

SYSTEM PRAWA PRACY

REDAKTOR NACZELNY

KRZYSZTOF W. BARAN

TOM VIII

PRAWO RYNKU PRACY

REDAKCJA NAUKOWA

MIROSŁAW WŁODARCZYK



Wolters Kluwer

SYSTEM PRAWA PRACY

REDAKTOR NACZELNY

KRZYSZTOF W. BARAN

TOM VIII

PRAWO RYNKU PRACY

REDAKCJA NAUKOWA

MIROSLAW WŁODARCZYK

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Sekretarze tomu
Dominika Dörre-Kolasa
Magdalena Paluszkiewicz

Autorzy

- | | |
|--|---|
| Renata Babińska-Górecka
(rozdział 6 pkt 6.2.4) | Marcin A. Mielczarek
(rozdział 3 pkt 3.1.2) |
| Renata Borek-Buchajczuk
(rozdział 6 pkt 6.1.5) | Leszek Mitrus
(rozdział 7 pkt 7.1 i 7.3) |
| Paweł Czarnecki
(rozdziały: 2 pkt 2.3; 3 pkt 3.10) | Monika Nowak
(rozdział 6 pkt 6.1.2) |
| Anna Daniluk-Jarmoniuk
(rozdział 5 pkt 5.5) | Magdalena Paluszkiewicz
(rozdziały: 3 pkt 3.6; 6 pkt 6.2.2) |
| Izabela Florczak
(rozdziały: 2 pkt 2.5; 5 pkt 5.4;
6 pkt 6.1.3) | Anna Reda-Ciszewska
(rozdział 3 pkt 3.4) |
| Monika Gładoch
(rozdział 4) | Walerian Sanetra
(rozdział 1 pkt 1.2.3) |
| Zbigniew Góral
(rozdział 1 pkt 1.1 – z wyjątkiem
pkt 1.1.3.2.6) | Ewa Staszewska
(rozdział 6 pkt 6.1.1 i 6.1.4) |
| Piotr Grzebyk
(rozdział 7 pkt 7.2) | Karolina Stopka
(rozdział 6 pkt 6.2.5) |
| Katarzyna Jaworska
(rozdziały: 5 pkt 5.1; 6 pkt 6.1 – wstęp) | Jakub Szmit
(rozdział 2 pkt 2.9.1 i 2.9.3) |
| Anna Kosut
(rozdział 3 pkt 3.1.1) | Krzysztof Ślebzak
(rozdział 6 pkt 6.2.3) |
| Marcin Krajewski
(rozdział 3 pkt 3.9) | Andrzej M. Świątkowski
(rozdział 1 pkt 1.2.1 i 1.2.2) |
| Tadeusz Kuczyński
(rozdział 8) | Elżbieta Ura
(rozdział 2 pkt 2.1, 2.2, 2.8) |
| Monika Latos-Miłkowska
(rozdział 3 pkt 3.7 i 3.8) | Dominik Wajda
(rozdział 6 pkt 6.2.3) |
| Monika Lewandowicz-Machnikowska
(rozdział 6 pkt 6.2.1) | Krzysztof Walczak
(rozdział 1 pkt 1.3) |
| Maciej Łąga
(rozdział 2 pkt 2.9.2) | Mirosław Włodarczyk
(rozdział 3 pkt 3.2) |
| Dariusz Makowski
(rozdział 9) | Jerzy Wrątny
(rozdział 1 pkt 1.1.3.2.6) |
| Jacek Męcina
(rozdziały: 2 pkt 2.4, 2.6, 2.7; 3 pkt 3.3) | Tatiana Wrocławska
(rozdział 3 pkt 3.5) |
| | Marcin Wujczyk
(rozdział 5 pkt 5.2 i 5.3) |

SYSTEM PRAWA PRACY

REDAKTOR NACZELNY

KRZYSZTOF W. BARAN

TOM VIII

PRAWO RYNKU PRACY

REDAKCJA NAUKOWA

MIROSLAW WŁODARCZYK



Wolters Kluwer

Warszawa 2018

Recenzent
Prof. dr hab. Jakub Stelina

Wydawca
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący
Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne
Agnieszka Witczak

Łamanie
Andrzej Gudowski

Indeks rzeczowy
Marzena Szuba

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: 978-83-8124-599-9

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

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

O AUTORACH

Renata Babińska-Górecka

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Zakładzie Prawa Pracy na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego; pozaetatowy członek Samorządowego Kolegium Odwoławczego we Wrocławiu; autorka wyróżnionej w konkursie Złote Skrzydła „Gazety Prawnej” monografii *Wzruszalność prawomocnych decyzji rentowych* (2007), artykułów i głos z zakresu prawa socjalnego, współautorka komentarza do ustawy o świadczeniach rodzinnych (2010) oraz autorka monografii *Skutki prawne orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego w dziedzinie ubezpieczenia społecznego* (2014); jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół problematyki socjalnej sytuacji prawnej jednostki w państwie, sposobu jej kształtowania i zmian w jej zakresie, teoretycznych i dogmatyczno-prawnych aspektów stanowienia i stosowania prawa w zakresie ubezpieczeń społecznych, pomocy społecznej oraz świadczeń rodzinnych.

Renata Borek-Buchajczuk

Doktor nauk prawnych; adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie; sędzia Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie; autorka publikacji z zakresu prawa pracy.

Paweł Czarnecki

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji UKSW; absolwent Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego oraz Uniwersytetu Warszawskiego; adwokat; autor publikacji z zakresu zbiorowego i indywidualnego prawa pracy.

Anna Daniluk-Jarmoniuk

Doktor nauk prawnych; asystent w Zakładzie Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie; radca prawny.

Izabela Florczak

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego; autorka publikacji z zakresu prawnych podstaw zatrudnienia umownego, zatrudnienia nietypowego oraz polityki zatrudnienia; radca prawny; członek Komitetu Koordynującego Polską Sieć Naukową Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE.

Monika Gładoch

Doktor habilitowany nauk prawnych; absolwentka Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; kierownik Katedry Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie; wiceprzewodnicząca Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy w latach 2016–2018; członek zespołów Rady Dialogu Społecznego, ekspert Parlamentarnego Zespołu ds. Reformy Kodeksu Pracy; uczestniczy w pracach legislacyjnych komisji sejmowych i senackich; radca prawny; od dziesięciu lat doradca Pracodawców RP; specjalizuje się w zbiorowym prawie pracy; autorka kilku monografii, komentarza oraz ponad 50 artykułów z zakresu prawa.

Zbigniew Góral

Profesor zwyczajny; kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; autor lub współautor około 160 publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, zatrudnienia i bezrobocia oraz prawa urzędniczego.

Piotr Grzebyk

Doktor nauk prawnych; adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; były asystent sędziego Sądu Najwyższego; kierownik Polskiego Centrum Studiów nad Prawem i Gospodarką Chin UW; absolwent British Law Centre University of Cambridge (2006); uczestnik programu FNP Mentoring (mentor – prof. Teun Jaspers, University of Amsterdam); *research fellow* w Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union w Trewirze (2018); profesor wizytujący w Lublanie, Zagrzebiu, Sofii, Szanghaju, Chengdu i Pekinie.

Katarzyna Jaworska

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie; radca prawny w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Olsztynie; wieloletni wykładowca na studiach podyplomowych prawa pracy na WPiA UWM; prowadzi szkolenia z zakresu prawa pracy, jest autorką wielu publikacji z zakresu prawa pracy i prawa zabezpieczenia społecznego.

Anna Kosut

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej; kierownik Zakładu Prawa Pracy UMCS; autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu indywidualnego prawa pracy, prawa rynku pracy i prawa penalnego, współautorka komentarzy do Kodeksu pracy i aktów wykonawczych prawa pracy; wykładowca na studiach podyplomowych i aplikacjach prawniczych.

Marcin Krajewski

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; prowadzi wykłady, ćwiczenia i seminaria z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń

społecznych, polityki społecznej oraz prawa medycznego; specjalizuje się w problematyce ubezpieczenia emerytalnego, ubezpieczenia społecznego rolników, podlegania ubezpieczeniom społecznym; autor monografii z zakresu pracowniczych programów emerytalnych.

Tadeusz Kuczyński

Profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Zakładu Prawa Pracy na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego; autor lub współautor wielu opracowań naukowych z zakresu prawa pracy i prawa stosunków służbowych.

Monika Latos-Miłkowska

Doktor habilitowany nauk prawnych; wieloletni pracownik naukowo-dydaktyczny Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy, w tym monografii *Ochrona interesu pracodawcy*, współautorka komentarza do Kodeksu pracy pod redakcją prof. Ludwika Florka; przedmiotem jej zainteresowań naukowych jest zwłaszcza problematyka czasu pracy, ochrony trwałości stosunku pracy, zbiorowego prawa pracy, uprawnień związanych z rodzicielstwem oraz stosunków pracy w razie niewypłacalności pracodawcy.

Monika Lewandowicz-Machnikowska

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Humanistycznospołecznego SWPS, Wydział Prawa i Komunikacji Społecznej USWPS Filia we Wrocławiu; radca prawny; członek Samorządowego Kolegium Odwoławczego we Wrocławiu; specjalizuje się w prawie pracy i prawie zabezpieczenia społecznego; autorka monografii *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy* oraz *Regulacja prawna socjalnego wsparcia dla osób o niskich dochodach*, glos i artykułów z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa zabezpieczenia społecznego.

Maciej Łaga

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego; radca prawny; autor ponad 30 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i prawa zabezpieczenia społecznego.

Dariusz Makowski

Doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt w Zakładzie Prawa Ochrony Pracy w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; autor publikacji dotyczących nietypowych form zatrudnienia oraz inspekcji pracy.

Jacek Męcina

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Warszawskiego; prawnik, politolog i polityk społeczny; dyrektor Instytutu Polityki Społecznej; specjalizuje się w problematyce rynku pracy, prawa pracy, ustawodawstwa społecznego oraz problemach dialogu społecznego; członek Rady Dialogu Społecznego,

przewodniczący Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy; był wicedyrektorem Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (1997–2000), wiceministrem gospodarki i pracy odpowiedzialnym za problematykę rynku pracy, prawa pracy, wynagrodzeń, BHP, zbiorowych stosunków pracy i dialogu społecznego (2005) i sekretarzem stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej; członek Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP; mediator z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej; doradca Zarządu Konfederacji Lewiatan; członek Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej, Stowarzyszenia Prawa Pracy oraz Stowarzyszenia Societas Humboldtiana Polonorum; członek redakcji „Polityki Społecznej”, Rady Programowej dwumiesięcznika „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” i kwartalnika „Dialog Społeczny”; autor kilkudziesięciu artykułów, książek, komentarzy prawnych i opracowań z zakresu prawa pracy, rynku pracy oraz stosunków pracy i dialogu społecznego.

Marcin A. Mielczarek

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; autor opracowań z pogranicza prawa pracy i prawa wyznaniowego, w tym szczególnie dotyczących czasu pracy, zakazu dyskryminacji religijnej w dostępie i korzystaniu z usług oraz instrumentów rynku pracy, neutralności światopoglądowej państwa i równouprawnienia związków wyznaniowych, a także z zakresu ochrony danych osobowych w kontekście autonomii i niezależności związków wyznaniowych; głównym przedmiotem jego zainteresowań jest problematyka czasu pracy oraz związków prawa pracy z prawem wyznaniowym i prawem ochrony danych osobowych.

Leszek Mitrus

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego; autor publikacji z zakresu polskiego i europejskiego prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych; członek European Labour Law Network; członek kolegium redakcyjnego miesięcznika „Monitor Prawa Pracy”; od września 2016 r. do marca 2018 r. członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

Monika Nowak

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; wieloletni wykładowca na studiach podyplomowych, opiekun wydziałowego Biura Karier; autorka publikacji z obszaru przede wszystkim indywidualnego prawa pracy, w tym m.in. monografii poświęconej problematyce wynagrodzenia za pracę.

Magdalena Paluszkiewicz

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; autorka różnorodnych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, w tym książek, komentarzy, artykułów i glos; jej zainteresowania naukowe obejmują w szczególności problematykę zatrudniania i rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, zatrudnienia tymczasowego i innych nietypowych form

zatrudnienia, prawnych środków przeciwdziałania bezrobociu, zwłaszcza wśród osób starszych i z niepełnosprawnościami; uczestnik i główny wykonawca w naukowych projektach badawczych.

Anna Reda-Ciszewska

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie; autorka publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, w tym monografii *Pracodawca użytkownik jako podmiot prawa pracy*.

Walerian Sanetra

Profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; obecnie zatrudniony w Wyższej Szkole Prawa we Wrocławiu; były Prezes Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego; obecnie sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku; w przeszłości prodziekan Wydziału Prawa Uniwersytetu Wrocławskiego, prorektor Uniwersytetu Wrocławskiego oraz kierownik Katedry Prawa Pracy Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku; autor ponad pięciuset publikacji naukowych i popularnonaukowych różnego rodzaju; od 2015 r. sędzia sądu odwoławczego Europejskiej Agencji Kosmicznej z siedzibą w Paryżu.

Ewa Staszewska

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik studiów podyplomowych Kadry i Płace na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; wieloletni wykładowca na studiach podyplomowych; autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy, w tym zwłaszcza z obszaru prawnych problemów bezrobocia i rynku pracy, wokół których koncentrują się jej zainteresowania naukowe; autorka ekspertyz i opinii prawnych.

Karolina Stopka

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego; radca prawny; członek Samorządowego Kolegium Odwoławczego we Wrocławiu; autorka opracowań z zakresu prawa socjalnego i prawa pracy.

Jakub Szmit

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Gdańskiego; specjalizuje się w zagadnieniach z zakresu zbiorowego prawa pracy, w szczególności w tematyce dotyczącej związków zawodowych oraz szeroko pojętego prawa urzędniczego; autor i współautor kilkudziesięciu opracowań naukowych, w tym monografii oraz wielu referatów wygłaszanych na konferencjach naukowych; członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy w latach 2016–2018.

Krzysztof Ślebzak

Profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Prawa Socjalnego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu

Adama Mickiewicza w Poznaniu, LL.M. (Uniwersytet Viadrina we Frankfurcie nad Odrą); zatrudniony w Sądzie Najwyższym (od 2004 r.); w latach 2006–2015 dyrektor Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego; wykładowca w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury; wybrany przez Sejm VII kadencji na stanowisko sędziego Trybunału Konstytucyjnego.

Andrzej M. Świątkowski

Profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; emerytowany profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego; wieloletni kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; profesor Jeana Monnet europejskiego prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Elżbieta Ura

Profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Publicznego, kurator Zakładu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego; autorka ponad 200 publikacji: monografii, podręczników i artykułów naukowych z zakresu prawa administracyjnego i prawa pracy, w tym dotyczących bezpieczeństwa i porządku publicznego, służby cywilnej, pracowników samorządowych, instytucji rynku pracy; sędzia Sądu Okręgowego w Rzeszowie orzekająca w IV Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Dominik Wajda

Doktor nauk prawnych; od 2005 r. zatrudniony w Sądzie Najwyższym, początkowo na stanowisku asystenta sędziego w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych, a następnie jako członek Biura Studiów i Analiz; radca prawny; wykładowca prowadzący szkolenia dla aplikantów radcowskich Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie; autor publikacji z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, prawa ustrojowego i postępowania cywilnego.

Krzysztof Walczak

Doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego; wspólnik i konsultant w firmie prawniczej specjalizującej się w doradztwie z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy; specjalista od zagadnień polskiego oraz europejskiego prawa pracy, w szczególności w zakresie wynagradzania i motywowania, rekrutacji, restrukturyzacji zatrudnienia oraz negocjacji ze związkami zawodowymi; redaktor naczelny miesięcznika „Monitor Prawa Pracy”; redaktor merytoryczny internetowego komentarza do Kodeksu pracy; autor około dwustu publikacji książkowych i artykułów na temat polskiego i europejskiego prawa pracy.

Mirosław Włodarczyk

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Katedry Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego; specjalista w dziedzinie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa rynku pracy; autor publikacji naukowych

dotyczących źródeł prawa pracy, podmiotów i treści prawa stosunku pracy, zatrudniania młodocianych oraz regulacji prawnych rynku pracy.

Jerzy Wratny

Profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; zatrudniony w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk, kierownik Zakładu Prawa Pracy; członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej; członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy w latach 2002–2006; autor wielu opracowań z zakresu prawa pracy oraz nauk pokrewnych; specjalizuje się w dziedzinie zbiorowego prawa pracy oraz prawa europejskiego.

Tatiana Wrocławska

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; autorka opracowań o zróżnicowanym charakterze: komentarzy, rozdziałów w monografiach, opracowań prawnoporównawczych, glos, w tym monografii pt. *Prawo do strajku w prawie pracy państw bałtyckich w świetle prawa międzynarodowego. Implikacje dla Polski*; jej aktualne badania naukowe koncentrują się wokół problematyki dotyczącej zwiększania zatrudnienia oraz wyrównywania szans osób starszych na rynku pracy.

Marcin Wujczyk

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek Europejskiego Komitetu Praw Społecznych; członek Executive Committee International Labour and Employment Relations Association; autor wielu publikacji dotyczących m.in. prawa pracownika do prywatności, zakazu dyskryminacji oraz wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

1.2.1.1.	Geneza międzynarodowych standardów polityki zatrudnienia	100
1.2.1.2.	Cele i priorytety międzynarodowych standardów polityki zatrudnienia	104
1.2.1.3.	Podstawy i ramy prawne międzynarodowych standardów polityki zatrudnienia	109
1.2.1.3.1.	Pełne, produktywne i swobodnie wybierane zatrudnienie	109
1.2.1.3.2.	Rola poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich	120
1.2.1.3.3.	Służby zatrudnienia i biura pośrednictwa pracy	125
1.2.1.4.	Realizacja międzynarodowych standardów polityki zatrudnienia	128
1.2.1.5.	Podsumowanie	134
1.2.2.	Polityka zatrudnienia w Unii Europejskiej	135
1.2.2.1.	Wczesne postrzeganie polityki zatrudnienia przez instytucje unijne	135
1.2.2.2.	Kształtowanie modelu europejskiej przestrzeni społecznej	140
1.2.2.3.	Unijne strategie zatrudnienia w XXI w.	148
1.2.2.4.	Podwójny cel unijnej polityki zatrudnienia – dostosowanie siły roboczej do rynku pracy oraz rynku pracy do siły roboczej	153
1.2.2.4.1.	Przewodniki – wytyczne po unijnej polityce zatrudnienia	154
1.2.2.4.2.	Zrewidowana lizbońska strategia zatrudnienia	156
1.2.2.4.3.	Inteligentna strategia zatrudnienia – Europa 2020	159
1.2.2.5.	Rozważania końcowe	163
1.2.3.	Polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy w Polsce	167
1.2.3.1.	Pojęcie polityki zatrudnienia i polityki rynku pracy. Uwagi ogólne	167
1.2.3.2.	Pojęcie polityki	169
1.2.3.3.	Polityka zatrudnienia w Konstytucji RP oraz w Kodeksie pracy	172
1.2.3.4.	Pojęcie zatrudnienia a polityka zatrudnienia	176
1.2.3.5.	Rynek i rynek pracy	181
1.2.3.6.	Rynek pracy w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	184
1.2.3.7.	Rynek pracy a liberalizacja indywidualnego prawa pracy	187
1.2.3.8.	Pojmowanie rynku pracy a reglamentowanie warunków pracy przez prawo pracy	189
1.2.3.9.	Reglamentowanie rynku pracy w przepisach o promocji zatrudnienia	192
1.2.3.10.	Instrumenty rynku pracy jako narzędzia antyrynkowe	196

1.2.3.11.	Polityka zatrudnienia a rynek pracy	198
1.2.3.12.	Polityka pełnego i produktywnego zatrudnienia	201
1.2.3.13.	Polityka zatrudnienia (rynku pracy) a polityka gospodarcza, polityka edukacyjna i polityka rolna	204
1.2.3.14.	Polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy w terminologii ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	206
1.2.3.15.	Podmioty polityki zatrudnienia (rynku pracy)	211
1.2.3.16.	Narzędzia prawne polityki zatrudnienia (rynku pracy)	215
1.2.3.17.	Wymiar terytorialny, branżowy i aksjologiczny polityki zatrudnienia (rynku pracy)	218
1.3.	Szara strefa i zatrudnienie „na czarno”	221
1.3.1.	Uwagi wstępne	221
1.3.2.	Definicje pojęć zbliżonych do pracy „na czarno”	224
1.3.3.	Przyczyny zatrudniania „na czarno”	226
1.3.4.	Skutki istnienia szarej strefy i zatrudnienia „na czarno”	229
1.3.5.	Przeciwdziałanie zatrudnieniu „na czarno”	231
1.3.6.	Podsumowanie	235
ROZDZIAŁ 2		
	Organy i instytucje rynku pracy	237
2.1.	Organy zatrudnienia i instytucje rynku pracy	237
2.1.1.	Urzędy zatrudnienia – pierwszymi organami zatrudnienia w okresie powojennym	237
2.1.2.	Zniesienie urzędów zatrudnienia jako samodzielnych organów administracji państwowej	240
2.1.3.	Przekształcenia ustrojowe wprowadzone w 1958 r.	241
2.1.4.	Reformy administracji państwowej do 1990 r. i ich wpływ na strukturę organów zatrudnienia	242
2.1.5.	Organy zatrudnienia w okresie przeobrażeń ustrojowo- gospodarczych lat 90.	243
2.2.	Służby zatrudnienia – organizacja i zadania	251
2.2.1.	Uwagi wstępne	251
2.2.2.	Samorządowe służby zatrudnienia	253
2.2.2.1.	Zadania	257
2.2.2.1.1.	Zadania badawczo-analityczne	259
2.2.2.1.2.	Zadania planistyczne i inicjujące	260
2.2.2.1.3.	Zadania promocyjne i informacyjne	261
2.2.2.1.4.	Zadania organizacyjne i finansowe	261
2.2.2.1.5.	Zadania w zakresie koordynacji, współpracy i współdziałania	262
2.2.2.1.6.	Zadania związane z przepływem pracowników między państwami i koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego państw	264
2.2.2.1.7.	Inne zadania wykonywane wyłącznie przez samorząd powiatowy	265
2.2.2.2.	Prawne formy wykonywanych zadań	267
2.2.2.3.	Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy	269

2.2.3.	Organy administracji rządowej jako publiczne służby zatrudnienia	275
2.2.3.1.	Wojewoda	275
2.2.3.2.	Minister właściwy do spraw pracy	281
2.2.4.	Podsumowanie	283
2.3.	Ochotnicze Hufce Pracy	283
2.3.1.	Instytucja i jej tradycje	283
2.3.2.	Podstawy prawne działania i struktura organizacyjna	288
2.3.3.	Zadania Ochotniczych Hufców Pracy w świetle obowiązujących regulacji prawnych	290
2.4.	Działalność agencji zatrudnienia w Polsce – analiza formalnoprawna ze szczególnym uwzględnieniem usług pracy tymczasowej	292
2.4.1.	Uwagi wstępne	292
2.4.2.	Podstawowe formy działalności agencji zatrudnienia	294
2.4.3.	Podstawy prawne działalności agencji pracy tymczasowej	299
2.4.3.1.	Istota pracy tymczasowej	303
2.4.3.2.	Zmiany w zakresie zatrudnienia w formule pracy tymczasowej wprowadzone 1 czerwca 2017 r.	303
2.4.3.2.1.	Zmiany w katalogu „wyłączeń” pracy tymczasowej	303
2.4.3.2.2.	Obowiązek informowania agencji pracy tymczasowej o regulacjach płacowych obowiązujących u pracodawcy użytkownika	304
2.4.3.2.3.	Obowiązek informowania pracownika tymczasowego o jego uprawnieniach	304
2.4.3.2.4.	Obowiązki pracownika tymczasowego w zakresie przedkładania świadectw pracy lub zaświadczeń	305
2.4.3.2.5.	Ochrona stosunku pracy tymczasowej w przypadku ciąży pracownicy	305
2.4.3.2.6.	Kontakt pracownika tymczasowego z agencją	306
2.4.3.2.7.	Obowiązek prowadzenia ewidencji pracowników tymczasowych przez pracodawcę użytkownika	306
2.4.3.2.8.	Zasady ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy	306
2.4.3.2.9.	Zasady ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy pracownikom tymczasowym	307
2.4.3.2.10.	Nowa treść świadectwa pracy	308
2.4.3.2.11.	Nowe limity czasowe pracy tymczasowej	308
2.4.3.2.12.	Powództwa sądowe	309
2.4.3.2.13.	Stosowanie do umów cywilnych zasad zatrudnienia tymczasowego na podstawie umów o pracę	310
2.4.3.2.14.	Sankcje	310

2.4.4. Wnioski wynikające z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w agencjach zatrudnienia	312
2.5. Instytucje szkoleniowe	315
2.5.1. Historia i charakterystyka instytucji szkoleniowych	315
2.5.2. Działalność instytucji szkoleniowych	318
2.6. Instytucje dialogu społecznego	324
2.6.1. Uwagi wstępne	324
2.6.2. Poziom krajowy dialogu społecznego	326
2.6.3. Poziom regionalny dialogu społecznego	338
2.6.4. Partnerzy społeczni	341
2.7. Instytucje partnerstwa lokalnego	346
2.8. Fundusz Pracy (finansowanie rynku pracy)	350
2.8.1. Utworzenie Funduszu Pracy w okresie międzywojennym	350
2.8.2. Zmiany prawno-organizacyjne Funduszu Pracy po II wojnie światowej	356
2.8.3. Aktualne rozwiązania prawne dotyczące Funduszu Pracy	364
2.8.3.1. Forma organizacyjno-prawna Funduszu Pracy	365
2.8.3.2. Zasady opłacania składek na Fundusz Pracy	366
2.8.3.3. Podmioty zobowiązane do opłacania składek na Fundusz Pracy	367
2.8.3.4. Wyjątki wyłączające obowiązek pracodawców i innych jednostek organizacyjnych opłacania składek na Fundusz Pracy	371
2.8.3.5. Przychody Funduszu Pracy	372
2.8.3.6. Wydatkowanie środków Funduszu Pracy	375
2.8.3.7. Kontrola i nadzór w zakresie wydatkowania środków Funduszu Pracy	378
2.8.4. Podsumowanie	382
2.9. Samorząd lokalny jako podmiot rynku pracy	383
2.9.1. Uwagi wstępne	383
2.9.2. Samorząd terytorialny jako organ zatrudnienia	386
2.9.3. Samorząd terytorialny jako podmiot polityki rynku pracy	396
ROZDZIAŁ 3	
Bezrobotny i poszukujący pracy	402
3.1. Prawne pojęcie bezrobotnego	402
3.1.1. Nabycie statusu bezrobotnego	402
3.1.1.1. Uwagi wstępne	402
3.1.1.2. Przesłanki pozytywne statusu bezrobotnego	407
3.1.1.2.1. Obywatelstwo polskie lub status cudzoziemca określonej kategorii	407
3.1.1.2.2. Pozostawanie poza zatrudnieniem i niewykonywanie innej pracy zarobkowej	411
3.1.1.2.3. Zdolność i gotowość do podjęcia zatrudnienia albo innej pracy zarobkowej	418
3.1.1.2.4. Niepobieranie nauki w szkole lub w szkole wyższej	425
3.1.1.2.5. Zarejestrowanie w powiatowym urzędzie pracy	427

3.1.1.3.	Okoliczności wyłączające status bezrobotnego (przesłanki negatywne)	429
3.1.1.3.1.	Nieosiągnięcie pełnoletności i ukończenie określonego wieku	429
3.1.1.3.2.	Nabywanie prawa do świadczeń emerytalno-rentowych lub pobieranie po ustaniu aktywności zawodowej określonych ustawą zasiłków lub świadczeń	434
3.1.1.3.3.	Własność lub posiadanie nieruchomości rolnej albo uzyskiwanie przychodów z działów specjalnych produkcji rolnej	438
3.1.1.3.4.	Wpis do ewidencji działalności gospodarczej	443
3.1.1.3.5.	Tymczasowe aresztowanie lub odbywanie kary pozbawienia wolności	447
3.1.1.3.6.	Uzyskiwanie przychodu przekraczającego określoną granicę	449
3.1.1.3.7.	Pobieranie zasiłku stałego z pomocy społecznej lub niektórych świadczeń rodzinnych	452
3.1.1.3.8.	Podleganie obowiązkowi ubezpieczenia społecznego na podstawie odrębnych przepisów	455
3.1.1.4.	Podsumowanie	457
3.1.2.	Utrata statusu bezrobotnego	459
3.1.2.1.	Ewolucja regulacji prawnej w zakresie utraty statusu bezrobotnego przed 2004 r.	459
3.1.2.2.	Ewolucja przesłanek utraty statusu bezrobotnego na gruncie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	464
3.1.2.3.	Systematyka przesłanek utraty statusu bezrobotnego	469
3.1.2.4.	Podsumowanie	485
3.2.	Geneza i modele dyferencjacji statusu prawnego bezrobotnych	486
3.3.	Młodzież na rynku pracy	497
3.3.1.	Zakres pojęcia młodzieży i zdefiniowanie obszaru analizy	497
3.3.1.1.	Uwagi wstępne	497
3.3.1.2.	Demograficzne cechy młodzieży	500
3.3.1.3.	Społeczne cechy młodzieży	504
3.3.1.4.	Młodzież jako kategoria ekonomiczna	508
3.3.1.5.	Młodzież jako kategoria prawna	510
3.3.2.	Ewolucja sytuacji prawnej młodzieży na rynku pracy	519
3.3.2.1.	Przesłanki wyodrębnienia młodzieży oraz absolwentów jako grupy szczególnej na rynku pracy	519
3.3.2.2.	Warunki zatrudnienia młodzieży	522
3.3.3.	Sytuacja młodzieży na rynku pracy w Polsce – od statusu absolwenta do gwarancji dla młodzieży	530
3.3.3.1.	Ewolucja regulacji prawnych w zakresie polityki rynku pracy wobec bezrobocia absolwentów w latach 90.	530

3.3.3.2.	Bezrobocie młodzieży i nowe wyzwania dla polityki rynku pracy	544
3.3.3.3.	Aktualna pozycja młodzieży na rynku pracy – instrumenty na rzecz poprawy jej sytuacji	546
3.3.3.4.	Inne regulacje mające wpływ na status młodzieży na rynku pracy	551
3.3.4.	Zatrudnienie i bezrobocie młodzieży w świetle badań	553
3.3.5.	Podsumowanie	565
3.4.	Osoby długotrwale bezrobotne	568
3.4.1.	Uwagi wstępne	568
3.4.2.	Konsekwencje długotrwałego bezrobocia	570
3.4.3.	Pojęcie osoby długotrwale bezrobotnej i jego geneza w prawie polskim	572
3.4.3.1.	Ryzyko długotrwałego bezrobocia a katalog osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy	577
3.4.3.2.	Bezrobocie długotrwale w regulacjach prawnych wybranych organizacji międzynarodowych	579
3.4.4.	Wpływ profilowania pomocy dla bezrobotnych na status osoby bezrobotnej długotrwale	581
3.4.5.	Zlecanie działań aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym jako instrument wspierający aktywizację osób bezrobotnych długotrwale	585
3.4.6.	Udział długotrwale bezrobotnych w aktywnych programach rynku pracy	591
3.4.6.1.	Udział osób długotrwale bezrobotnych w Programie Aktywizacja i Integracja	592
3.4.6.2.	Udział osób długotrwale bezrobotnych w programach specjalnych	595
3.4.7.	Pomoc społeczna dla osób długotrwale bezrobotnych	597
3.5.	Osoby starsze	598
3.5.1.	Uwagi wstępne	598
3.5.2.	Osoby starsze jako adresaci rozwiązań pomocowych	606
3.5.3.	Osoby powyżej 50. roku życia jako szczególna kategoria bezrobotnych	612
3.5.4.	Szczególne rozwiązania pomocowe względem osób powyżej 50. roku życia	621
3.5.5.	Podsumowanie	633
3.6.	Osoba niepełnosprawna jako szczególna kategoria bezrobotnego	638
3.6.1.	Szczególna sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy	638
3.6.2.	Międzynarodowe standardy prawa do pracy osób niepełnosprawnych	641
3.6.3.	Pojęcie osoby niepełnosprawnej bezrobotnej	644
3.6.4.	Zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w dostępie do usług i instrumentów rynku pracy oraz w dostępie do zatrudnienia	656
3.6.5.	Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych	662
3.6.5.1.	Uwagi wstępne	662

3.6.5.2.	Międzynarodowe standardy rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych	663
3.6.5.3.	Krajowe regulacje dotyczące rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych	667
3.6.6.	Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych	669
3.6.7.	Szkolenia bezrobotnych osób niepełnosprawnych	671
3.6.8.	Pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych	672
3.6.9.	Środki prawne ułatwiające podjęcie zatrudnienia przez niepełnosprawne osoby bezrobotne i poszukujące pracy	674
3.6.9.1.	Uwagi wstępne	674
3.6.9.2.	Środki prawne oddziaływania na zatrudnianie osób niepełnosprawnych	675
3.6.9.3.	Formy zatrudnienia uwzględniające potrzeby osób niepełnosprawnych	680
3.7.	Ochrona kobiet na rynku pracy	685
3.7.1.	Uwarunkowania ochrony kobiet na rynku pracy	685
3.7.2.	Kobiety na rynku pracy w prawie międzynarodowym i w prawie europejskim	687
3.7.3.	Gwarancje dostępu kobiet do zatrudnienia	689
3.7.4.	Prawne gwarancje równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn	692
3.7.5.	Prawne instrumenty ochrony kobiet przed dyskryminacją	694
3.7.6.	Bezrobocie i aktywizacja zawodowa kobiet	695
3.7.7.	Podsumowanie	697
3.8.	Osoby wychowujące dzieci na rynku pracy	698
3.8.1.	Uwagi wstępne	698
3.8.2.	Osoby wychowujące dzieci jako szczególna kategoria uczestników rynku pracy	699
3.8.3.	Zapobieganie bezrobociu i aktywizacja zawodowa osób wychowujących dzieci	701
3.8.3.1.	Osoby wychowujące dzieci jako szczególna kategoria bezrobotnych	701
3.8.3.2.	Instrumenty rynku pracy kierowane do osób bezrobotnych wychowujących dziecko	703
3.8.4.	Ulgi kierowane do pracodawców w związku z zatrudnianiem osób korzystających z uprawnień związanych z wychowywaniem dzieci	707
3.8.5.	Ułatwienia w podjęciu zatrudnienia i powrocie do pracy po urloпах związanych z rodzicielstwem	709
3.8.5.1.	Gwarancje powrotu do pracy po zakończeniu korzystania z urloпов związanych z rodzicielstwem	709
3.8.5.2.	Instytucje służące zapewnieniu opieki nad małym dzieckiem	711
3.8.5.3.	Prawo do urlopu macierzyńskiego ojca dziecka w razie podjęcia zatrudnienia przez niezatrudnioną matkę	714
3.8.6.	<i>Work-life balance</i> w polskim prawie pracy	715
3.8.7.	Sytuacja osób wychowujących dzieci w ubezpieczeniu społecznym	719
3.8.8.	Podsumowanie	721

3.9.	Świadczenia przysługujące rolnikom zwalnianym z pracy	722
3.9.1.	Uwagi wstępne	722
3.9.2.	Uwarunkowania historyczne przyznania szczególnego statusu bezrobotnym rolnikom	723
3.9.3.	Wzajemna relacja między pojęciami bezrobotnego i osoby wykonującej działalność rolniczą w rozumieniu art. 62 ustawy o promocji zatrudnienia	729
3.9.4.	Przesłanki nabycia prawa do świadczeń dla rolników zwalnianych z pracy	732
3.9.5.	Rodzaje świadczeń przysługujących rolnikom zwalnianym z pracy	740
3.10.	Poszukujący pracy	743
3.10.1.	Teoretyczna odrębność statusu poszukującego pracy	743
3.10.2.	Poszukujący pracy a bezrobotny – relacja pojęć ustawowych	746
3.10.3.	Prawny status poszukującego pracy	750
ROZDZIAŁ 4		
	Przedsiębiorca (pracodawca) jako podmiot rynku pracy	755
4.1.	Zatrudnienie, pracodawca, przedsiębiorca – problemy terminologiczne	755
4.1.1.	Zatrudnienie	755
4.1.2.	Pracodawca. Mały i średni pracodawca na rynku pracy – potrzeba dyferencjacji praw i obowiązków	756
4.1.3.	Przedsiębiorca	761
4.2.	Pracodawca na rynku pracy	762
4.2.1.	Rola pracodawców w tworzeniu rynku pracy	762
4.2.2.	Elastyczność na rynku pracy odpowiedzią na potrzeby pracodawców	767
4.2.3.	Etyka biznesu, czyli moralny pracodawca	773
4.2.4.	Koncepcja odpowiedzialnego biznesu	777
4.2.5.	Pracodawca jako podmiot realizujący obowiązki publiczne	780
4.2.6.	Pomoc publiczna dla pracodawców	784
4.2.7.	Zasada proporcjonalności a rynek pracy	787
4.3.	Wpływ dialogu społecznego na rynek pracy	792
4.3.1.	Pracodawca jako partner dialogu	792
4.3.2.	Rola układów zbiorowych pracy i innych porozumień na rynku pracy	798
ROZDZIAŁ 5		
	Usługi rynku pracy	804
5.1.	Usługi rynku pracy	804
5.2.	Pośrednictwo pracy	819
5.2.1.	Koncepcja pośrednictwa pracy	819
5.2.2.	Międzynarodowe uregulowania pośrednictwa pracy	820
5.2.3.	Definicja pośrednictwa pracy w prawie polskim	823
5.2.4.	Beneficjenci pośrednictwa pracy	825
5.2.5.	Podmiot poszukujący kandydata do pracy	829
5.2.6.	Przedmiot pośrednictwa pracy	829
5.2.7.	Zasady pośrednictwa pracy	838

5.2.8.	Służby pośrednictwa pracy	844
5.2.9.	Formy pośrednictwa pracy	848
5.2.10.	Tryb postępowania urzędów pracy w zakresie pośrednictwa pracy	851
5.3.	System EURES	854
5.3.1.	EURES jako instytucja polityki rynku pracy	854
5.3.2.	Geneza i podstawy funkcjonowania sieci EURES	856
5.3.3.	Cele sieci EURES	860
5.3.4.	Struktura sieci EURES	862
5.3.5.	Procedura uzyskiwania akredytacji na członka lub partnera sieci EURES	867
5.3.6.	Zasady funkcjonowania sieci EURES w Polsce	869
5.3.7.	Zakres usług świadczonych w ramach sieci EURES	871
5.3.8.	Beneficjenci usług EURES	875
5.4.	Poradnictwo i informacja zawodowa	877
5.4.1.	Uwagi wstępne	877
5.4.2.	Cele i funkcje poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej	880
5.4.3.	Standardy międzynarodowe, europejskie i unijne poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej	880
5.4.4.	Historia poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej w Polsce	887
5.4.5.	Charakterystyka usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz ich odbiorców	895
5.4.6.	Zasady poradnictwa zawodowego	896
5.4.7.	Podmioty świadczące usługi poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz zakres przedmiotowy tych usług	898
5.4.8.	Doradcy zawodowi	902
5.4.9.	Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych	904
5.5.	Szkolenia dla bezrobotnych i osób poszukujących pracy	904
5.5.1.	Uwagi wstępne	904
5.5.2.	Podstawy prawne	907
5.5.2.1.	Kształcenie zawodowe w prawie międzynarodowym	907
5.5.2.2.	Szkolenie bezrobotnych w ustawodawstwie polskim	908
5.5.3.	Zakres podmiotowy i warunki uczestnictwa w szkoleniu	913
5.5.4.	Organizacja i finansowanie szkoleń bezrobotnych i poszukujących pracy	919
5.5.4.1.	Zadania starosty i powiatowych urzędów pracy w zakresie inicjowania i organizacji szkoleń	919
5.5.4.2.	Finansowanie szkoleń	922
5.5.5.	Formy organizacyjne szkoleń zawodowych	923
5.5.5.1.	Szkolenia grupowe	923
5.5.5.2.	Szkolenia indywidualne	926
5.5.5.3.	Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy	928
5.5.6.	Trójstronna umowa szkoleniowa	930
5.5.7.	Prawa i obowiązki osób uczestniczących w szkoleniach	932
5.5.7.1.	Uprawnienia osoby skierowanej na szkolenie	932
5.5.7.2.	Obowiązki osoby skierowanej na szkolenie i skutki ich naruszenia	934

5.5.8. Dodatkowe formy wsparcia	937
5.5.8.1. Pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia	937
5.5.8.2. Dofinansowanie studiów podyplomowych	939
5.5.8.3. Finansowanie kosztów egzaminów lub uzyskania licencji	940

ROZDZIAŁ 6

Świadczenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy	942
6.1. Formy prawne przeciwdziałania bezrobociu	942
6.1.1. Prace interwencyjne	969
6.1.1.1. Uwagi wstępne	969
6.1.1.2. Ewolucja regulacji prawnych prac interwencyjnych	970
6.1.1.3. Warianty organizowania prac interwencyjnych	974
6.1.1.4. Tryb organizowania prac interwencyjnych	978
6.1.1.5. Status prawny osób zatrudnionych w ramach prac interwencyjnych	981
6.1.1.6. Podsumowanie	997
6.1.2. Roboty publiczne	999
6.1.2.1. Geneza i ewolucja robót publicznych	999
6.1.2.2. Roboty publiczne jako forma realizacji prawa do pracy ...	1006
6.1.2.3. Konstrukcja prawna instytucji robót publicznych	1008
6.1.2.4. Sytuacja prawna bezrobotnego skierowanego do wykonywania robót publicznych	1017
6.1.3. Finansowe wspieranie tworzenia miejsc pracy przez pracodawców i bezrobotnych	1022
6.1.3.1. Uwagi wstępne	1022
6.1.3.2. Historia instytucji finansowego wspierania tworzenia miejsc pracy przez pracodawców i bezrobotnych	1023
6.1.3.3. Dofinansowywanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa	1027
6.1.3.4. Refundacja kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego	1033
6.1.3.5. Formy finansowego wspierania tworzenia miejsc pracy przez pracodawców i pracowników związane z powrotem na rynek pracy osób wychowujących dzieci	1036
6.1.3.6. Pożyczki na utworzenie stanowiska pracy oraz pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej	1040
6.1.3.7. Podsumowanie	1043
6.1.4. Staże	1045
6.1.4.1. Ewolucja regulacji prawnej stażu jako instrumentu przeciwdziałania bezrobociu	1045
6.1.4.2. Tryb organizowania stażu dla bezrobotnych	1050
6.1.4.2.1. Podmioty występujące w stosunku prawnym stażu	1050
6.1.4.2.2. Umowa o zorganizowanie stażu	1052

6.1.4.2.3.	Status prawny stażysty	1058
6.1.4.2.4.	Status prawny organizatora stażu	1067
6.1.4.3.	Podsumowanie	1076
6.1.4.4.	Bon stażowy – szczególna forma organizowania stażu	1077
6.1.5.	Przygotowanie zawodowe dorosłych	1082
6.1.5.1.	Pojęcie i podstawa prawna	1082
6.1.5.2.	Zakres podmiotowy i warunki uprawniające do uczestniczenia w projekcie przygotowania zawodowego dorosłych	1085
6.1.5.3.	Formy przygotowania zawodowego dorosłych	1086
6.1.5.3.1.	Praktyczna nauka zawodu dorosłych	1087
6.1.5.3.2.	Przyuczenie do pracy osób dorosłych	1087
6.1.5.4.	Organizacja przygotowania zawodowego dorosłych	1088
6.1.5.4.1.	Obowiązki pracodawców uczestniczących w projekcie przygotowania zawodowego dorosłych	1094
6.1.5.4.2.	Uprawnienia pracodawców	1098
6.1.5.4.3.	Program przygotowania zawodowego dorosłych	1099
6.1.5.5.	Obowiązki i uprawnienia uczestników przygotowania zawodowego osób dorosłych	1101
6.1.5.5.1.	Obowiązek aktywnego uczestnictwa w wybranego rodzaju programie przygotowania zawodowego dorosłych	1101
6.1.5.5.2.	Świadczenia przysługujące uczestnikowi w trakcie prowadzonego przygotowania zawodowego dorosłych	1101
6.1.5.5.3.	Skutki niedotrzymania przez uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych warunków uczestnictwa	1102
6.1.5.6.	Zakres i zasady finansowania kosztów przygotowania zawodowego dorosłych prowadzonego przez pracodawców	1104
6.2.	Formy prawne łagodzenia skutków bezrobocia	1106
6.2.1.	Formy prawne łagodzenia skutków bezrobocia – uwagi pojęciowe	1106
6.2.1.1.	Uwagi wstępne	1106
6.2.1.2.	Ryzyko społeczne bezrobocia na tle reform społecznych po 1989 r.	1109
6.2.1.3.	Wykorzystywanie metody realizacji zabezpieczenia społecznego w konstruowaniu świadczeń łagodzących społeczne skutki bezrobocia	1112
6.2.1.3.1.	Ubezpieczenia społeczne a bezrobocie	1114
6.2.1.3.2.	Metoda zaopatrzeniowa a świadczenia na wypadek bezrobocia	1116
6.2.1.3.3.	Pomoc społeczna jako forma zabezpieczenia społecznego na wypadek bezrobocia	1118
6.2.1.4.	Formy łagodzenia skutków bezrobocia	1119

6.2.2.	Prawo do zasiłku dla bezrobotnych	1121
6.2.2.1.	Pojęcie i funkcje zasiłku dla bezrobotnych	1121
6.2.2.2.	Ryzyko bezrobocia i zabezpieczenie społeczne na wypadek jego wystąpienia	1126
6.2.2.3.	Geneza zasiłku dla bezrobotnych	1135
6.2.2.4.	Zasiłek dla bezrobotnych w prawie międzynarodowym	1143
6.2.2.5.	Zasiłek dla bezrobotnych w prawie europejskim	1155
6.2.2.6.	Zasiłek dla bezrobotnych w prawie polskim	1166
6.2.2.6.1.	Ewolucja regulacji prawnej	1166
6.2.2.6.2.	Zasiłek dla bezrobotnych w świetle obowiązujących regulacji prawnych	1189
6.2.2.6.2.1.	Przesłanki nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych	1189
6.2.2.6.2.2.	Wysokość zasiłku dla bezrobotnych	1196
6.2.2.6.2.3.	Czas pobierania zasiłku dla bezrobotnych	1197
6.2.2.6.2.4.	Realizacja prawa do zasiłku dla bezrobotnych	1202
6.2.2.6.2.5.	Utrata prawa do zasiłku	1204
6.2.2.6.2.6.	Skutki śmierci uprawnionego do zasiłku	1210
6.2.2.6.2.7.	Zwrot nienależnie pobranego zasiłku dla bezrobotnych	1211
6.2.2.6.2.8.	Okresy przedawnienia roszczeń związanych z zasiłkiem dla bezrobotnych	1213
6.2.2.6.2.9.	Finansowanie zasiłku dla bezrobotnych	1214
6.2.2.6.2.10.	Wpływ pobierania zasiłku dla bezrobotnych na inne uprawnienia	1215
6.2.2.7.	Charakter prawny zasiłku dla bezrobotnych	1216
6.2.3.	Zasiłek przedemerytalny i świadczenie przedemerytalne	1219
6.2.3.1.	Zasiłek przedemerytalny	1219
6.2.3.1.1.	Geneza zasiłku przedemerytalnego	1220
6.2.3.1.2.	Przesłanki uprawniające do zasiłku przedemerytalnego	1222
6.2.3.1.3.	Wysokość zasiłku przedemerytalnego	1224
6.2.3.1.4.	Postępowanie w sprawach o zasiłek przedemerytalny	1228
6.2.3.2.	Świadczenie przedemerytalne	1229
6.2.3.2.1.	Geneza świadczenia przedemerytalnego	1229
6.2.3.2.2.	Przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego	1236
6.2.3.2.3.	Wysokość świadczenia przedemerytalnego, jego wypłata oraz źródła finansowania	1241

6.2.3.2.4.	Ustanie prawa do świadczenia przedemerytalnego	1242
6.2.3.2.5.	Zawieszenie prawa do świadczenia przedemerytalnego oraz wstrzymanie i zmniejszenie jego wypłaty	1243
6.2.3.2.6.	Postępowanie w sprawie przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego	1246
6.2.4.	Zatrudnienie socjalne	1248
6.2.4.1.	Pojęcie, geneza i rozwój instytucji zatrudnienia socjalnego	1248
6.2.4.1.1.	Zatrudnienie socjalne – uwagi terminologiczne i pojęciowe	1248
6.2.4.1.2.	Pojęcie i istota wykluczenia społecznego a zatrudnienie socjalne	1252
6.2.4.1.3.	Polityka na rzecz inkluzji społecznej – geneza i rozwój	1253
6.2.4.1.4.	Rozwój sektora ekonomii społecznej a zatrudnienie socjalne	1255
6.2.4.2.	Cel i zasady zatrudnienia socjalnego	1256
6.2.4.2.1.	Cel zatrudnienia socjalnego	1256
6.2.4.2.2.	Zasady zatrudnienia socjalnego	1258
6.2.4.3.	Formy zatrudnienia socjalnego	1260
6.2.4.3.1.	Reintegracja społeczna i reintegracja zawodowa	1260
6.2.4.3.2.	Zatrudnienie wspierane	1262
6.2.4.4.	Podmioty realizujące zadania zatrudnienia socjalnego	1264
6.2.4.5.	Źródła i zasady finansowania zatrudnienia socjalnego	1266
6.2.4.6.	Beneficjenci usług z zakresu zatrudnienia socjalnego	1268
6.2.4.7.	Przesłanki i zasady korzystania z usług z zakresu zatrudnienia socjalnego	1270
6.2.5.	Świadczenia pomocy społecznej dla osób i rodzin dotkniętych bezrobociem	1271
6.2.5.1.	Pojęcie pomocy społecznej	1271
6.2.5.2.	Wpływ bezrobocia na rozwój i przekształcenia pomocy społecznej	1275
6.2.5.3.	Bezrobocie jako okoliczność współkształtująca sytuację prawną jednostki (rodziny) w sferze pomocy społecznej	1289
6.2.5.4.	Ogólne kryteria podmiotowe przyznawania świadczeń z pomocy społecznej	1295
6.2.5.5.	Ogólne kryteria przedmiotowe przyznawania świadczeń z pomocy społecznej	1297
6.2.5.6.	Rodzaje świadczeń na rzecz osób (rodzin) dotkniętych bezrobociem	1306
6.2.5.6.1.	Uwagi wstępne	1306
6.2.5.6.2.	Świadczenia służące zabezpieczeniu biologicznych podstaw egzystencji	1310

6.2.5.6.3. Świadczenia mające na celu życiowe usamodzielnienie oraz odbudowę biologicznych i społecznych podstaw egzystencji	1313
--	------

ROZDZIAŁ 7

Zatrudnianie obywateli polskich za granicą i cudzoziemców w Polsce	1318
7.1. Zatrudnianie cudzoziemców – obywateli Unii Europejskiej	1318
7.1.1. Uwagi wstępne	1318
7.1.2. Charakterystyka swobody przemieszczania się pracowników w Unii Europejskiej	1320
7.1.3. Charakterystyka zatrudnienia w Polsce cudzoziemców z państw członkowskich Unii Europejskiej	1324
7.1.4. Zakaz dyskryminacji ze względu na obywatelstwo	1327
7.1.5. Prawo pobytu	1328
7.1.6. Prawo podejmowania pracy	1330
7.1.7. Prawo wykonywania pracy	1333
7.1.8. Środki ułatwiające korzystanie ze swobody przemieszczania się pracowników	1334
7.1.9. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług	1337
7.1.10. Podsumowanie	1339
7.2. Zatrudnianie obywateli polskich za granicą	1340
7.2.1. Uwagi wstępne	1340
7.2.2. Podejmowanie pracy za granicą na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	1341
7.2.3. Podejmowanie pracy za granicą a swoboda przepływu pracowników (art. 45 TFUE)	1346
7.2.3.1. Podmiotowy zakres swobody przepływu pracowników	1349
7.2.3.2. Przedmiotowy zakres swobody przepływu pracowników	1351
7.2.3.3. Dopuszczalne ograniczenia swobody przepływu pracowników	1355
7.2.3.4. Bezpośrednia horyzontalna skuteczność art. 45 TFUE	1356
7.2.4. Delegowanie polskich pracowników za granicę w celu świadczenia usług	1358
7.3. Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce	1365
7.3.1. Uwagi wstępne	1365
7.3.2. Międzynarodowe oraz europejskie standardy ochrony pracowników migrujących	1366
7.3.3. Charakterystyka zatrudniania cudzoziemców w Polsce	1372
7.3.4. Prawo wjazdu i pobytu na terytorium Polski	1376
7.3.5. Podejmowanie przez cudzoziemców pracy bez zezwolenia	1380
7.3.6. Podejmowanie przez cudzoziemców pracy po uzyskaniu zezwolenia	1384
7.3.7. Warunki wykonywania pracy przez cudzoziemców	1391
7.3.8. Przeciwdziałanie nielegalnemu zatrudnianiu cudzoziemców	1393
7.3.9. Podsumowanie	1396

ROZDZIAŁ 8

Spory indywidualne z zakresu prawa rynku pracy	1398
8.1. Ewolucja przepisów dotyczących załatwiania sporów indywidualnych w sprawach zatrudnienia	1398
8.2. Spory załatwiane w trybie ogólnego postępowania administracyjnego	1407
8.2.1. Uwagi wstępne	1407
8.2.2. Właściwość rzeczowa	1410
8.2.3. Właściwość miejscowa	1417
8.2.4. Właściwość instancyjna	1419
8.2.5. Postanowienie jako forma rozstrzygnięcia w sprawach prawa rynku pracy	1421
8.3. Spory rozstrzygane w drodze uproszczonego postępowania o charakterze administracyjnym	1422
8.4. Spory załatwiane w drodze administracyjnego postępowania egzekucyjnego	1427
8.5. Spory dotyczące innych aktów i czynności z zakresu administracji publicznej	1428
8.6. Spory dotyczące porozumień i umów z zakresu prawa rynku pracy	1437
8.7. Spory indywidualne w innych sprawach z zakresu prawa rynku pracy ...	1445
8.8. Zasady kontroli spraw z zakresu prawa rynku pracy przez sądownictwo administracyjne	1451

ROZDZIAŁ 9

Państwowa Inspekcja Pracy	1455
9.1. Uwagi wstępne	1455
9.2. Rys historyczny rozwoju regulacji dotyczących inspekcji pracy	1457
9.3. Organizacja Państwowej Inspekcji Pracy	1461
9.3.1. Usytuowanie Państwowej Inspekcji Pracy w systemie organów państwowych	1461
9.3.2. Jednostki organizacyjne Państwowej Inspekcji Pracy	1466
9.3.3. Organy Państwowej Inspekcji Pracy	1468
9.4. Kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy	1471
9.4.1. Państwowa Inspekcja Pracy jako organ nadzoru państwa nad pracą w świetle Konstytucji RP	1471
9.4.2. Przedmiotowy i podmiotowy zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy	1473
9.4.3. Zadania Państwowej Inspekcji Pracy	1478
9.4.4. Środki działania kontrolno-nadzorczo Państwowej Inspekcji Pracy	1490

WYKAZ SKRÓTÓW	1505
---------------------	------

BIBLIOGRAFIA	1511
--------------------	------

ORZECZENIA	1579
------------------	------

INDEKS RZECZOWY	1597
-----------------------	------

SŁOWO WSTĘPNE

Od czasu wielkich przemian w sferze politycznej, gospodarczej i społecznej, które się dokonały na początku lat 90. ubiegłego stulecia minęło ponad ćwierć wieku. Rozmontowanie systemu realnego socjalizmu i budowanie na jego szczątkach gospodarki rynkowej, jak szybko się okazało, jest procesem długotrwałym i kosztownym. Od początku było też oczywiste, że jednym z takich kosztów reformy systemu gospodarczego będzie bezrobocie. Procesy te znalazły swój wyraz także w sferze legislacyjnej, a stosowne regulacje stały się przedmiotem zainteresowania badawczego przedstawicieli nauki prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Tytuł do takiego przyporządkowania badawczego wynikał przede wszystkim z zastanej tradycji. W początkowym okresie reglamentacja prawna powiązana ze zjawiskiem bezrobocia skupiła się na zapewnieniu ochrony socjalnej osobom pozbawionym zatrudnienia poprzez wyróżnienie materii dotyczącej sposobów dostarczenia im zastępujących wynagrodzenie środków utrzymania. Wkrótce jednak polski prawodawca, odwołując się do doświadczeń krajów o utrwalonej gospodarce rynkowej, i po części kierując się też doświadczeniami własnymi, zaczął rozbudowywać regulacje mające na celu przede wszystkim ułatwienie osobom niepracującym aktywizację zawodową. Ten ostatni obszar stał się już obecnie bez wątpienia najważniejszą częścią podejmowanych nieustannie kolejnych działań prawodawczych. W międzyczasie dokonała się również krystalizacja zakresu podmiotowego owych norm – w dwóch jego aspektach: poprzez ustalenie grona beneficjentów systemu oraz podmiotów odpowiedzialnych za zaspokojenie potrzeb tych pierwszych.

Aktualna treść regulacji prawnych pozostających w ramach redakcyjnych przedłożonego tomu *Systemu Prawa Pracy* pozwala już twierdzić, że główny ich trzon odnosi się do spraw pełnego i produktywnego zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich, promocji zatrudnienia, aktywizacji zawodowej, a wreszcie też przeciwdziałania bezrobociu i łagodzenia jego skutków. Przypisanie takich funkcji przedmiotowemu systemowi norm sprawia, że zawarte w nich konstrukcje prawne realizują się w ob-

szarze życia, który w nomenklaturze społecznej i ekonomicznej określanym jest mianem rynku pracy – czyli tam, gdzie wolne zasoby pracy (reprezentowane przez osoby poszukujące pracy) spotykają się z wolnymi miejscami pracy (oferowanymi przez przedsiębiorców). Występujące na tym rynku popyt na pracę i podaż pracy zwykle wykazują brak równowagi, co powoduje bezrobocie lub niedobór ofert pracy – od dawna już ów stan nierównowagi jest przedmiotem zainteresowania prawodawców, starających się ograniczać jego negatywne konsekwencje gospodarcze i społeczne. W tym miejscu wskazane wydaje się zaznaczenie, iż z owymi wymienionymi wyżej funkcjami i obszarem działania badanych norm prawnych powiązany jest tytuł prezentowanego tomu *Systemu – Prawo rynku pracy*. Drugim, nie mniej ważnym, aspektem owych regulacji prawnych jest ich treść socjalna – wszystkie one bowiem mają na celu takie kierowanie postępowaniem chronionych podmiotów, by doprowadziło ono do stworzenia warunków umożliwiających pozyskanie przez nich dochodu, który służyć następnie będzie do zaspokojenia właśnie potrzeb socjalnych. Docelowo tym dochodem winno być wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia lub dochód z działalności gospodarczej albo – w formie zastępczej, na czas określony – świadczenie o charakterze zasiłkowym. Wskazane tu okoliczności pozwalają łączyć tę sferę regulacji z prawem pracy, w którym tożsamy cel socjalny stanowi jego istotny element konstrukcyjny. Szeroki i zróżnicowany jest zakres podmiotowy osób chronionych przez omawiany system norm. Wskazać można więc: osoby poszukujące pracy, bezrobotnych, młodzież i osoby starsze, kobiety, osoby z niepełnosprawnościami, osoby wychowujące dzieci, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, rolników, cudzoziemców. Są to kategorie, które bardzo często się przenikają, a wspomniane zróżnicowanie odnosi się nie tylko do ich cech osobistych, lecz – co jest istotne i kłopotliwe, zwłaszcza dla prawodawcy – także do oczekiwanego sposobu zaspokojenia ich potrzeb. Wreszcie ważną częścią badanego unormowania są te jego fragmenty, które opisują podmioty odpowiedzialne za wypełnienie zadań wynikających z treści tych norm. Wskazuje się więc na państwo i jego agendy, którym wsparcie winny nieść też w szczególności inne struktury władzy publicznej (samorząd terytorialny), przedsiębiorcy (pracodawcy) czy organizacje społeczne. Ustalenie miejsca wszystkich wykonawców wymienionych wcześniej zadań oraz ich roli i pozycji wobec osób korzystających z pomocy nie jest zabiegiem prostym.

Z powyższych ustaleń, które posłużyły do ułożenia zawartości niniejszego tomu *Systemu*, nie należy jednak wyprowadzać wniosku, iż zdaniem redaktorów ukończony został proces kształtowania zakresu przedmiotowego i podmiotowego tak zdefiniowanego prawa rynku pracy, stanowiącego część prawa pracy. Celem przyświecającym redaktorom

było przede wszystkim umieszczenie w jego ramach tych wszystkich zagadnień, które w dotychczasowym piśmiennictwie przedmiotu w sposób bezpośredni lub co najmniej pośrednio wiązano z opisaną wyżej problematyką. Stąd też uważamy, że zakres *Prawa rynku pracy* może być poddany krytycznej ocenie, i zdajemy sobie sprawę, że niniejszy tom *Systemu Prawa Pracy* zawiera też zagadnienia badawcze, których przynależność do prawa rynku pracy, czy wręcz do prawa pracy, może wydać się dyskusyjna.

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

- I. Część ogólna prawa pracy.
- II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna.
- III. Indywidualne prawo pracy. Część szczególna.
- IV. Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy.
- V. Zbiorowe prawo pracy.
- VI. Procesowe prawo pracy.
- VII. Niepracownicze stosunki zatrudnienia.
- VIII. Prawo rynku pracy.
- IX. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne.
- X. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy regionalne.
- XI. Międzynarodowe prywatne prawo pracy.

Wewnętrzna systematyka tomu VIII *Systemu Prawa Pracy* została oparta na dominujących w doktrynie prawa pracy konwencjonalnych kryteriach przedmiotowo-podmiotowych. Przyjmując klasyczny podział materii badawczej, kierowaliśmy się przede wszystkim dyrektywami uniwersalizmu, komplementarności, sekwencyjności oraz kompatybilności wywodów dogmatycznych.

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

Tom VIII *Systemu Prawa Pracy* jest pracą zbiorową, ale nie wspólną. Zgodnie z dyrektywą autonomiczności wyrażone w nim zapatrywania autorów są wyrazem ich indywidualnych poglądów. W sposób samodzielny decydowali oni o przedstawieniu problemów merytorycznych.

Autorom, którzy podjęli trud opracowania poszczególnych aspektów prawa rynku pracy, składamy także tą drogą serdeczne podziękowania.

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

Kraków–Łódź, 3 sierpnia 2018 r.

*Krzysztof W. Baran
Miroslaw Włodarczyk*

ROZDZIAŁ 1

PRAWO DO PRACY, POLITYKA ZATRUDNIENIA I POLITYKA RYNKU PRACY

Zbigniew Góral, Jerzy Wratny, Andrzej M. Świątkowski,
Walerian Sanetra, Krzysztof Walczak

1.1. PRAWO DO PRACY JAKO ZASADA PRAWA RYNKU PRACY

1.1.1. GENEZA I UZASADNIENIE

1.1.1.1. PRZESŁANKI AKSJOLOGICZNE

Próbując ustalić genezę prawa do pracy, nie sposób abstrahować od pewnych założeń natury aksjologicznej¹. Nie ulega bowiem wątpliwości, że aby mówić o czymkolwiek w kategoriach „prawa do”, to, co jest przedmiotem tego prawa, musi posiadać dla jednostki jakąś wartość, albo samo w sobie, albo też jako środek do czegoś, co jest przez nią traktowane jako wartościowe. Nawet jeśli stwierdzimy, że praca jest od zawsze nierozzerwalnie związana z człowiekiem, warunkuje bowiem jego egzystencję i decyduje o przetrwaniu, to świadczy to jedynie o tym, że jest koniecznością, a nie uprawnieniem. Taka praca kojarzy się przede wszystkim z uciążliwością, trudem i znojem. Nie może zatem dziwić, że musi prowadzić do symptomatycznego rozwarstwienia społecznego – do podziału na tych, którzy pracować nie muszą, i na tych, którzy do pracy są zmuszeni, innymi słowy – na wolnych od pracy i na skazanych na pracę. I w jednym, i w drugim przypadku mówienie o prawie do pracy byłoby niedorzecznością. Taka stratyfikacja społeczna w najczystszej postaci występowała w świecie antycznym. Dla ludzi wolnych praca (zwłaszcza fizyczna) stanowiła zaprzeczenie ich wolności, była czymś hańbiącym i poniżającym godność. Mogła być wykonywana tylko przez niewolników. W rezultacie ci, którzy sprzedawali swoją pracę, sprzedawali samych siebie i stawali – jak pisał Ciceron – w szeregach niewolników². Wolność i praca były traktowane jako antynomia nie tylko w starożytności. W innym entourage’u społecznym i ekonomicznym przeciwstawiano je także

¹ Szerzej Z. Góral, *Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*, Łódź 1994, s. 5 i n.

² Ciceron, *O powinnościach* (w:) *Pisma filozoficzne*, t. 2, Warszawa 1960, s. 408.

w średniowieczu. Wykonywanie pracy było wtedy czymś, co nie przystoi pewnym grupom społecznym, a jest przeznaczeniem grup, które w hierarchii społecznej lokują się najniżej. Znajduje to swoje potwierdzenie w charakteryzującym epokę średniowiecza podziale ludzi na tych, którzy się modlą (*oratores*), walczą (*bellatores*) i pracują (*laboratores*)³. Moralna pochwała życia bez pracy jako wyróżnik miejsca zajmowanego w hierarchii społecznej sprawiała, że naturalna konieczność pracy była przerzucana na warstwy społeczne krępowane więzami podległości charakterystycznej dla systemu feudalnego. Również i w późniejszych epokach postrzeganie pracy jako dolegliwości, jako narzuconego z zewnątrz przymusu, nie należało do rzadkości. Nie praca zatem, ale próżniaczy tryb życia był przedmiotem tęsknoty wielu osób, także tych, które nie przynależały do grup społecznie uprzywilejowanych, kreujących wzorce moralne dalekie od oczekiwań związanych z hasłem prawa do pracy. Znalazło to swój wyraz również w niektórych wypowiedziach przedstawicieli ideologii socjalistycznej. Nawet jeśli pojawiające się w nich „prawo do lenistwa”⁴ jest pewną prowokacją intelektualną, to już bardziej poważnie pod tym względem przedstawiają się wywody o tym, że królestwo wolności zaczyna się tam, gdzie kończy się praca⁵. Traktowanie pracy w kategoriach pewnej uciążliwości życiowej nie jest obce również współcześnie. W jakimś sensie wyrazem tego jest dążenie do skracania czasu pracy, a tym samym wydłużania czasu od pracy wolnego, czy też wysuwany niekiedy postulat (ostatnio zrealizowany w naszym kraju) obniżenia wieku emerytalnego. Jakkolwiek tendencje te można w różny sposób racjonalizować i niekoniecznie muszą one spotykać się z negatywną oceną z punktu widzenia aspiracji społecznych, to jednak lepiej wpisują się one w dyskurs o obowiązku pracy niż o prawie do pracy.

Aksjologicznego fundamentu prawa do pracy należy zatem szukać w tych postawach i poglądach, które pracę wykonywaną przez człowieka traktują w sposób aprobatywny, doszukując się w niej takiej czy innej wartości. Ich przykłady można odnaleźć w wypowiedziach pochodzących z różnych epok i warunkowanych różnymi założeniami filozoficznymi. Warto zauważyć, że nawet w starożytności, której oblicze wyznacza system niewolnictwa, spotkać można zapatrywania odbiegające od charakterystycznej dla tej epoki pogardy dla pracy, a bliższe przekonaniu, że praca jest wpisana w istotę człowieczeństwa. Symptomatyczne pod tym względem jest pytanie, jakie stawia Marek Aureliusz: „Czyż więc czuć się

³ J. Le Goff, *Kultura średniowiecznej Europy*, Warszawa 1970, s. 261.

⁴ P. Lafargue, *Prawo do lenistwa*, Warszawa 1906.

⁵ K. Marks, *Kapitał*, t. 3, cz. 2, Warszawa 1959, s. 401.

mam niezadowolonym, że idę do pracy, do której się zrodziłem i zesłany zostałem na ten świat?”⁶.

Spośród najczęściej spotykanych w naszym kręgu cywilizacyjnym sposobów uzasadnienia prawa do pracy można wyróżnić, ze względu na fundament aksjologiczny, dwa najważniejsze: odwołujące się do argumentacji moralnej oraz ekonomicznej. Pierwszy z nich ma przede wszystkim zabarwienie teologiczne, wiąże się bowiem z odpowiedzią na pytanie o to, jakie miejsce dla pracy w życiu człowieka zostało wyznaczone przez Boga. Jakkolwiek *Stary i Nowy Testament* zawierają sformułowania nie zawsze przywołujące myśl o prawie do pracy – choćby te, które traktują pracę jako przekleństwo związane z grzechem pierworodnym – to jednak w tradycji judeochrześcijańskiej zdecydowanie mocniej wybrzmiewa przekonanie o pozytywnej roli pracy jako czynnika kształtującego człowieka, wynikającej z jego natury. Nie bez znaczenia dla takiego postrzegania pracy ma to – jak się podkreśla – że sam Chrystus pracował fizycznie i wybrał swych apostołów spośród ludzi pracy. W listach apostoelskich św. Pawła znajdujemy symptomatyczne stwierdzenie o tym, że pracując „w trudzie i znoju”, apostołowie dawali samych siebie za przykład do naśladowania⁷. Nawet jeśli podtrzymywana była teza o „skazaniu na pracę”, to z czasem nabierała ona coraz bardziej humanistycznych treści. Znajduje to swoje potwierdzenie w poglądach jednego z doktorów Kościoła, św. Tomasza z Akwinu, który m.in. zauważał, że dzięki pracy możliwe jest zachowanie życia darowanego człowiekowi przez Boga. Dominujące w średniowieczu przeświadczenie, że praca jest karą za grzech pierworodny zostało mocno zakwestionowane w dobie reformacji, kiedy to zaczęto głosić, że grzechem jest raczej nie pracować, a praca jest służbą dla chwały Boga. W późniejszym okresie aksjologiczny wymiar pracy uległ pewnemu przewartościowaniu będącemu konsekwencją reakcji Kościoła na nową rzeczywistość społeczno-gospodarczą cechującą formację kapitalistyczną. Nawiązując do tradycji tomistycznej, podkreśla się, że praca wynika z natury człowieka, który właśnie poprzez pracę urzeczywistnia sens swojego istnienia. Choć w wypowiedziach na ten temat pojawia się jeszcze wątek ekspiacyjny, to jednak coraz bardziej zaczyna dominować w nich myśl o pracy jako wyrazie godności człowieka, o pracy jako podstawowym wymiarze bytowania człowieka na Ziemi⁸. Osobowy charakter pracy jest coraz mocniej akcentowany począwszy od encykliki *Rerum novarum*, a pewną tego kulminację stanowi nauczanie św. Jana Pawła II, który w swojej encyklice *Laborem exercens*

⁶ Marek Aureliusz, *Rozmyślenia*, w przekł. M. Reitera, Warszawa 1937, s. 87.

⁷ *Drugi list do Tesaloniczan* (w:) *Nowy Testament*, edycja paulińska, 1984, s. 540.

⁸ Szerzej J. Majka, *Rozważania o etyce pracy*, Wrocław 1986, s. 61 i n.

Tom VIII *Systemu Prawa Pracy* zawiera omówienie problematyki prawa rynku pracy stanowiącego obszerną, choć jeszcze ostatecznie nieusystematyzowaną część prawa pracy. Do chwili obecnej brakowało na polskim rynku pozycji, która zagadnienia te podejmowałaby w ujęciu tak kompleksowym.

Autorzy, uwzględniając w szerokim zakresie aspekty aksjologiczne, analizują regulacje prawne tworzące system administracji rynku pracy, które definiują podmioty korzystające z pomocy na tym rynku oraz określają ich uprawnienia i obowiązki. W opracowaniu podjęto próbę systematyzacji zagadnień oraz wskazania kwestii podejmowanych w dotychczasowym piśmiennictwie jedynie marginalnie.

Czytelnicy odnajdą w publikacji m.in.:

- szczegółowe interpretacje obowiązujących regulacji wraz z ich aksjologicznym uzasadnieniem,
- całościowe ujęcie problematyki, uwzględniające praktyczne aspekty funkcjonowania instytucji prawnych,
- przegląd struktury organizacyjnej administracji pracy oraz omówienie obowiązków i praw podmiotów działających w imieniu państwa,
- opis obecnego modelu organizacji rynku pracy i dotyczące go propozycje *de lege ferenda*.

Autorami tomu są uznani przedstawiciele nauki prawa pracy, prawa zabezpieczenia społecznego i prawa administracyjnego, reprezentujący różne ośrodki naukowe z całego kraju i wyróżniający się znaczącym dorobkiem w zakresie opracowywanych zagadnień.

Książka jest przeznaczona dla pracowników naukowych wydziałów prawa, nauk ekonomicznych i zarządzania. Będzie też przydatna dla prawników praktyków zajmujących się omawianą tematyką oraz dla przedstawicieli administracji publicznej i samorządowej, zwłaszcza pracowników urzędów pracy.



Cena 349 zł
(w tym 5% VAT)

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01

zamowienia@wolterskluwer.pl

www.profinfo.pl

