

PRAWO PRACY

Teresa Liszcz

SERIA AKADEMICKA

WYDANIE **13**

PRAWO PRACY

Teresa Liszcz

SERIA AKADEMICKA

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

WYDANIE

13

Stan prawny na 1 września 2019 r.

Wydawca
Agata Jędrasik

Redaktor prowadzący
Joanna Tchorek

Opracowanie redakcyjne
Michał Dymiński

Projekt okładek serii
Wojciech Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Łamanie
Andytex

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawoLubni

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

© Copyright by
Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2019

ISBN 978-83-8160-951-7
13. wydanie

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

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

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	15
---------------------	----

Od autorki	17
------------------	----

Część pierwsza Ogólna

Rozdział I

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

Rozdział II

Źródła prawa pracy	38
§ 1. Ogólna charakterystyka źródeł prawa pracy	38
§ 2. Pozycja Kodeksu pracy w systemie źródeł prawa pracy	46
§ 3. Układy zbiorowe pracy	53
1. Pojęcie, charakter i przedmiot układu zbiorowego pracy	53
2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	60
3. Zakładowy układ zbiorowy pracy	64
4. Porozumienie o stosowaniu układu zbiorowego pracy	68
§ 4. Regulaminy	68
1. Regulamin pracy	68
2. Regulamin wynagradzania	71
§ 5. Międzynarodowe źródła prawa pracy	74
1. Umowy międzynarodowe jako źródło prawa pracy	74
2. Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy	77
§ 6. Europejskie prawo pracy	80
§ 7. Normy kolizyjne dla stosunków pracy. Jurysdykcja sądów polskich w sprawach z zakresu prawa pracy	85

Rozdział III

Zasady prawa pracy	90
§ 1. Pojęcie i rodzaje zasad prawa pracy	90
1. Zasada poszanowania godności osobowej oraz prywatności i godności osobistej pracownika	95
2. Zasada ochrony pracy	96
3. Zasada wolności pracy, swobody nawiązywania stosunku pracy ...	97
4. Zasada równego traktowania pracowników	99
5. Zasada niedyskryminacji	100
6. Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę	105
7. Zasada bezpiecznej i higienicznej pracy	108
8. Prawo do wypoczynku	109
9. Obowiązek pracodawcy zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników	109
10. Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych	109
§ 2. Funkcje zasad prawa pracy	110

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

Pojęcie i rodzaje stosunków pracy	115
§ 1. Koncepcje stosunku pracy	115
§ 2. Pojęcie i charakter stosunku pracy według prawa polskiego	118
§ 3. Rodzaje stosunków pracy	121

Rozdział V

Podmioty stosunku pracy	124
§ 1. Podmiot zatrudniający – pracodawca	124
1. Wprowadzenie	124
2. Jednostka organizacyjna jako pracodawca	126
3. Osoba fizyczna jako pracodawca	131
4. Problem koncepcji pracodawcy	134
5. Zakład pracy	136
6. Przejęcie zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę a trwanie stosunku pracy	137
§ 2. Pracownik	143

Rozdział VI

Umowa o pracę	147
§ 1. Uwagi ogólne – powstanie stosunku pracy	147

§ 2. Treść umowy o pracę	154
§ 3. Sposoby zawarcia umowy o pracę	161
§ 4. Forma umowy o pracę	161
§ 5. Rodzaje umowy o pracę	162
§ 6. Umowa przedwstępna (umowa przyrzeczenia) w stosunkach pracy ...	169
§ 7. Telepraca	170
§ 8. Zatrudnianie pracowników tymczasowych	174

Rozdział VII

Ustanie umownego stosunku pracy	181
§ 1. Wprowadzenie	181
§ 2. Porozumienie stron (porozumienie rozwiązujące)	182
§ 3. Wypowiedzenie	185
1. Istota i tryb wypowiedzenia	185
2. Powszechna ochrona pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony przed wypowiedzeniem	190
3. Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem	196
4. Roszczenia pracownika z tytułu nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	205
§ 4. Rozwiązanie bez wypowiedzenia (ze skutkiem natychmiastowym) ...	209
1. Wprowadzenie	209
2. Rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę	210
3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika ...	219
§ 5. Wygaśnięcie umownego stosunku pracy	222

Rozdział VIII

Zmiana umownego stosunku pracy	230
§ 1. Wprowadzenie	230
§ 2. Porozumienie zmieniające	235
§ 3. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy (wypowiedzenie zmieniające)	238
§ 4. Jednostronna zmiana warunków umownego stosunku pracy przez pracodawcę	244

Rozdział IX

Powstanie, zmiana i ustanie pozaumownych stosunków pracy	251
§ 1. Wprowadzenie	251
§ 2. Stosunek pracy na podstawie powołania	253
1. Zakres zastosowania powołania	253
2. Powstanie i treść stosunku pracy z powołania	256
3. Ustanie i zmiana stosunku pracy z powołania	259
§ 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	263

1. Ogólna charakterystyka stosunku pracy z mianowania	263
2. Mianowani urzędnicy służby cywilnej	270
§ 4. Stosunek pracy na podstawie wyboru	278
1. Wybór jako źródło stosunku pracy	278
2. Ustanie stosunku pracy z wyboru	280

Rozdział X

Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

(zwolnienie grupowe)	285
§ 1. Wprowadzenie	285
§ 2. Zwolnienie grupowe	287
§ 3. Indywidualne zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników	295

Rozdział XI

Obowiązki stron stosunku pracy	300
§ 1. Wprowadzenie	300
§ 2. Obowiązki pracodawcy	301
§ 3. Świadczenie pracy	324
§ 4. Prowadzenie dokumentacji pracowniczej	329
§ 5. Obowiązki pracownika	333
§ 6. Zakaz konkurencji pracownika z pracodawcą	342

Rozdział XII

Wynagrodzenie za pracę	347
§ 1. Reglamentacja płac	347
§ 2. Metody wynagradzania	354
§ 3. Obowiązek zapłaty wynagrodzenia koniecznym składnikiem stosunku pracy	357
§ 4. Ekwiwalentny charakter wynagrodzenia za pracę	359
§ 5. Składniki wynagrodzenia za pracę	363
§ 6. Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę	366
§ 7. Świadczenia majątkowe od pracodawcy niebędące wynagrodzeniem za pracę	374
§ 8. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	376

Rozdział XIII

Odpowiedzialność stron za niewykonanie lub nienależyte wykonanie

obowiązków ze stosunków pracy	383
§ 1. Wprowadzenie	383
§ 2. Odpowiedzialność porządkowa pracownika	385
1. Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej	385

2. Przewinienia i kary porządkowe	386
3. Tryb nakładania kar i środki zaskarżenia	387
§ 3. Odpowiedzialność dyscyplinarna	390
§ 4. Odpowiedzialność materialna (majątkowa) pracownika	392
1. Uwagi ogólne	392
2. Ograniczona pracownicza odpowiedzialność materialna	395
3. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną nieumyślnie w mieniu powierzonym	398
4. Wspólna umowna odpowiedzialność pracowników za szkodę wyrządzoną nieumyślnie w mieniu powierzonym	402
5. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną umyślnie	406
6. Naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika osobie trzeciej	407
7. Dochodzenie roszczeń odszkodowawczych od pracownika	409
§ 5. Odpowiedzialność majątkowa (odszkodowawcza) pracodawcy	410

Część trzecia Prawo ochrony pracy

Rozdział XIV

Czas pracy	417
§ 1. Wprowadzenie	417
§ 2. Definicja czasu pracy i innych pojęć	421
§ 3. Normy czasu pracy i czasu odpoczynku	429
§ 4. Systemy i rozkłady czasu pracy	431
1. Systemy czasu pracy	431
2. Rozkład czasu pracy	443
3. Ewidencja czasu pracy	445
§ 5. Praca w porze nocnej	446
§ 6. Praca w niedziele i święta	448
§ 7. Praca w godzinach nadliczbowych	453
§ 8. Dyżur	462
§ 9. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy dotyczące pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy	464
§ 10. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy pracowników niepełnosprawnych	466
§ 11. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy dotyczące kierowców ...	467
§ 12. Czas pracy według wybranych pragmatyk pracowniczych	472

Rozdział XV

Urlop wypoczynkowy i urlopy bezpłatne. Zwolnienia od pracy	476
§ 1. Wprowadzenie	476
§ 2. Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego. Wymiar urlopu	477

1. Nabycie prawa do urlopu	477
2. Wymiar urlopu	478
3. Urlop proporcjonalny	482
§ 3. Zasady wykorzystywania urlopu wypoczynkowego	485
1. Udzielanie urlopu w zwykłym trybie	485
2. Urlop na żądanie pracownika	488
3. Przedawnienie roszczenia o urlop	490
§ 4. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	491
§ 5. Urlopy bezpłatne	492
§ 6. Zwolnienia od pracy	493

Rozdział XVI

Bezpieczeństwo i higiena pracy	497
§ 1. Wprowadzenie	497
§ 2. Obowiązki pracodawcy	500
1. Obowiązki dotyczące organizacji pracy, pomieszczeń pracy i ich wyposażenia oraz wyposażenia pracowników	500
2. Obowiązki z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia	504
3. Obowiązki związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi	507
3.1. Obowiązki w związku z wypadkiem przy pracy	507
3.2. Obowiązki pracodawcy dotyczące chorób zawodowych	512
3.3. Obowiązki dotyczące zarówno wypadków przy pracy, jak i chorób zawodowych	514
4. Naprawianie szkód powstałych w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej	515
5. Obowiązek szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	518
§ 3. Obowiązki innych podmiotów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	518
§ 4. Środki realizacji prawa pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	521
§ 5. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	522
§ 6. Udział załogi w rozwiązywaniu spraw z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	524
§ 7. Obowiązki i prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z wykonywaniem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy	526

Rozdział XVII

Ochrona pracy kobiet. Szczególne uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	529
§ 1. Wprowadzenie	529

§ 2. Tak zwana powszechna ochrona pracy kobiet	530
§ 3. Szczególna ochrona pracy kobiet w związku z biologicznym macierzyństwem	533
§ 4. Urlopy, zwolnienia od pracy i inne uprawnienia związane z urodzeniem lub wychowywaniem dziecka	536
1. Rodzaje uprawnień	536
2. Urlopy związane z rodzicielstwem	537
2.1. Urlop macierzyński	537
2.2. Urlop rodzicielski	542
2.3. Urlop ojcowski (dla ojca biologicznego i adopcyjnego)	545
2.4. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlop rodzicielski z tytułu przysposobienia dziecka	545
2.5. Zasiłek macierzyński	547
2.6. Zatrudnienie po urlopowach związanych z rodzicielstwem	548
3. Urlop wychowawczy	548
4. Inne uprawnienia rodzicielskie	552
5. Zakazy dotyczące zatrudniania pracowników opiekujących się małymi dziećmi	554
§ 5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w związku z macierzyństwem i wychowywaniem dzieci	554

Rozdział XVIII

Zatrudnianie młodocianych i dzieci	559
§ 1. Wprowadzenie	559
§ 2. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego	561
1. Ogólna charakterystyka umowy. Nawiązanie i rozwiązanie	561
2. Nauka zawodu	565
3. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy	566
4. Rzemieśnicze przygotowanie zawodowe	567
§ 3. Zatrudnianie młodocianych w celu zarobkowym	567
§ 4. Szczególna ochrona zdrowia młodocianych	568
§ 5. Zatrudnianie dzieci	570

Rozdział XIX

Nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy	576
§ 1. Wprowadzenie	576
§ 2. Nadzór Państwowej Inspekcji Pracy	577
§ 3. Nadzór społecznej inspekcji pracy	586
§ 4. Nadzór sprawowany przez inne organy	589
1. Nadzór Państwowej Inspekcji Sanitarnej	589
2. Organy nadzoru górniczego	591
3. Dozór techniczny	592

Rozdział XX**Zasady odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom**

pracownika i za przestępstwa przeciwko prawom pracownika	594
§ 1. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika ...	594
§ 2. Odpowiedzialność karna za przestępstwa przeciwko prawom pracownika	598

Część czwarta**Rozstrzyganie indywidualnych sporów pracy****Rozdział XXI**

Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	605
§ 1. Wprowadzenie	605
§ 2. Obowiązujący system rozstrzygania sporów ze stosunku pracy	606
§ 3. Pozasądowe postępowanie pojednawcze	609
1. Tryb powoływania i organizacja komisji pojednawczej	609
2. Postępowanie pojednawcze przed komisją	610
§ 4. Zasady postępowania przed sądami w sprawach z zakresu prawa pracy	611
1. Sprawy z zakresu prawa pracy	611
2. Odębności postępowania	613
§ 5. Wykonywanie wyroków i ugód w sprawach ze stosunku pracy	622
§ 6. Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy. Inne terminy dochodzenia roszczeń	624
1. Przedawnienie	624
2. Szczególne terminy dochodzenia niektórych roszczeń ze stosunku pracy	628

Część piąta**Zbiorowe prawo pracy****Rozdział XXII**

Ogólna charakterystyka zbiorowego prawa pracy	635
--	-----

Rozdział XXIII

Związki zawodowe	643
§ 1. Rys historyczny	643
§ 2. Zasady tworzenia i funkcjonowania związków zawodowych w Rzeczypospolitej Polskiej	647
1. Podstawowe zasady działania związków zawodowych („wolności związkowe”)	647
2. Zakres podmiotowy prawa do zrzeszania się w związki zawodowe ...	649
3. Powstanie związku zawodowego	651

4. Zakończenie działalności związku zawodowego	653
5. Kompetencje związków zawodowych	654
6. Zakładowa organizacja związkowa	656
7. Uprawnienia związków zawodowych	661
8. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy o związkach zawodowych	663
Rozdział XXIV	
Organizacje pracodawców	666
Rozdział XXV	
Rada Dialogu Społecznego i Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego	670
Rozdział XXVI	
Rozwiązywanie sporów zbiorowych	675
§ 1. Spór zbiorowy	675
§ 2. Sposoby rozwiązywania sporów zbiorowych (etapy sporu zbiorowego)	677
1. Rokowania	677
2. Mediacja	677
3. Arbitraż	678
4. Strajk	679
5. Problem lokautu	683
Rozdział XXVII	
Udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (partycypacja pracownicza)	686
§ 1. Wprowadzenie	686
§ 2. Samorząd pracowniczy	687
§ 3. Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji ...	690
Rozdział XXVIII	
Samorządy zawodowe	697

WYKAZ SKRÓTÓW

bhp	- bezpieczeństwo i higiena pracy
IPiSS	- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
k.c.	- ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1145)
k.k.	- ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2018 r. poz. 1600 ze zm.)
k.p.	- ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.)
k.p.c.	- ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2019 r. poz. 1460 ze zm.)
k.r.o.	- ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2017 r. poz. 682 ze zm.)
Konstytucja RP	- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
MOP	- Międzynarodowa Organizacja Pracy
M.P.	- Monitor Polski
NP	- Nowe Prawo
NSA	- Naczelny Sąd Administracyjny
ONZ	- Organizacja Narodów Zjednoczonych
OSA	- Orzecznictwo Sądów Administracyjnych
OSN	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNAPIUS	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNCP	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna oraz Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	- Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPiKA	- Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	- Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
PIP	- Państwo i Prawo
PIP	- Państwowa Inspekcja Pracy
PiZS	- Praca i Zabezpieczenie Społeczne
SN	- Sąd Najwyższy
TK	- Trybunał Konstytucyjny
u.s.c.	- ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2018 r. poz. 1559 ze zm.)
u.z.z.	- ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.)
UE	- Unia Europejska

-
- ustawa o RDS** – ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.)
- ustawa o sip** – ustawa z 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.)
- u.z.p.t.** – ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563)
- u.z.s.p.** – ustawa z 5.07.2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej (Dz.U. z 2018 r. poz. 1629)

OD AUTORKI

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

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

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

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

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

Lublin, wrzesień 2019 roku

Teresa Liszcz


Część pierwsza

OGÓLNA

Rozdział I

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PRAWA PRACY

§ 1. Pojęcie i przedmiot prawa pracy

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

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

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

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

¹ Por. ustawa z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2019 r. poz. 688).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

² Zob. art. 303 § 1 k.p. i wydane na jego podstawie rozporządzenie Rady Ministrów z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm.).

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

Opracowanie ujmuje całościowo problematykę prawa pracy z uwzględnieniem najnowszych zmian w Kodeksie pracy, a także wynikających z przepisów unijnych, np. RODO, dotyczących m.in.:

- przetwarzania danych osobowych,
- dokumentacji pracowniczej,
- ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy,
- świadectwa pracy,
- zatrudniania młodocianych,
- wprowadzenia monitoringu na terenie zakładu pracy.

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

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

LEXOTEKA
więcej niż podręcznik

Poszukaj pozostałych podręczników
dostępnych online

www.lexoteka.pl



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

ISBN 978-83-8160-951-7

