. Odpowiedzialność majątkowa (odszkodowawcza) pracodawcy	387

Część trzecia

Prawo ochrony pracy

Rozdział XIV

Czas pracy	393
§ 1. Wprowadzenie	393
§ 2. Definicja czasu pracy i innych pojęć	397
§ 3. Normy czasu pracy i czasu odpoczynku	405
§ 4. Systemy i rozkłady czasu pracy	407
1. Systemy czasu pracy	407
2. Rozkład czasu pracy	418
3. Ewidencja czasu pracy	421
§ 5. Praca w porze nocnej	421
§ 6. Praca w niedziele i święta	423
§ 7. Praca w godzinach nadliczbowych	428
§ 8. Dyżur	438
§ 9. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy dotyczące pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy	439
§ 10. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy pracowników niepełnosprawnych	442
§ 11. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy dotyczące kierowców	443
§ 12. Czas pracy według wybranych pragmatyk pracowniczych	447

Rozdział XV

Urlop wypoczynkowy i urlopy bezpłatne	450
§ 1. Wprowadzenie	450
§ 2. Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego. Wymiar urlopu	451
1. Nabycie prawa do urlopu	451
2. Wymiar urlopu	452
3. Urlop proporcjonalny	456
§ 3. Zasady wykorzystywania urlopu wypoczynkowego	459
1. Udzielanie urlopu w zwykłym trybie	459
2. Urlop na żądanie pracownika	462
3. Przedawnienie roszczenia o urlop	464
§ 4. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	465
§ 5. Urlopy bezpłatne	466
§ 6. Zwolnienia od pracy	467

Rozdział XVI

Bezpieczeństwo i higiena pracy	470
§ 1. Wprowadzenie	470
§ 2. Obowiązki pracodawcy	473
1. Obowiązki dotyczące organizacji pracy, pomieszczeń pracy i ich wyposażenia oraz wyposażenia pracowników	473
2. Obowiązki z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia	477
3. Obowiązki związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi	480
3.1. Obowiązki w związku z wypadkiem przy pracy	480
3.2. Obowiązki pracodawcy dotyczące chorób zawodowych	485
3.3. Obowiązki dotyczące zarówno wypadków przy pracy, jak i chorób zawodowych	487
4. Naprawianie szkód powstałych w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej	488
5. Obowiązek szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	491
§ 3. Obowiązki innych podmiotów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	491
§ 4. Środki realizacji prawa pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	494
§ 5. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	495
§ 6. Udział załogi w rozwiązywaniu spraw z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	497
§ 7. Obowiązki i prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z wykonywaniem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy	499

Rozdział XVII

Ochrona pracy kobiet. Szczególne uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	501
§ 1. Wprowadzenie	501
§ 2. Tak zwana powszechna ochrona pracy kobiet	502
§ 3. Szczególna ochrona pracy kobiet w związku z macierzyństwem	505
§ 4. Urlopy, zwolnienia od pracy i inne uprawnienia związane z urodzeniem lub wychowywaniem dziecka	508
1. Rodzaje uprawnień	508
2. Urlopy związane z rodzicielstwem	509
2.1. Urlop macierzyński	509
2.2. Urlop rodzicielski	514
2.3. Urlop ojcowski (dla ojca biologicznego i adopcyjnego)	517
2.4. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlop rodzicielski z tytułu przysposobienia dziecka	517
2.5. Zasiłek macierzyński	519

2.6. Zatrudnienie po urlopach związanych z rodzicielstwem	520
3. Urlop wychowawczy	520
4. Inne uprawnienia rodzicielskie	524
5. Zakazy dotyczące zatrudniania pracowników opiekujących się małymi dziećmi	526
§ 5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w związku z macierzyństwem i wychowywaniem dzieci	526

Rozdział XVIII

Zatrudnianie młodocianych i dzieci	530
§ 1. Wprowadzenie	530
§ 2. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego	532
1. Ogólna charakterystyka umowy. Nawiązanie i rozwiązanie	532
2. Nauka zawodu	535
3. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy	536
4. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	537
§ 3. Zatrudnianie młodocianych w celu zarobkowym	537
§ 4. Szczególna ochrona zdrowia młodocianych	538
§ 5. Zatrudnianie dzieci	541

Rozdział XIX

Nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy	545
§ 1. Wprowadzenie	545
§ 2. Nadzór Państwowej Inspekcji Pracy	546
§ 3. Nadzór społecznej inspekcji pracy	554
§ 4. Nadzór sprawowany przez inne organy	558
1. Nadzór Państwowej Inspekcji Sanitarnej	558
2. Organy nadzoru górniczego	559
3. Dozór techniczny	560

Rozdział XX

Zasady odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika i za przestępstwa przeciwko prawom pracownika	562
§ 1. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika ...	562
§ 2. Odpowiedzialność za przestępstwa przeciwko prawom pracownika ..	566

Część czwarta

Rozstrzyganie indywidualnych sporów pracy

Rozdział XXI

Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	573
§ 1. Wprowadzenie	573
§ 2. Obowiązujący system rozstrzygania sporów ze stosunku pracy	574

§ 3. Pozasądowe postępowanie pojednawcze	577
1. Tryb powoływania i organizacja komisji pojednawczej	577
2. Postępowanie pojednawcze przed komisją	578
§ 4. Zasady postępowania przed sądami w sprawach z zakresu prawa pracy	579
1. Sprawy z zakresu prawa pracy	579
2. Odrębności postępowania	581
§ 5. Wykonywanie wyroków i ugód w sprawach ze stosunku pracy	590
§ 6. Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy. Inne terminy dochodzenia roszczeń	592
1. Przedawnienie	592
2. Szczególne terminy dochodzenia niektórych roszczeń ze stosunku pracy	596

Część piąta

Zbiorowe prawo pracy

Rozdział XXII

Ogólna charakterystyka zbiorowego prawa pracy	601
--	------------

Rozdział XXIII

Związki zawodowe	613
§ 1. Rys historyczny	613
§ 2. Zasady tworzenia i funkcjonowania związków zawodowych w Rzeczypospolitej Polskiej	617
1. Podstawowe zasady działania związków zawodowych („wolności związkowe”)	617
2. Zakres podmiotowy prawa do zrzeszania się w związki zawodowe ...	618
3. Powstanie związku zawodowego	621
4. Zakończenie działalności związku zawodowego	623
5. Kompetencje związków zawodowych	624
6. Zakładowa organizacja związkowa	625
7. Uprawnienia związków zawodowych	630

Rozdział XXIV

Organizacje pracodawców	634
--------------------------------------	------------

Rozdział XXV

Rozwiązywanie sporów zbiorowych	637
§ 1. Spór zbiorowy	637
§ 2. Sposoby rozwiązywania sporów zbiorowych (etapy sporu zbiorowego) ..	639
1. Rokowania	639
2. Mediacja	639

3. Arbitraż	640
4. Strajk	641
5. Problem lokautu	645
 Rozdział XXVI	
Udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy	
(partycypacja pracownicza)	647
§ 1. Wprowadzenie	647
§ 2. Samorząd pracowniczy	648
§ 3. Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji ...	651
 Rozdział XXVII	
Samorządy zawodowe	657

WYKAZ SKRÓTÓW

bhp	– bezpieczeństwo i higiena pracy
IPiSS	– Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zm.)
k.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2017 r. poz. 2204 ze zm.)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2018 r. poz. 1360 ze zm.)
k.r.o.	– ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2017 r. poz. 682 ze zm.)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. poz. 483 ze zm.)
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
M.P.	– Monitor Polski
NP	– Nowe Prawo
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
ONZ	– Organizacja Narodów Zjednoczonych
OSA	– Orzecznictwo Sądów Administracyjnych
OSN	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna oraz Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPika	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
PiP	– Państwo i Prawo
PIP	– Państwowa Inspekcja Pracy
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
SN	– Sąd Najwyższy
TK	– Trybunał Konstytucyjny
u.s.c.	– ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2017 r. poz. 1889 ze zm.)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881)

- UE** – Unia Europejska
- ustawa o RDS** – ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. poz. 1240 ze zm.)
- ustawa o sip** – ustawa z 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.)

OD AUTORKI

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

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

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

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

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

Część pierwsza
OGÓLNA

Rozdział I

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PRAWA PRACY

§ 1. Pojęcie i przedmiot prawa pracy

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

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

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

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

¹ Por. ustawę z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2018 r. poz. 450 ze zm.).

z obowiązku nałożonego na daną osobę przez ustawę, decyzję administracyjną bądź orzeczenie sądu, a nie przyjętego dobrowolnie, określana jako **praca jednostronnie wyznaczona** (np. praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności, wykonywana na podstawie skierowania z zakładu karnego).

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Nawiasem mówiąc, w okresie międzywojennym oraz w pierwszym okresie po wojnie także oparte na mianowaniu stosunki służbowe urzędników służby cywilnej trakto-

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

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

Opracowanie ujmuje całościowo problematykę prawa pracy – z uwzględnieniem najnowszych zmian w Kodeksie pracy, dotyczących m.in.:

- definicji pracownika młodocianego,
- szczególnej ochrony zdrowia kobiet w pracy,
- zatrudniania pracowników tymczasowych.

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

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

LEXOTEKA
więcej niż podręcznik

Poszukaj pozostałych podręczników
dostępnych online

www.lexoteka.pl



9 788381 249706 W12P01

ISBN 978-83-8124-970-6



9 788381 249706

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL