

PRAWO PRACY

Pytania i odpowiedzi

Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka
Eliza Maniewska, Michał Raczkowski

SERIA AKADEMICKA

6. WYDANIE

PRAWO PRACY

Pytania i odpowiedzi

Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka
Eliza Maniewska, Michał Raczkowski

SERIA AKADEMICKA

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

6. WYDANIE

Stan prawny na 10 maja 2018 r.

Wydawca
Agata Jędrasik

Redaktor prowadzący
Hanna Kolenkiewicz

Opracowanie redakcyjne i łamanie
JustLuk

Poszczególne rozdziały opracowali:

Małgorzata Gersdorf – I, II, V–IX, XV, XVI, Wzory umów, podstawowych pism
i regulaminów z zakresu prawa pracy

Krzysztof Rączka – III, IV, X–XIV, XVII–XX

Eliza Maniewska – aktualizacja rozdziałów: I, II (pkt 2), III (pkt 3–5), IV (pkt 3),
V (pkt 1, 4, 5), VI (pkt 2, 3), VII (pkt 1, 4, 6), VIII (pkt 2), IX (pkt 1–3), X (pkt 5),
XI, XV, XVII, XVIII, XX

Michał Raczkowski – aktualizacja rozdziałów: II (pkt 1, 3), III (pkt 1, 2, 6, 7),
IV (pkt 1, 2, 4), V (pkt 2, 3), VI (pkt 1), VII (pkt 2, 3, 5), VIII (pkt 1, 3),
IX (pkt 4), X (pkt 1–4), XII–XIV, XVI, XIX

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 Sp. z o.o., 2018

ISBN 978-83-8124-684-2
6. 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	37
Wstęp	41

Część pierwsza OGÓLNA

Rozdział I

Kierunki rozwoju prawa pracy	45
------------------------------------	----

Rozdział II

Pojęcie, przedmiot i właściwości prawa pracy	49
1. Prawo pracy jako odrębna dziedzina prawa	50
1. Jakie są możliwe kryteria wydzielenia prawa pracy jako odrębnej nauki prawa?	50
2. Jak może przebiegać w przyszłości ewolucja zakresu podmiotowego prawa pracy?	53
3. Jaka jest perspektywa zmian prawa pracy widziana przez pryzmat regulacji telepracy?	55
4. Czy istnieje domniemanie istnienia stosunku pracy? ...	57
2. Przedmiot prawa pracy	59
5. Jakie stosunki prawne reguluje prawo pracy?	59
6. Jakie są cechy charakterystyczne zobowiązaniowego stosunku pracy?	60
7. Czy stosunek prawny może ulec w trakcie trwania zmianie z cywilnoprawnego na prawnopracowniczy?	61

8. Czym charakteryzuje się kierownictwo pracodawcy i ryzyko pracodawcy w stosunkach pracy?	63
9. Jak odróżnić stosunek pracy od umowy zlecenia?	66
10. Jaka jest różnica między umową o dzieło a stosunkiem pracy?	70
11. Jakie stosunki prawa pracy wchodzą w zakres pojęcia innych stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy?	74
3. Funkcje i właściwości prawa pracy	75
12. Jakie są szczególne właściwości prawa pracy w porównaniu z innymi dziedzinami prawa?	75
13. Czym powodowana jest duża zmienność unormowań prawa pracy?	77
14. Jakie są powody ekspansji prawa pracy na inne dziedziny prawa?	78
15. Jakie są podstawowe funkcje prawa pracy?	79
16. Czym charakteryzuje się funkcja ochronna prawa pracy?	81

Rozdział III

Źródła prawa pracy	83
1. Ogólna charakterystyka źródeł prawa pracy	83
1. Co to jest źródło prawa?	83
2. Jakie akty normatywne składają się na system źródeł prawa pracy?	84
3. Jaka jest hierarchia źródeł prawa pracy?	84
2. Konstytucja	85
4. Jakie znaczenie ma Konstytucja RP dla kształtowania stosunków pracy?	85
5. Które przepisy Konstytucji RP determinują model ustroju pracy w Polsce?	86
6. Które przepisy Konstytucji RP odnoszą się do indywidualnych stosunków pracy?	86
7. Które przepisy Konstytucji RP odnoszą się do zbiorowych stosunków pracy?	86

3. Kodeks pracy i inne ustawy oraz akty wykonawcze	87
8. Jakie jest znaczenie Kodeksu pracy jako źródła prawa pracy?	87
9. Jaki jest przedmiot Kodeksu pracy?	87
10. Jaki jest podmiotowy zakres Kodeksu pracy?	88
11. Jakie pozakodeksowe akty ustawowe stanowią źródło prawa pracy?	89
12. Czy Kodeks cywilny jest źródłem prawa pracy?	91
13. Kiedy można stosować przepisy Kodeksu cywilnego do stosunków pracy?	91
14. Jaka jest rola aktów wykonawczych w systemie źródeł prawa pracy?	92
4. Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe ...	92
15. Co to jest układ zbiorowy pracy?	92
16. Jakie rodzaje układów zbiorowych pracy można wyróżnić?	93
17. Jaki jest zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy?	93
18. Jaka jest treść układów zbiorowych pracy?	94
19. W jakim trybie zawierany jest układ zbiorowy pracy? ...	94
20. Co jest przesłanką wejścia układu zbiorowego pracy w życie?	95
21. Kiedy układ zbiorowy pracy ulega rozwiązaniu?	95
22. Kto zawiera ponadzakładowy układ zbiorowy pracy? ..	96
23. Które ponadzakładowe organizacje związkowe są reprezentatywne?	97
24. Kto zawiera zakładowy układ zbiorowy pracy?	97
25. Które zakładowe organizacje związkowe są reprezentatywne?	98
26. Kto zawiera zakładowy układ zbiorowy pracy obejmujący więcej niż jednego pracodawcę?	99
27. Co to jest porozumienie zbiorowe?	99
28. Które pozaukładowe porozumienia zbiorowe są źródłem prawa pracy?	100
5. Regulaminy i statuty	100
29. Jakie są regulaminowe źródła prawa pracy?	100
30. Jaka jest treść regulaminu pracy?	101

31. Kto i w jakim trybie ustala regulamin pracy?	101
32. Jaka jest treść regulaminu wynagradzania?	102
33. Kto i w jakim trybie ustala regulamin wynagradzania?	102
34. Jakie są statutowe źródła prawa pracy?	103
6. Umowy międzynarodowe	103
35. Które umowy międzynarodowe stanowią źródło prawa pracy?	103
36. Co to są konwencje MOP?	104
37. Jakie są obowiązki państw członkowskich w związku z uchwaleniem konwencji?	105
38. Jak jest znaczenie konwencji MOP?	105
39. Jakie są inne źródła międzynarodowego prawa pracy? ..	106
7. Akty unijnego prawa pracy	107
40. Jakie są źródła europejskiego prawa pracy?	107
41. Jak jest znaczenie aktów prawa unijnego?	107

Rozdział IV

Zasady prawa pracy	113
1. Pojęcie i systematyka zasad prawa pracy	113
1. Co to są zasady prawa pracy?	113
2. Jaka jest systematyka zasad prawa pracy?	114
2. Zasady indywidualnego prawa pracy	115
3. Jak można wyróżnić zasady indywidualnego prawa pracy?	115
4. Co oznacza zasada swobody wyboru zatrudnienia?	116
5. Na czym polega zasada swobody nawiązania stosunku pracy?	117
6. Czym charakteryzuje się zasada ochrony dóbr osobistych?	118
7. Co oznacza zasada równego traktowania?	120
8. Na czym polega dyskryminacja?	121
9. Jakie są skutki dyskryminacji?	123
10. Kiedy, mimo zróżnicowania sytuacji pracowników, nie mamy do czynienia z dyskryminacją?	123
11. Co oznacza prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę?	124

12. Na kim spoczywa ciężar dowodu w zakresie praktyki dyskryminacyjnej?	124
13. Jakie środki ochrony prawnej przysługują dyskryminowanemu pracownikowi?	125
14. Co oznacza zasada prawa do godziwego wynagrodzenia?	126
15. Co wynika z zasady prawa do wypoczynku?	127
16. Na czym polega zasada zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy?	127
17. Jakie znaczenie ma zasada zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników?	128
18. Co oznacza zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych?	128
19. Na czym polega zasada uprzywilejowania pracownika?	128
20. Co oznacza zasada osobistego świadczenia pracy?	129
21. Na czym polega podporządkowanie pracownika pracodawcy?	130
22. Co oznacza zasada odpłatności pracy?	130
23. W czym wyraża się ryzyko pracodawcy?	131
3. Zasady zbiorowego prawa pracy	132
24. Jakie są zasady zbiorowego prawa pracy?	132
25. Na czym polega wolność zrzeszania się pracowników i pracodawców?	132
26. Co oznacza zasada partycypacji pracowniczej?	133
4. Funkcje zasad prawa pracy	135
27. Jakie funkcje pełnią zasady prawa pracy?	135

Część druga

INDYWIDUALNE PRAWO PRACY

Rozdział V

Indywidualne stosunki pracy i ich podmioty	139
1. Podstawy nawiązania stosunku pracy	139
1. Co jest charakterystyczne dla zobowiązaniowego stosunku pracy?	139
2. Czym charakteryzuje się spółdzielczy stosunek pracy? ..	141

3. Kiedy może dojść do rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę?	143
4. Jak są wynagradzani pracownicy zatrudnieni na podstawie spółdzielczej umowy o pracę?	144
5. Kiedy dochodzi do nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania?	145
6. Jakie przepisy Kodeksu pracy stosuje się do powołania i co się łączy z odwołaniem ze stanowiska?	146
7. Kiedy dochodzi do nawiązania stosunku pracy z wyboru i jakie są tego konsekwencje?	148
8. Czy pracownikowi wybranemu na stanowisko, z którym wiąże się pozostawanie w stosunku pracy, służy prawo do otrzymania urlopu bezpłatnego u dotychczasowego pracodawcy?	149
9. Jakie mogą być przyczyny rozwiązania stosunku pracy z wyboru?	150
10. Co wynika z zatrudnienia na podstawie mianowania? ..	150
11. Co jest charakterystyczne przy nawiązywaniu stosunku pracy z mianowania?	152
12. Co jest charakterystyczne dla odpowiedzialności dyscyplinarnej pracownika mianowanego?	152
13. Kiedy mianowanie nie prowadzi do powstania stosunku pracy?	153
2. Rodzaje umów o pracę	154
14. Czy Kodeks pracy zawiera zamknięty katalog umów o pracę?	154
15. Co się wiąże z umową zawartą na czas nieokreślony? ..	155
16. Co się wiąże ze wszystkimi umowami terminowymi? ..	155
17. Czy wszystkie umowy o pracę zawarte na czas określony mają jednolity charakter?	156
18. Jakie są cechy charakterystyczne obiektywnie uzasadnionej umowy o pracę zawartej na czas określony?	158
19. Na czym polega specyfika terminowej umowy o pracę zawieranej z pracownikiem tymczasowym przez agencję pracy tymczasowej?	158

20. W jakim celu jest zawierana umowa na okres próbny i jakie są jej cechy charakterystyczne?	159
21. Czy jest możliwe przekształcenie wolą stron umowy terminowej w umowę bezterminową?	161
22. Na czym polega fikcja prawna zawarcia umowy na czas nieokreślony?	163
23. Jakim rodzajem umowy jest umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego?	164
24. Jak zatrudniać cudzoziemców?	166
25. Jakie warunki zatrudnienia dotyczą pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług w państwach UE?	167
3. Pracownik i jego zdolność do czynności prawnych	168
26. Pracownicza zdolność prawna. Kto może być pracownikiem?	168
27. Pracownicza zdolność do czynności prawnych, tzn. kto może zawierać umowę o pracę w imieniu pracownika nielegitymującego się pełną zdolnością do czynności prawnych?	170
28. Czy dzieci mogą pracować?	171
4. Pracodawca i jego zdolność do zatrudniania pracowników	171
29. Kto może być pracodawcą?	171
30. Czy grupa spółek lub sieć przedsiębiorstw może być pracodawcą?	174
31. Co się wiąże <i>de lege lata</i> z pojęciem zakładu pracy?	175
32. Kto dokonuje czynności prawnych w imieniu pracodawcy?	175
33. Kto jest uprawniony do nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej?	176
5. Zmiany organizacyjne i kapitałowe pracodawcy i ich wpływ na prawa pracownicze	178
34. Czy przejście (transfer) zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę jest szczególnie unormowane w prawie pracy?	178
35. Co rozumiemy przez pojęcie transferu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę?	179

36. Jak rozkłada się odpowiedzialność za zobowiązania pracodawcy powstałe przed transferem?	182
37. Na czym polega realizacja obowiązku informacyjnego pracodawców uczestniczących w transferze wobec indywidualnych pracowników?	184
38. Kiedy pracodawcy są zobowiązani do powiadomienia o transferze zakładowych organizacji związkowych?	186
39. Jakie uprawnienia ma pracownik przejmowany przez nowego pracodawcę?	187
40. Czy transfer może stanowić przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę?	189
41. Jak są chronieni przy transferze pracownicy zatrudnieni na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy?	189
42. W jaki sposób transfer wpływa na fundusz socjalny? ...	191
43. Czy komercjalizacja stanowi transfer w rozumieniu art. 23 ¹ k.p.?	192
44. Kiedy pracownik nabywa prawo do akcji prywatyzowanego przedsiębiorstwa?	193

Rozdział VI

Nawiązanie i zmiana umowy o pracę	197
1. Tryb i forma zawarcia umowy o pracę	197
1. Czy w prawie pracy obowiązuje szczególny tryb nawiązania stosunku pracy?	197
2. Jakie pytania można zadawać kandydatowi na pracownika, a jakie pracownikowi?	198
3. Jakie są instrumenty prawne ochrony pracownika przed pytaniami niedozwolonymi?	201
4. Czy prawo pracy pozwala na zawarcie przedwstępnej umowy o pracę?	202
5. Czy zgodnie z prawem pracy można zatrudniać na podstawie konkursu?	203
6. Jaka jest forma zawarcia umowy o pracę?	204
7. Czy może dojść do zawarcia umowy o pracę <i>per facta concludentia</i> ?	205
8. Jakie są konsekwencje braku formy pisemnej umowy o pracę?	206

9. W jakim języku powinna być zawarta w Polsce umowa o pracę?	206
2. Treść umowy o pracę	207
10. Jaka jest minimalna treść umowy o pracę?	207
11. Jakie inne warunki powinny być według Kodeksu pracy ustalone między stronami umowy o pracę?	209
12. Czy negocjacjami stron mogą być objęte inne okoliczności niewymienione w art. 29 k.p.? Jakie mogą być <i>accidentalialia negotii</i> umowy o pracę?	211
13. Jakie są umowy związane z umową o pracę (klauzule autonomiczne do umowy o pracę)?	212
14. Co się łączy z zatrudnianiem telepracowników?	213
15. Jakie są standardy unijne w zakresie telepracy?	214
16. Jak określić miejsce świadczenia pracy telepracownika?	217
17. Jaka jest definicja telepracy w Kodeksie pracy?	217
18. Co się łączy z porozumieniem o wprowadzeniu telepracy?	219
19. Jakie są przesłanki stosowania telepracy wobec indywidualnego pracownika?	220
20. Jak zaprzestać wykonywania pracy w formie telepracy?	221
21. Jaki jest zakres informacji przekazywanych telepracownikom?	222
22. Jakie są szczególne obowiązki stron stosunku pracy wykonywanej w formie telepracy?	223
23. Kiedy pracodawca może naruszyć mir domowy telepracownika?	225
24. Czy telepracownik podlega zakazowi dyskryminacji? ..	226
25. Czym charakteryzuje się stosunek pracy nawiązany z agencją pracy tymczasowej?	226
26. Jakie są granice swobody ustalania treści stosunku pracy?	228
27. Czy podmiot trzeci w porozumieniu z pracodawcą może zredukować uprawnienia pracownicze wynikające z wcześniej zawartej umowy o pracę?	229

28. Jak można interpretować art. 23 ^{1a} k.p. w celu ochrony postanowień umownych wynegocjowanych indywidualnie przez strony?	230
29. Co jest specyficznego w zatrudnianiu w niepełnym wymiarze czasu pracy?	231
30. Jakie obowiązki informacyjne związane z warunkami zatrudnienia spoczywają na pracodawcy?	233
31. Jakie dodatkowe obowiązki informacyjne wobec pracowników skierowanych do pracy do państw niebędących członkami UE spoczywają na pracodawcy?	234
32. Jakie są konsekwencje prawne niewykonania obowiązków informacyjnych związanych z zatrudnianiem/delegowaniem poza UE?	235
33. Czy prawo pracy reguluje zatrudnianie w Polsce przez pracodawcę mającego siedzibę poza terytorium RP?	236
3. Zmiana treści umowy o pracę	237
34. W jaki sposób może dojść do stałej zmiany treści umowy o pracę?	237
35. Czym charakteryzuje się instytucja wypowiedzenia warunków pracy i płacy i jaki jest jej cel?	239
36. Jaka jest wymagana forma i treść oświadczenia woli pracodawcy o zmianie warunków umowy o pracę?	240
37. Z czym związana jest fikcja prawna przyjęcia nowych, pogorszonych warunków pracy i płacy?	240
38. Jakie warunki umowy mogą być przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego?	241
39. Jakie są skutki zmian normatywnych (wypowiedzenia lub zmiany norm wewnętrzzakładowych) dla treści stosunku pracy?	243
40. Co w praktyce oznacza odpowiednie stosowanie do wypowiedzenia zmieniającego przepisów o wypowiedzeniu definitywnym?	244
41. Kiedy jest możliwa okresowa zmiana treści stosunku pracy przez pracodawcę?	246

42. W jakich sytuacjach pracodawca musi przenieść
pracownika do innej pracy? 248

Rozdział VII

Rozwiązanie i wygaśnięcie umowy o pracę 249

- 1. Reguły ogólne dotyczące składania oświadczeń woli
prowadzących do rozwiązania umowy o pracę 249**
1. W jakich sytuacjach dochodzi do rozwiązania stosunku
pracy nawiązanego na podstawie umowy? 249
 2. Jak zawrzeć porozumienie o rozwiązaniu umowy
o pracę? 250
 3. Jak skutecznie składać oświadczenia woli o rozwiązaniu
stosunku pracy? 252
 4. Jaka jest wymagana forma i treść oświadczeń woli
o rozwiązaniu stosunku pracy? 254
 5. Kiedy można cofnąć swoje oświadczenie woli
o rozwiązaniu umowy o pracę? 255
 6. Jakie są skutki złożenia oświadczenia woli
o rozwiązaniu umowy bez właściwego umocowania
pracodawcy? 256
- 2. Wypowiedzenie umowy o pracę 257**
7. Na czym polega konstrukcja prawna wypowiedzenia
umowy o pracę? 257
 8. Co należy rozumieć przez terminy: „okres” i „termin
wypowiedzenia”? 258
 9. Jaka jest moc wiążąca norm ustanawiających okresy
wypowiedzenia? 260
 10. Jaka jest odpowiedzialność pracodawcy przy
nierespektowaniu umownie wydłużonego okresu
wypowiedzenia? 261
 11. Czy możliwa jest konwalidacja wadliwego
wypowiedzenia w okresie jego trwania? 262
 12. Czy można rozwiązać stosunek pracy w trybie
natychmiastowym w okresie wypowiedzenia umowy? ... 263
 13. Jak kształtuje się zakaz dyskryminacji w dziedzinie
zatrudnienia w okresie wypowiedzenia? 263

14. Czy pracodawca, wypowiadając umowę o pracę, może odsunąć pracownika od wykonywania pracy?	264
15. Na czym polega powszechna ochrona przed wypowiedzeniem (wypowiedzeniem zmieniającym) umowy zawartej na czas nieokreślony?	265
16. Czy wystarczającą przesłanką wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony jest nabycie uprawnień emerytalnych?	269
17. Czy usprawiedliwiona nieobecność w pracy jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie?	270
18. Jakie są wzajemne relacje między art. 8 i 45 k.p.?	272
19. Na czym polega konsultacja wypowiedzenia ze związkami zawodowymi?	272
20. Co to jest szczególna ochrona przed wypowiedzeniem i kto jest szczególnie chroniony przed rozwiązaniem umowy o pracę?	275
21. Jakie są konstrukcje zakazu wypowiedzenia?	277
22. Kiedy ochrona przed wypowiedzeniem jest wyłączona?	278
23. Jakie są konsekwencje niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę?	278
24. Które roszczenie wybrać w przypadku wypowiedzenia wadliwego merytorycznie i formalnie (z uwagi na zastosowany za krótki okres wypowiedzenia)?	279
25. Kiedy sąd może zasądzić roszczenie alternatywne?	281
26. Jakie są skutki orzeczenia o przywróceniu do pracy? ...	282
27. Kiedy pracownikowi przysługuje po przywróceniu do pracy wynagrodzenie i w jakiej wysokości?	283
28. Jaki okres pozostawania bez pracy wliczany jest pracownikowi do stażu pracy po wygraniu sporu, którego przedmiotem było wypowiedzenie niezgodne z prawem?	284
29. Co jest związane z roszczeniem o odszkodowanie?	285
3. Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników	287
30. Gdzie znajduje się regulacja prawna zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników i jaki jest jej zakres?	287

31. Co należy rozumieć przez przyczyny niedotyczące pracownika?	289
32. Kiedy zwolnienia są zwolnieniami grupowymi?	289
33. Kiedy dochodzi do zwolnień indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracownika?	291
34. Jaka jest wymagana procedura zwolnienia grupowego?	292
35. W jaki sposób zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika modyfikują szczególną ochronę trwałości stosunku pracy?	295
36. Jakie uprawnienia przysługują pracownikom zwalnianym z przyczyn dotyczących pracodawcy?	298
37. Kiedy pracownikowi zwalnianemu z przyczyn niedotyczących pracodawcy przysługuje odprawa i w jakiej wysokości?	298
38. Kiedy pracownikowi zwolnionemu w ramach grupowego zwolnienia przysługuje prawo do ponownego zatrudnienia?	300
4. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę (w trybie natychmiastowym)	302
39. Kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia?	302
40. Jakie są przyczyny i tryb zwolnienia dyscyplinarnego pracownika?	302
41. Co praktycznie oznacza ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych?	306
42. Jakie przestępstwa i kiedy popełniane pozwalają na zwolnienie dyscyplinarne?	308
43. Z utratą jakich dokumentów jest związana zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu?	309
44. Jakie sytuacje pozwalają pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym bez winy pracownika?	310
45. Jaki staż pracy zaliczany jest do stażu pracy określającego czas niezdolności do pracy, który chroni pracownika przed zwolnieniem?	312

46. Jakie są: forma, terminy i procedura zwolnienia w trybie art. 53 k.p.?	313
47. Czy pracownik ma roszczenie o ponowne zatrudnienie po ustaniu przyczyny zwolnienia z pracy na podstawie art. 53 k.p.?	314
48. Jakie roszczenia przysługują pracownikowi zwolnionemu z pracy w trybie natychmiastowym?	315
49. Czy możliwe jest zasądzenie przez sąd roszczenia alternatywnego?	315
50. W jakiej wysokości należy się pracownikowi wynagrodzenie przy orzeczeniu przywrócenia do pracy?	316
51. Jaki jest charakter roszczenia o odszkodowanie i w jakiej wysokości ono przysługuje?	317
52. W jakich sytuacjach pracownik nie ma wyboru roszczenia i przysługuje mu jedynie prawo do odszkodowania?	318
53. Jakie roszczenia przysługują pracownikowi w przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy i wadliwego rozwiązania stosunku pracy w okresie wypowiedzenia?	319
5. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym przez pracownika	321
54. Kiedy i jak pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia?	321
55. Jakie są podstawowe obowiązki pracodawcy?	322
56. Kiedy możemy uznać, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę?	323
57. Jakie skutki dla pracownika pociąga rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy?	324
58. Jakie uprawnienia przysługują pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1 ¹ k.p.?	325
6. Wygaśnięcie umowy o pracę	327
59. Na czym polega konstrukcja prawna wygaśnięcia stosunku pracy?	327

- | | |
|--|-----|
| 60. Jakie roszczenia przysługują pracownikowi w przypadku wadliwej kwalifikacji pracodawcy, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy? | 328 |
| 61. Jakie konsekwencje – poza wygaśnięciem stosunku pracy – prawo pracy wiąże ze śmiercią pracownika? | 328 |
| 62. Jakie skutki może wywołać śmierć pracodawcy? | 331 |
| 63. Kiedy tymczasowe aresztowanie pracownika powoduje wygaśnięcie stosunku pracy? | 332 |
| 64. Kiedy pracownik ma prawo do ponownego zatrudnienia po wygaśnięciu stosunku pracy na skutek przedłużającego się aresztowania? | 333 |

Rozdział VIII

Obowiązki pracownika i pracodawcy 334

1. Przedmiot obowiązków pracownika i ich podstawa

- | | |
|--|-----|
| prawna | 334 |
| 1. Jaki jest zasadniczy obowiązek pracownika wobec pracodawcy? | 334 |
| 2. Jakie obowiązki nakłada na pracownika Kodeks pracy? | 335 |
| 3. W jakich aktach mogą zostać uregulowane obowiązki pracownicze? | 336 |
| 4. Jakie są konsekwencje naruszenia obowiązków pracowniczych? | 336 |
| 2. Umowy o zakazie konkurencji | 337 |
| 5. Jak można wprowadzić do stosunku pracy zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej przez pracownika? | 337 |
| 6. Na czym polega odrębność umowy o zakazie konkurencji? | 337 |
| 7. Co rozumiemy przez działalność konkurencyjną w świetle norm Kodeksu pracy? | 339 |
| 8. Co się wiąże praktycznie z umowami o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy? | 339 |
| 9. Czym charakteryzuje się umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia? | 340 |

10. Czy jest możliwe jednostronne rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w trakcie trwania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej?	342
11. Czy istnieje możliwość zmiany umowy o zakazie konkurencji jednostronnie przez pracodawcę na zasadzie art. 42 k.p.?	345
3. Obowiązki pracodawcy jako system zobowiązań publicznoprawnych i prywatnoprawnych	346
12. Jak systematyzować obowiązki pracodawcy?	346
13. Czy na pracodawcy spoczywają obowiązki wobec innych podmiotów niż pracownik?	346
14. Kiedy pracodawca musi tworzyć fundusz socjalny?	348
15. Jakie obowiązki o charakterze socjalnym spoczywają na pracodawcy zatrudniającym mniej niż 50 pracowników?	348
16. Z jakich środków tworzony jest fundusz socjalny?	349
17. Na co mogą być przeznaczane środki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i kto o tym decyduje? ..	350
18. Czy pracodawcy mogą prowadzić wspólną działalność socjalną?	351
4. Obowiązki pracodawcy wobec pracownika	352
19. Jakie zasadnicze obowiązki spoczywają na pracodawcy wobec pracownika w związku z nawiązaniem stosunku pracy?	352
20. Jakie zasadnicze obowiązki spoczywają na pracodawcy w związku z realizacją stosunku pracy?	353
21. Jakie obowiązki informacyjne spoczywają na pracodawcy w trakcie trwania zatrudnienia?	354
22. Jak prowadzić i przechowywać dokumentację pracowniczą?	355
23. Jakie zagrożenia są związane z brakiem ewidencji czasu pracy?	356
24. Kiedy mamy do czynienia z mobbingiem?	356
25. Które z obowiązków pracodawcy są najważniejsze dla fazy zakończenia stosunku pracy?	357
26. Co to jest świadectwo pracy?	358

- | | |
|---|-----|
| 27. Czy pracownik może żądać sprostowania świadectwa pracy? | 359 |
| 28. W jakich sytuacjach świadectwo pracy jest niewłaściwe? | 360 |

Rozdział IX

Odpowiedzialność pracownika i pracodawcy	362
1. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	362
1. Kiedy można pociągnąć pracownika do odpowiedzialności porządkowej?	362
2. Jaki jest tryb nakładania kary porządkowej?	364
3. Czy pracownik może odwołać się od nałożonej kary? ..	365
4. Kiedy następuje zatarcie kary?	366
2. Odpowiedzialność majątkowa pracownika	366
5. Na jakich zasadach odpowiada pracownik za mienie pracodawcy inne niż powierzone?	367
6. Jak kształtuje się wysokość odszkodowania należnego pracodawcy przy szkodzie wyrządzonej przez pracownika w mieniu niepowierzonym z winy nieumyślnej?	368
7. Czy możliwe jest zawarcie ugody co do zasad naprawienia szkody przez pracownika i jakie są konsekwencje takiej ugody?	369
8. Kto odpowiada za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych?	369
9. Kiedy mamy do czynienia z winą umyślną lub nieumyślną przy odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy?	370
10. Czy zachodzi różnica w odpowiedzialności pracownika za wyrządzenie szkody w mieniu innym niż powierzone z winy umyślnej i nieumyślnej?	371
11. Jak kształtuje się odpowiedzialność materialna pracownika za mienie powierzone?	372
12. Na czym polega wspólna odpowiedzialność za mienie powierzone?	373
13. Kiedy można zawierać umowę o wspólnej odpowiedzialności za mienie powierzone?	374

3. Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy za naruszenie praw pracowniczych	375
14. Jaką odpowiedzialność ponosi pracodawca za niewykonanie swoich obowiązków?	375
15. Na podstawie jakich przepisów pracodawca odpowiada majątkowo?	375
16. Czy pracownik może dochodzić od swego pracodawcy odszkodowania na zasadach prawa cywilnego?	375
17. Czy pracodawca odpowiada w sposób ograniczony za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy?	376
18. Czy odszkodowanie za naruszenie równości w zatrudnieniu i za mobbowanie pracownika jest ograniczone?	377
19. Jakie są przesłanki odpowiedzialności za dyskryminację w zatrudnieniu i kto musi je udowodnić?	377
20. Na kim spoczywa ciężar dowodu w sporach dotyczących mobbingu?	378
21. Jakie roszczenia przysługują mobbingowanemu pracownikowi na podstawie Kodeksu pracy?	379
22. Jakie są przesłanki otrzymania zadośćuczynienia za krzywdę dochodzonego na podstawie art. 94 ³ § 3 k.p.?	380
23. Jakie są przesłanki nabycia odszkodowania na podstawie art. 94 ³ § 4 k.p.?	380
24. Czy pracodawca może odpowiadać za mobbing na zasadach prawa cywilnego?	381
25. Jakie konsekwencje może ponosić pracodawca, który wydał niewłaściwe świadectwo pracy lub nie wydał go w terminie?	382
26. Czy niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy może być podstawą dochodzenia odszkodowania na zasadach prawa cywilnego?	383
27. W jakim zakresie pracodawca odpowiada za wypadek przy pracy?	384

28. Czy pracodawca został zwolniony od odpowiedzialności (płaci jedynie za przedmioty utracone i zniszczone), czy też odpowiada na zasadach prawa cywilnego za wypadki przy pracy w sytuacji, gdy szkoda przerasta odszkodowania wypłacane przez ZUS?	385
4. Odpowiedzialność za przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym	386
29. Gdzie została uregulowana odpowiedzialność za przestępstwa przeciwko prawom pracownika?	386
30. Gdzie zostały zdefiniowane wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym?	387

Rozdział X

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia

związane z pracą	389
1. Pojęcie wynagrodzenia za pracę	389
1. Czym jest wynagrodzenie za pracę?	389
2. Jakie są funkcje wynagrodzenia za pracę?	390
3. Jakie są cechy pojęciowe wynagrodzenia za pracę?	390
4. Jak ustalane są warunki wynagrodzenia za pracę?	392
5. W jakiej formie jest spełniane wynagrodzenie za pracę?	394
2. Składniki wynagrodzenia za pracę	394
6. Jaką strukturę ma wynagrodzenie za pracę?	394
7. Jakie można wyróżnić systemy wynagrodzenia zasadniczego?	395
8. Co to jest premia?	396
9. Co to jest prowizja?	396
10. Jakie dodatki przysługują pracownikowi?	397
3. Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę	398
11. Na czym polega ochrona wynagrodzenia za pracę?	398
12. Co oznacza zakaz zrzeczenia się i przeniesienia prawa do wynagrodzenia na inną osobę?	399
13. W jakim terminie i miejscu powinno być wypłacane wynagrodzenie za pracę?	399
14. W jaki sposób jest spełniane prawo do wynagrodzenia?	400

15. Co można potrącić z wynagrodzenia za pracę bez zgody pracownika?	401
16. Jakie inne należności mogą być pobrane z wynagrodzenia za pracę?	402
4. Pozawynagrodzeniowe świadczenia związane z pracą	402
17. Jakie można wyróżnić pozawynagrodzeniowe świadczenia związane z pracą?	402
18. Jakie pozawynagrodzeniowe świadczenia odwzajemniające pracę i ekwiwalentne względem niej mogą przysługiwać pracownikowi?	403
19. Jakie świadczenia wyrównawcze i kompensacyjne przysługują pracownikowi?	403
20. Jakie odprawy pieniężne przysługują w związku ze stosunkiem pracy?	404
5. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	405
21. Jakie cele i status ma Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?	405
22. Jakie są przesłanki nabycia uprawnień wobec Funduszu?	406
23. Kto może skorzystać ze środków Funduszu?	406
24. Którzy pracodawcy podlegają ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy z 2006 r.?	407
25. Kiedy mamy do czynienia z niewypłacalnością pracodawcy?	408
26. Jakie są źródła finansowania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?	409
27. Jakie roszczenia są chronione przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?	410
 Rozdział XI	
Czas pracy	411
1. Pojęcie czasu pracy	411
1. Co to jest czas pracy?	411
2. Co oznacza pozostawanie w dyspozycji pracodawcy? ..	413

3. Jakie okresy niewykonywania pracy stanowią czas pracy?	413
4. Jakich okresów nie wlicza się do czasu pracy?	414
5. Jaka jest relacja pomiędzy podróżą służbową a czasem pracy?	414
2. Systemy i rozkłady czasu pracy	416
6. Co to jest system czasu pracy?	416
7. Co to jest norma czasu pracy?	417
8. Co to jest okres rozliczeniowy czasu pracy?	418
9. W jakich okresach następuje rozliczanie dobowej i tygodniowej normy czasu pracy?	419
10. Co to jest podstawowy czas pracy?	420
11. Co to jest skrócony czas pracy?	420
12. Co to jest czas pracy w ruchu ciągłym?	422
13. Jaki system czasu pracy może być stosowany przy pracach, które nie mogą być wstrzymane ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności?	422
14. Co to jest równoważny czas pracy?	423
15. Jaki system czasu pracy obowiązuje przy dozorcze urzędzeń?	424
16. Jaki czas pracy może być stosowany przy pilnowaniu? ...	425
17. Jaki system czasu pracy obowiązuje w skróconym tygodniu pracy?	426
18. Co to jest system czasu pracy weekendowej?	426
19. Co to jest ruchomy czas pracy?	427
20. Co to jest przerywany czas pracy?	427
21. Co to jest zadaniowy czas pracy?	428
22. Kogo nie można zatrudniać ponad 8 godzin na dobę? ...	430
23. Co to jest rozkład czasu pracy?	430
24. Czy wprost, na podstawie Kodeksu pracy, można stosować przewidziane w nim systemy czasu pracy? ...	430
25. Jak ustalane są systemy i rozkłady czasu pracy?	431
26. Co to jest indywidualny rozkład czasu pracy?	432
3. Wymiar czasu pracy	433
27. Jak obliczany jest obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy?	433

28. Ile wynosi maksymalny, przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy?	434
4. Okresy odpoczynku	434
29. Jakie okresy dobowego i tygodniowego odpoczynku przysługują pracownikowi?	434
5. Praca w godzinach nadliczbowych	435
30. Co to jest praca w godzinach nadliczbowych?	435
31. Kiedy dopuszczalna jest praca w godzinach nadliczbowych?	437
32. Czy praca w godzinach nadliczbowych jest limitowana?	438
33. Kogo nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych?	438
34. Jak kwalifikować pracę ponadwymiarową pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy?	439
35. Jak rekompensowana jest praca w godzinach nadliczbowych dodatkowym wynagrodzeniem?	440
36. Jak rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych dodatkowym czasem wolnym od pracy?	441
37. Kiedy praca w godzinach nadliczbowych powinna być rekompensowana dodatkowym dniem wolnym od pracy?	442
38. Jak rekompensowana jest praca nadliczbowa kadry kierowniczej?	442
6. Praca w nocy, niedziele i święta	443
39. Co to jest pora nocna?	443
40. Kogo nie można zatrudniać w porze nocnej?	443
41. Kto jest pracownikiem pracującym w nocy?	444
42. Jak rekompensowana jest praca nocna?	445
43. Które dni są dniami ustawowo wolnymi od pracy?	445
44. Jakie są granice czasowe niedzieli i święta?	446
45. Kiedy dopuszczalna jest praca w niedziele i święta?	447
46. Jak rekompensowana jest praca w niedziele i święta? ...	448
47. Jakie są konsekwencje niemożności wykorzystania zastępczego dnia wolnego od pracy?	449

7. Ewidencja czasu pracy	449
48. Co to jest ewidencja czasu pracy?	449
49. Co powinna zawierać ewidencja czasu pracy?	450

Rozdział XII

Urlopy pracownicze i zwolnienia od pracy	452
1. Uwagi wstępne	452
1. Co to są urlopy pracownicze i jakie można wyróżnić ich rodzaje?	452
2. Urlop wypoczynkowy	452
2. Co to jest urlop wypoczynkowy?	452
3. Jaki jest charakter prawny prawa do urlopu wypoczynkowego?	453
4. Kiedy przedawnia się roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego?	454
5. Jak przedstawia się nabycie prawa do urlopu w pierwszym roku zatrudnienia?	454
6. Jaki jest mechanizm nabywania prawa do kolejnych urlopów wypoczynkowych?	455
7. Jak kształtuje się wymiar urlopu wypoczynkowego?	455
8. Jak jest ustalany wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy?	456
9. Jak jest ustalany okres zatrudnienia, od którego zależy prawo i wymiar urlopu wypoczynkowego?	457
10. Jakie inne okresy zalicza się do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego?	458
11. Na jakie dni udziela się urlopu wypoczynkowego?	458
12. Co to jest urlop proporcjonalny?	459
13. Jak kształtuje się proporcjonalny urlop wypoczynkowy w sytuacji, gdy pracownik nie pozostawał przez cały rok kalendarzowy w stosunku pracy?	459
14. Jak kształtuje się proporcjonalny urlop wypoczynkowy w sytuacji nieobecności pracownika w pracy trwającej co najmniej miesiąc?	460
15. Jak się oblicza urlop proporcjonalny?	461

16. Kiedy pracownikowi przysługuje urlop uzupełniający?	462
17. W jakim okresie pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego?	462
18. Jak jest wyznaczany termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego?	463
19. Kiedy można dokonać podziału urlopu wypoczynkowego?	464
20. Kiedy termin urlopu może być przesunięty na wniosek jednej ze stron stosunku pracy?	464
21. Kiedy następuje przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego z mocy prawa?	465
22. Kiedy następuje przerwanie urlopu wypoczynkowego z mocy prawa?	466
23. Kiedy można odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego?	466
24. Co to jest urlop na żądanie?	467
25. Czy pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę?	468
26. W jakim terminie pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi zaległego urlopu?	468
27. Kiedy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy?	469
28. Jakie wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za czas urlopu wypoczynkowego?	469
3. Urlopy bezpłatne	470
29. Co to jest urlop bezpłatny i jakie można wyróżnić rodzaje urlopów bezpłatnych?	470
30. Co to jest typowy urlop bezpłatny?	470
31. Czy pracownikowi można udzielić urlopu bezpłatnego na czas wykonywania pracy u innego pracodawcy?	471
32. Kiedy pracodawca musi udzielić urlopu bezpłatnego młodocianemu pracownikowi?	472
4. Zwolnienia od pracy	472
33. Co to są zwolnienia od pracy?	472
34. Jakie można wyróżnić rodzaje zwolnień od pracy?	473

Rozdział XIII**Ochrona pracy kobiet. Uprawnienia pracowników**

związane z rodzicielstwem	474
1. Uwagi wstępne	474
1. Jakie są przesłanki ustanowienia ochrony pracy kobiet?	474
2. Jakie są przesłanki ustanowienia szczególnych uprawnień związanych z rodzicielstwem?	474
2. Ochrona pracy kobiet	475
3. Na czym polega ochrona zdrowia kobiet oraz kobiet w ciąży i karmiących piersią?	475
4. Jakie obowiązki ciąży na pracodawcy zatrudniającym pracownicę przy pracach jej wzbronionych?	476
5. Jakie są ograniczenia co do czasu i miejsca wykonywania pracy przez kobietę w ciąży?	477
6. Jakie przerwy w pracy przysługują pracownicy karmiącej dziecko piersią?	478
3. Urlopy i zwolnienia od pracy związane z rodzicielstwem ...	479
7. Czy urlopy i zwolnienia od pracy związane z rodzicielstwem są samodzielnymi uprawnieniami każdego pracownika?	479
8. Co to jest urlop macierzyński?	480
9. Czy pracownica może skorzystać z urlopu macierzyńskiego przed porodem?	481
10. Kiedy z urlopu macierzyńskiego skorzystać może pracownik – ojciec dziecka albo pracownik – inny najbliższy członek rodziny?	481
11. Kiedy urlop macierzyński ulega skróceniu, a kiedy może zostać zawieszony?	482
12. Co to jest urlop ojcowski?	483
13. Co to jest urlop rodzicielski?	484
14. Co to jest urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlop na warunkach urlopu rodzicielskiego?	485
15. Czy pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu?	486

16. Jakie świadczenie przysługuje za czas urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego?	486
17. Co to jest urlop wychowawczy?	487
18. Jakie są reguły udzielania i wykorzystywania urlopu wychowawczego?	489
19. Czy pracownik opiekujący się małym dzieckiem może żądać zmniejszenia wymiaru zatrudnienia?	490
20. Jakie inne zwolnienie od pracy przysługuje z tytułu rodzicielstwa?	491
4. Inne uprawnienia związane z rodzicielstwem	491
21. Jakie są ograniczenia co do czasu i miejsca wykonywania pracy przez pracownicę/pracownika opiekującą się / opiekującego się dzieckiem do lat 4? ...	491
22. Jakie świadczenie przysługuje w czasie nieobecności pracownicy/pracownika w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem?	492
5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy związana z rodzicielstwem	494
23. Na czym polega szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w okresie ciąży i w czasie urlopów związanych z rodzicielstwem?	494
24. Czy zakaz wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy tylko wypowiedzenia rozwiązującego?	496
25. Na czym polega szczególna ochrona stosunku pracy w czasie urlopu wychowawczego?	496
 Rozdział XIV	
Zatrudnianie młodocianych	498
1. Uwagi wstępne	498
1. Dlaczego dla młodocianych ustanowiono odrębną regulację zasad ich zatrudniania?	498
2. Kto to jest młodociany pracownik?	498
2. Zasady zatrudniania młodocianych	500
3. Jakie są rodzaje przygotowania zawodowego?	500
4. Na podstawie jakich umów można zatrudniać pracowników w celu przygotowania zawodowego?	501

5. Jaka jest treść umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego?	501
6. W czym przejawia się szczególna ochrona trwałości stosunku pracy młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego?	502
7. Co to są prace lekkie?	503
8. Na podstawie jakiej umowy zatrudniani są młodociani przy pracach lekkich?	503
3. Ochrona pracy młodocianych	504
9. Jak ukształtowany jest czas pracy młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego?	504
10. Jak ukształtowany jest czas pracy młodocianych zatrudnionych przy pracach lekkich?	504
11. Czy młodocianego można zatrudniać w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej?	505
12. Jaki okres odpoczynku przysługuje młodocianym pracownikom?	505
13. Jak kształtuje się prawo i wymiar urlopu wypoczynkowego młodocianego?	505
14. Czy pracownikowi młodocianemu przysługuje urlop bezpłatny na wypoczynek?	506
15. W czym przejawia się szczególna ochrona zdrowia pracownika młodocianego?	506

Rozdział XV

Bezpieczeństwo i higiena pracy	509
1. Przepisy bhp i nadzór nad ich stosowaniem	509
1. Jakie normy prawa wewnętrznego i międzynarodowego regulują sprawy związane z bhp?	509
2. Kto sprawuje nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp w Polsce?	511
3. Jaki jest zakres działania PIP?	511
4. Jakie są zadania społecznej inspekcji pracy?	514
2. Obowiązki z zakresu bhp i podmioty zobowiązane do ich przestrzegania	515
5. Na kim zasadniczo spoczywa obowiązek zapewnienia bhp w zakładzie pracy?	515

6. Kogo poza pracownikami dotyczą normy działu X Kodeksu pracy?	516
7. Jakie obowiązki w zakresie bhp spoczywają na pracowniku?	517
8. Kiedy pracownik ma prawo powstrzymania się od wykonywania pracy z uwagi na bhp?	518
9. Jakie obowiązki generalne w zakresie bhp spoczywają na pracodawcy?	520
3. Profilaktyczna ochrona zdrowia	522
10. Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w zakresie profilaktycznej ochrony zdrowia?	522
11. Na czym polega obowiązek zapewnienia pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego?	523
4. Choroby zawodowe i wypadki przy pracy	525
12. Jakie obowiązki związane z chorobami zawodowymi spoczywają na pracodawcy?	525
13. Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w związku z wypadkami przy pracy?	526
14. Jakie są jeszcze wypadki zrównane z wypadkiem przy pracy?	529
15. Kiedy zachodzi wypadek w drodze do pracy i z pracy?	531
16. Kto i na jakiej zasadzie ponosi odpowiedzialność za wypadek przy pracy?	532
5. Służby bhp	533
17. Kiedy powinny powstać u pracodawcy służby bhp i jaka jest ich rola?	533
18. Co należy do zakresu działania służby bhp?	534
19. Kiedy powołuje się komisję bhp i jakie są jej zadania?	535
6. Konsultacje w zakresie bhp	536
20. Na czym polegają konsultacje z załogą działań dotyczących bhp?	536

Rozdział XVI

Indywidualne spory pracy	538
1. System rozstrzygania sporów ze stosunku pracy	538
1. Jakie są podstawy prawne obowiązującego systemu rozstrzygania sporów ze stosunku pracy?	538
2. Polubowne załatwianie sporów pracowniczych	539
2. Jakie są cechy charakterystyczne postępowania pojednawczego uregulowanego w Kodeksie pracy?	539
3. Kiedy można prowadzić mediację i jakie są jej zasady?	540
4. Kto może być mediatorem?	541
5. Jakie są skutki zawarcia ugody przedprocesowej, ugody procesowej, ugody przed komisją pojednawczą i w postępowaniu mediacyjnym?	542
3. Sądowe rozstrzyganie sporów pracowniczych – cechy charakterystyczne	543
6. Jakie sądy rozstrzygają spory ze stosunku pracy?	543
7. Jakie są szczególne zasady postępowania przed sądami pracy w sprawach ze stosunku pracy?	545
4. Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy	547
8. Jaki jest cel instytucji przedawnienia?	547
9. Jaka jest moc wiążąca przepisów dotyczących przedawnienia?	547
10. Jakie terminy przedawnienia obowiązują w prawie pracy?	548
11. Jak ustalić początek biegu przedawnienia?	550
12. Czy upływ terminu przedawnienia w prawie pracy uwzględnia się na zarzut czy z urzędu?	551
13. Kiedy bieg przedawnienia ulega zawieszeniu?	552
14. Kiedy następuje przedłużenie biegu okresu przedawnienia?	552
15. Co oznacza przerwanie biegu przedawnienia?	553
16. Kiedy możemy przyjąć, że doszło do uznania roszczenia, a bieg terminu przedawnienia został przerwany?	555

Część trzecia

ZBIOROWE PRAWO PRACY

Rozdział XVII

Zbiorowe prawo pracy i jego podmioty	559
1. Pojęcie zbiorowego prawa pracy	559
1. Co to jest zbiorowe prawo pracy?	560
2. Jakie jest znaczenie zbiorowego prawa pracy?	561
2. Zasady zbiorowego prawa pracy	561
3. Jakie można wyróżnić zasady zbiorowego prawa pracy?	561
4. Na czym polega zasada dialogu społecznego?	562
5. Co oznacza zasada zachowania pokoju społecznego? ...	562
6. Co oznacza zasada równego traktowania partnerów społecznych?	563
7. Na czym polega zasada autonomii partnerów społecznych?	564
3. Podmioty zbiorowego prawa pracy	564
8. Jakie podmioty występują na gruncie zbiorowego prawa pracy?	564

Rozdział XVIII

Związki zawodowe i organizacje pracodawców	566
1. Prawo koalicji	566
1. Co to jest prawo koalicji?	566
2. Komu przysługuje prawo koalicji?	567
3. W czym wyraża się wolność związkowa?	568
4. Co oznacza samorządność i niezależność związkowa? ...	569
2. Tworzenie oraz rozwiązywanie związków zawodowych i organizacji pracodawców	569
5. Jak powstają związek zawodowy i organizacja pracodawców?	569
6. Kiedy związek zawodowy i organizacja pracodawców podlegają wykreśleniu z rejestru sądowego?	570
3. Uprawnienia związków zawodowych i organizacji pracodawców	570
7. Jakie są zadania związków zawodowych?	570

8. Jakie uprawnienia przysługują związkom zawodowym?	571
9. Jakie są zadania organizacji pracodawców?	572
10. Jakie uprawnienia przysługują organizacjom pracodawców?	573
4. Szczególne uprawnienia pracownicze działaczy związkowych	573
11. Na czym polega szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych?	573
12. Jakie inne szczególne uprawnienia pracownicze przysługują działaczom związkowym?	576

Rozdział XIX

Dialog społeczny i partycypacja pracownicza	578
1. Dialog społeczny	578
1. Co to jest dialog społeczny?	579
2. Jakie są instytucjonalne ramy dialogu społecznego?	579
3. Kto reprezentuje pracowników w Radzie Dialogu Społecznego oraz w wojewódzkich radach dialogu społecznego?	579
4. Kto reprezentuje pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego oraz w wojewódzkich radach dialogu społecznego?	580
5. Jakie są kompetencje Rady Dialogu Społecznego i jej stron?	580
6. Jakie są kompetencje wojewódzkich rad dialogu społecznego?	581
2. Partycypacja pracownicza	582
7. Co to jest partycypacja pracownicza?	582
8. Jak kształtuje się partycypacja pracownicza u pracodawców wykonujących działalność gospodarczą?	582
9. Co to jest rada pracowników?	583
10. Jak powoływana jest rada pracowników?	584
11. Jakie kompetencje przysługują radzie pracowników? ...	585
12. Jaki jest model partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwach państwowych?	586

13. Jaki jest model partycypacji w spółkach powstałych w wyniku komercjalizacji oraz w spółkach sprywatyzowanych?	587
14. Co to jest europejska rada zakładowa?	588
15. Jaki jest model zaangażowania pracowników w spółce i spółdzielni europejskiej?	589

Rozdział XX

Spory zbiorowe	593
1. Pojęcie sporu zbiorowego	593
1. Jaki jest charakter sporu zbiorowego?	593
2. Jaki jest przedmiot sporu zbiorowego?	594
3. Jakie można wyróżnić rodzaje sporów zbiorowych?	595
4. Jakie są strony sporu zbiorowego?	595
5. Jakie są granice czasowe sporu zbiorowego?	596
2. Tryb rozstrzygnięcia sporów zbiorowych	596
6. Jakie są niekonfrontacyjne etapy rozstrzygnięcia sporu zbiorowego?	596
7. Co to jest strajk?	598
8. Jakie można wyróżnić rodzaje strajku?	598
9. Jakie są zasady legalnego strajku?	599
10. Jaka jest procedura organizowania strajku?	599
11. Komu nie przysługuje prawo do strajku?	600
12. Jaka jest sytuacja pracownika uczestniczącego w strajku? ..	600
13. Jakie inne niż strajk formy protestu przysługują pracownikom?	601

Wzory umów, podstawowych pism i regulaminów

z zakresu prawa pracy	603
1. Regulamin pracy	605
2. Regulamin wynagradzania	639
3. Umowa o pracę z przeniesieniem praw autorskich i zadaniowym czasem pracy	648
4. Umowa o pracę	658
5. Umowa o zakazie konkurencji	663

O Autorach	667
-------------------------	-----

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- dyrektywa 91/533/EWG – dyrektywa Rady 91/533/EWG z 14.10.1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288, s. 32)
- dyrektywa 98/59/WE – dyrektywa Rady 98/59/WE z 20.07.1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225, s. 16 ze zm.)
- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017 r. poz. 459 ze zm.)
- k.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2017 r. poz. 2204 ze zm.)
- Konstytucja MOP – Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy z 9.10.1946 r. (Dz.U. z 1948 r. poz. 308 ze zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. poz. 483 ze zm.)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)
- k.p.c. – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2018 r. poz. 155 ze zm.)
- k.p.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2017 r. poz. 1904 ze zm.)
- KPP – Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 391)

- k.r.o. – ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2017 r. poz. 682)
- k.s.h. – ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1577 ze zm.)
- pr. spółdz. – ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2017 r. poz. 1560 ze zm.)
- TFUE – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47)
- u.i.p.p.k. – ustawa z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. poz. 550 ze zm.)
- u.k. – ustawa z 30.08.1996 r. o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników (Dz.U. z 2017 r. poz. 1055 ze zm.)
- u.o.p. – ustawa z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2015 r. poz. 2029)
- u.o.r.p.n. – ustawa z 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1256 ze zm.)
- u.r.z.s. – ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 511)
- u.r.s.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 399 ze zm.)
- u.u.s., ustawa wypadkowa – ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1773 ze zm.)
- u.s.u.s. – ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.)
- u.s.z.p.p. – ustawa z 25.09.1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz.U. z 2015 r. poz. 1543)
- u.s.z.r.p. – ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474 ze zm.)
- u.z.f.ś.s. – ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2017 r. poz. 2191 ze zm.)
- u.z.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881)

Czasopisma i publikatory

Biul. SN	– Biuletyn Sądu Najwyższego
BOSN	– baza orzeczeń SN, www.sn.pl
NP	– Nowe Prawo
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, 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
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; Zbiór Urzędowy, Seria A
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PS	– Przegląd Sądowy
PUSiZ	– Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zdrowotnych

Organy orzekające, instytucje i inne skróty

bhp	– bezpieczeństwo i higiena pracy
GUS	– Główny Urząd Statystyczny
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
PIP	– Państwowa Inspekcja Pracy
SN	– Sąd Najwyższy
TS	– Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
UE	– Unia Europejska
ZUS	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych

WSTĘP

Oddawana do rąk Czytelnika publikacja jest już szóstym wydaniem zarysu prawa pracy w pytaniach i odpowiedziach. Formuła ta – kiedyś niekonwencjonalna jak na podręcznik – znalazła swoje miejsce na rynku wydawniczym. Pozwala ona przedstawić względnie całościowy wykład prawa pracy, obejmujący w pierwszej kolejności część ogólną, odnoszącą się do takich zagadnień, jak pojęcie i właściwości prawa pracy, jego źródła i zasady. Druga część poświęcona jest indywidualnemu prawu pracy, zwłaszcza prawu umownego stosunku pracy – jego nawiązaniu, ustaniu i treści. Wreszcie część trzecia dotyczy zbiorowego prawa pracy. Tu szczególną uwagę zwrócono na prawo związkowe, prawo sporów zbiorowych oraz na prawne zagadnienia dialogu społecznego i partycypacji pracowniczej. Niniejsze wydanie, zachowując dotychczasowy układ podręcznika, uwzględnia wprowadzone w ostatnich latach istotne zmiany legislacyjne, a także nowe tendencje prezentowane w literaturze przedmiotu.

Publikacja przeznaczona jest dla studentów studiów prawniczych i administracyjnych. Zastosowana metoda przekazywania wiedzy w założeniu ma ułatwić im naukę. Pytania i odpowiedzi zawarte w podręczniku obejmują wszystkie istotne zagadnienia prawa pracy. Sposób sformułowania pytań wynika z wieloletniego doświadczenia autorów jako egzaminatorów, a odpowiedzi na nie wskazują, jaką wiedzę na egzaminie powinien wykazać się student, aby zdać go na ocenę bardzo dobrą.

Intencją autorów było to, aby opracowanie pokazywało prawo pracy w działaniu i mogło być przydatne nie tylko studentom, lecz także

aplikantom oraz wszystkim stosującym prawo pracy. Dlatego często rozważania zamieszczone w książce wykraczają poza tradycyjny wykład, dotyczą kwestii istotnych z punktu widzenia praktyki funkcjonowania prawa i wskazują na ważniejsze wypowiedzi judykatury w poruszanej materii.

Mamy nadzieję, że książka będzie w dalszym ciągu spełniać oczekiwania Czytelników.

*Prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf
Dr hab. Krzysztof Rączka, prof. UW*

Część pierwsza

OGÓLNA

Rozdział I

KIERUNKI ROZWOJU PRAWA PRACY

Prawo pracy zaczęło wykształcać się w XIX wieku pod wpływem zmiany stosunków społeczno-gospodarczych i prawnych. Zmiany te urzeczywistniały porządek prawny i gospodarczy oparty na wolności, rozumianej jako niczym nieograniczone korzystanie z własności. Prowadziło to do powstawania nowych form zależności, wyzysku i nierówności społecznej, wprowadzanych pod hasłem stałego obniżania kosztów. Warunki pracy układały się jako wynik niczym nieskrępowanej gry rynkowej: podaży pracy i popytu na nią. W tym okresie zaczęła się wykształcać klasa ludzi żyjących z pracy rąk, bez kapitału, którzy byli słabi ekonomicznie i negocjacyjnie oraz przyjmowali bezwarunkowo oferowane im warunki pracy.

Reakcją społeczeństw na ów wyzysk było z jednej strony dążenie do organizowania się pracujących w zrzeszenia pracownicze, które mogły bronić bardziej skutecznie praw, z drugiej zaś tworzenie ustawodawstwa ochronnego w formie odrębnych norm o charakterze administracyjnym, zwanego ustawodawstwem fabrycznym.

Za pierwsze normy ochronne tego typu uznaje się angielski *Health and Morals of Apprentices Act* z 1802 r., mający zapobiec nadużyciom przy zatrudnianiu dzieci w przemyśle. Ustawy fabryczne wydawano w sposób niesystematyczny, bez głębszej myśli przewodniej, w sytuacjach zagrożenia życia i zdrowia pracujących dzieci, kobiet, by później uwzględniać w nim także warunki pracy i możliwości rozwoju pracujących. Zmiany w warunkach pracy wprowadzano przez długi

czas odrębnymi ustawami, nie modyfikując konstrukcji samej umowy o pracę.

Wpływ na status pracujących miały też układy zbiorowe pracy oraz regulacja prawna rozstrzygnięcia zatargów zbiorowych.

Prawo pracy stawało się dziedziną przepojoną elementami publicznoprawnymi oraz wykorzystującą wiele nowych instytucji prawnych (układy, spory zbiorowe).

Mimo to do początku XX wieku prawo pracy rozwijało się w ramach prawa cywilnego i prawa administracyjnego, nie stanowiąc odrębnej gałęzi prawa. Dopiero po pierwszej wojnie światowej zaczęto uznawać, że przedmiot regulacji (praca umownie podporządkowana) uzasadnia konieczność wyodrębnienia samodzielnej dziedziny prawa i nauki prawa. W Polsce w latach trzydziestych ubiegłego stulecia powstawały akty prawne poświęcone regulacji stosunków pracy, natomiast formalnie odrębność prawa pracy została uznana przez ustawodawcę dopiero z dniem wejścia w życie ustawy – Kodeks cywilny z 1964 r. (zob. art. XII § 1 ustawy z 23.04.1964 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks cywilny¹). Obecnie potwierdzenie odrębności prawa pracy od prawa cywilnego znajdujemy w przepisie art. 300 k.p.

Od początku XX wieku prawo pracy zaczyna podążać w kierunku poszerzenia zakresu przedmiotowego regulacji prawnej. Sprzyja temu powstała w 1919 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy. Na jej forum uchwalone zostały konwencje i zalecenia o treściach zasadniczych dla ochrony praw pracowniczych. Rozwijane są normy ochronne o czasie pracy, o zatrudnieniu młodocianych, kobiet, o bhp. Na marginesie niniejszych rozważań trzeba zauważyć, iż ostatnio prawo pracy i jego normy ochronne są nadużywane. Wraz ze wzrostem zabezpieczenia pracowników rysuje się w Polsce tendencja do wykorzystywania prawa pracy także przez kadre zarządzającą korporacjami. Powstaje sytuacja, w której umowy o pracę tej grupy zawodowej są kształtowane w myśl zasady „wszystko, co najlepsze z prawa pracy,

¹ Dz.U. poz. 94 ze zm.

i wszystko, co najlepsze z cywilistyki”. Gwarantuje to wysokie dochody, często niezwiązane z wynikami pracy, i jednocześnie ograniczoną odpowiedzialność majątkową, pełne ubezpieczenie społeczne i – co ważne – tani dostęp do sądu pracy. Działania te nie są racjonalne. W dłuższej perspektywie niweczą racje, dla których powstało prawo pracy ze wszystkimi mechanizmami ochronnymi.

Drugim nurtem rozwoju prawa pracy XX wieku jest tworzenie podstaw współdziałania załogi w zarządzaniu, swobodnego rozwoju związków zawodowych, układowej regulacji stosunków pracy, rozstrzygania sporów zbiorowych zgodnie z zasadą równości partnerów socjalnych, rozwój przedstawicielstw załogi (rady pracownicze) i rozszerzenie ich kompetencji.

Tendencje te są rozwijane przez Radę Europy i standardy europejskie uchwalane przez UE, które statuują coraz wyższy poziom ochrony socjalnej dla zatrudnionych, wskazują na konieczność regulacji prawnej nowych zjawisk występujących na rynku pracy, takich jak: dyskryminacja, mobbing, zatrudnienie niepełnosprawnych, zrównanie szans zawodowych i socjalnych wszystkich obywateli zjednoczonej Europy; na konieczność ochrony wynagrodzenia pracowniczego także w okresie niewypłacalności pracodawcy. Widoczna jest również w tym rozwoju chęć upodmiotowienia nie tylko związków zawodowych, lecz także załogi. Zwraca się zatem uwagę na konieczność uwzględniania prawa załogi do informacji, na regulację prawną praw załogi w korporacjach o zasięgu międzynarodowym.

Jednocześnie prawo pracy stoi obecnie przed czterema wyzwaniami, które zmuszają do ponownego przeanalizowania przedmiotu prawa pracy i, być może, modyfikacji poglądów na temat roli, znaczenia i zakresu prawa pracy:

- po pierwsze, zaczyna dominować pogląd o konieczności podwyższenia konkurencyjności gospodarki europejskiej w porównaniu z gospodarką amerykańską i w związku z tym pogląd o zmianie podejścia do regulacji zatrudnienia na tworzenie elastycznego rynku pracy, przez co trzeba rozumieć nie odbieranie uprawnień, lecz zwiększanie adaptacyjności do nowego (innego) zatrudnienia

Podręcznik przedstawia problematykę prawa pracy w przystępnej formule pytań i odpowiedzi. Zawarte w nim rozważania teoretyczne oraz ujęcie praktyczne wybranych kwestii są istotne zarówno z punktu widzenia edukacji uniwersyteckiej, jak i w praktyce stosowania prawa pracy.

Opracowanie uwzględnia najnowsze zmiany legislacyjne, w szczególności nowelizacje wprowadzone:

- ustawą z 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,
- ustawą z 16.12.2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców dotyczącą wprowadzenia instytucji minimalnego wynagrodzenia przedsiębiorców,
- ustawą z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw dotyczącą reformy zasad zatrudnienia terminowego,
- ustawą z 24.07.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw rozszerzającą zakres podmiotowy uprawnień rodzicielskich przez objęcie nim osób niebędących pracownikami, a także modyfikującą instytucję urlopu rodzicielskiego, który stał się uprawnieniem łącznym obojga rodziców.

Autorami opracowania są wieloletni praktycy prawa pracy: **prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf** – Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego, **dr hab. Krzysztof Rączka**, **prof. UW** – sędzia Sądu Najwyższego, redaktor naczelny miesięcznika „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” oraz periodyku „Prawo Pracy. Personel od A do Z”, **dr Eliza Maniewska** – doktor nauk prawnych, członek Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego oraz **dr Michał Raczkowski** – adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

Publikacja przeznaczona jest przede wszystkim dla studentów wydziałów prawa, jak również administracji, ekonomii i zarządzania, a także aplikantów prawnych. Może być pomocna w pracy adwokatów, radców prawnych, sędziów oraz pracowników działów kadr i menedżerów.

LEXOTEKA
więcej niż podręcznik

Poszukaj pozostałych podręczników
dostępnych online

www.lexoteka.pl



9788381246842 W06P01

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUPER.PL

WWW.PROFINFO.PL

ISBN 978-83-8124-684-2



9 788381 246842

CENA 69 ZŁ (W TYM 5% VAT)