

# SPOŁECZNY CHARAKTER ŚWIADCZEŃ W POLSKIM PRAWIE PRACY

Małgorzata Mędrala

---

---

2. WYDANIE

---

# SPOŁECZNY CHARAKTER ŚWIADCZEŃ W POLSKIM PRAWIE PRACY

Małgorzata Mędrala

---

---

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo.pl**  
księgarnia internetowa

**2. WYDANIE**

---

SERIA **MONOGRAFIE**

*Stan prawny na 11 maja 2020 r.*

Małgorzata Mędrala, ORCID: 0000-0002-0068-2975

Recenzenci

*Prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk*

*Dr hab. Wiesław Koczur, prof. UE w Katowicach*

Wydawca

*Joanna Dzwonnik*

Redaktor prowadzący

*Tomasz Pietrzak*

Opracowanie redakcyjne

*Katarzyna Świerk-Bożek*

Projekt okładek serii

*Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski*

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**<sup>♥</sup>

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ  
Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)  
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8187-703-9

ISSN 1897-4392

2. wydanie

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: [ksiazki@wolterskluwer.pl](mailto:ksiazki@wolterskluwer.pl)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

*Dla mojego syna Marcina*

# Spis treści

Wykaz skrótów .....	15
Wstęp .....	21
<b>Rozdział I</b>	
<b>Prawo pracy a założenia polityki społecznej .....</b>	<b>41</b>
1. Uwagi wstępne .....	41
2. Publiczne i społeczne aspekty prawa pracy .....	50
3. Polityka społeczna a polityka socjalna .....	53
4. Interwencjonizm państwowy i <i>welfare</i> lub <i>workfare state</i> a prawo pracy .....	63
5. Zakres podmiotowy prawa pracy .....	69
6. Uwagi końcowe .....	83
<b>Rozdział II</b>	
<b>Pojęcie świadczeń społecznych w polityce społecznej a świadczenia społeczne w prawie pracy .....</b>	<b>85</b>
1. Uwagi wstępne .....	85
2. Świadczenia i usługi społeczne jako część usług i świadczeń publicznych .....	86
3. Pojęcie, rodzaje i funkcje świadczeń społecznych .....	91
4. Podmioty i mechanizmy polityki społecznej .....	101
5. Dialog społeczny a społeczny charakter źródeł prawa pracy .....	103
6. Świadczenia społeczne jako transfery społeczne .....	106
7. Uwagi końcowe .....	110
<b>Rozdział III</b>	
<b>Świadczenia społeczne związane z pracą a pojęcie wynagrodzenia za pracę .....</b>	<b>113</b>
1. Uwagi wstępne .....	113
2. Pojęcie wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą na gruncie Kodeksu pracy .....	116

3. Funkcje wynagrodzenia za pracę a funkcje świadczeń o charakterze społecznym związanych z pracą .....	119
4. Definicje wynagrodzenia za pracę.....	123
4.1. Doktrynalne definicje wynagrodzenia za pracę.....	123
4.2. Pojęcie wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą na gruncie przepisów prawa i orzecznictwa.....	130
5. Wynagrodzenie za pracę oraz świadczenia społeczne związane z pracą z perspektywy zasad prawa pracy.....	134
6. Kategoria świadczeń społecznych związanych z pracą.....	139
7. Uwagi końcowe.....	144

## Rozdział IV

### Problemy terminologiczne z pojęciami „społeczny”

<b>i „socjalny” na gruncie języka prawnego i prawniczego .....</b>	<b>146</b>
1. Uwagi wstępne.....	146
2. Terminologia językowa.....	148
3. Terminologia w polityce społecznej.....	152
4. Terminologia w aktach prawa międzynarodowego .....	154
5. Prawa i wolności socjalne w regulacjach prawa konstytucyjnego .....	158
6. Terminologia w prawie publicznym .....	160
7. Terminologia w prawie pracy .....	163
7.1. Termin „socjalny” na gruncie Kodeksu pracy .....	163
7.2. Socjalny charakter świadczeń w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.....	165
7.3. Termin „socjalny” w zbiorowym prawie pracy.....	166
8. Uwagi końcowe.....	168

## Rozdział V

<b>Konstrukcja świadczeń społecznych w prawie pracy .....</b>	<b>170</b>
1. Klasyfikacja świadczeń społecznych związanych z pracą.....	170
2. Świadczenia społeczne związane z pracą a system zabezpieczenia społecznego .....	174
3. Wzajemność świadczeń społecznych związanych z pracą .....	178
3.1. Uwagi wstępne .....	178
3.2. Wzajemność stosunku pracy .....	179
3.3. Koncepcje na temat wzajemności świadczeń społecznych na poziomie płacy pracownika .....	184
3.4. Koncepcja tak zwanych świadczeń niewzajemnych.....	188

3.5. Niewzajemność świadczeń społecznych związanych z pracą – podsumowanie argumentacji.....	190
4. Uwagi końcowe.....	192

## **Rozdział VI**

### **Zasada zaspokajania potrzeb pracowników przez pracodawców – o konieczności zmiany art. 16 i art. 94 pkt 8 k.p.....**

1. Uwagi wstępne.....	194
2. Rola zasad prawa pracy.....	197
3. Potrzeby socjalne a potrzeby społeczne pracowników na gruncie obecnych regulacji art. 16 i art. 94 pkt 8 k.p.....	200
4. Roszczeniowość świadczeń wynikających z art. 16 oraz art. 94 pkt 8 k.p. ....	203
5. Dyskusje wokół dalszego utrzymywania art. 16 k.p. ....	212
6. Zasada zaspokajania potrzeb społecznych pracowników a zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.....	214
7. Uwagi końcowe.....	219

## **Rozdział VII**

### **Świadczenia społeczne związane z pracą jako element systemu społecznych praw socjalnych człowieka.....**

1. Uwagi wstępne.....	222
2. Pojęcie i geneza praw człowieka.....	226
3. Prawa człowieka pierwszej i drugiej generacji.....	230
4. Istota praw socjalnych.....	234
5. Egzekucja praw socjalnych i ich krytyka.....	239
6. Prawne źródła regulacji.....	245
7. Filozoficzne podstawy socjalnych praw człowieka.....	253
7.1. Uwagi wstępne.....	253
7.2. Liberalizm.....	256
7.3. Komunitaryzm.....	261
7.4. Komunizm naukowy.....	263
7.5. Socjaldemokracja.....	265
7.6. Społeczna nauka Kościoła katolickiego.....	267
8. Uwagi końcowe.....	273

**Rozdział VIII****Wybrane społeczne prawa socjalne człowieka a świadczenia**

<b>społeczne w prawie pracy</b> .....	277
1. Uwagi wstępne .....	277
2. Godność człowieka jako podstawa świadczeń społecznych o aksjologii socjalnej w prawie pracy .....	279
2.1. Pojęcie godności człowieka .....	279
2.2. Godność człowieka a minimum egzystencji .....	283
3. Świadczenia społeczne a prawo człowieka do wolności od wykluczenia społecznego.....	286
4. Godziwość wynagrodzenia za pracę a świadczenia społeczne związane z pracą.....	291
4.1. Godziwość wynagrodzenia w ujęciu doktrynalnym i orzecznictwym .....	291
4.2. Godziwość wynagrodzenia oraz płaca rodzinna (socjalna) w aktach prawa międzynarodowego .....	295
4.3. Kodeksowa zasada godziwego wynagrodzenia za pracę.....	298
5. Uwagi końcowe.....	301

**Rozdział IX****Świadczenia społeczne związane z pracą jako element ustrojowy  
społecznej gospodarki rynkowej** .....

303	
1. Uwagi wstępne .....	303
2. Świadczenia społeczne związane z pracą a zasada sprawiedliwości społecznej .....	304
3. Świadczenia społeczne związane z pracą a model społecznej gospodarki rynkowej.....	309
4. Świadczenia społeczne związane z pracą a kategoria normatywna solidarności i zasada solidaryzmu .....	311
5. Świadczenia społeczne związane z pracą a pojęcie dobra wspólnego.....	315
6. Świadczenia społeczne związane z pracą a wspólnotowa koncepcja zakładu pracy .....	317
7. Społeczny charakter pracy zarobkowej.....	319
8. Uwagi końcowe.....	319

**Rozdział X****Świadczenia społeczne w prawie pracy w świetle zasad**

<b>pomocniczości i proporcjonalności</b> .....	321
1. Uwagi wstępne .....	321
2. Koncepcja potrzeb podstawowych człowieka.....	322



3. Zasada pomocniczości (subsydiarności).....	324
4. Zasada proporcjonalności.....	327
4.1. Konstytucyjne podstawy zasady proporcjonalności.....	327
4.2. Zasada proporcjonalności świadczeń społecznych związanych z pracą a prawo własności podmiotu zatrudniającego.....	330
4.3. Zasada proporcjonalności świadczeń społecznych związanych z pracą a wolność działalności gospodarczej.....	334
4.4. Zasada proporcjonalności świadczeń społecznych związanych z pracą a zasada swobody umów w Konstytucji RP.....	337
5. Uwagi końcowe.....	338
6. Podsumowanie i wnioski z rozdziałów VII–X.....	339

## **Rozdział XI**

### **Ocena aktualnej konstrukcji świadczeń społecznych**

<b>o aksjologii socjalnej w polskim prawie pracy .....</b>	<b>344</b>
1. Uwagi wstępne.....	344
2. Ustawowe wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako świadczenie społeczne o aksjologii socjalnej.....	346
2.1. Uwagi wstępne.....	346
2.2. Prawo do wynagrodzenia minimalnego jako prawo socjalne człowieka pracującego.....	348
2.3. Zasady proporcjonalności i subsydiarności a ustawowe świadczenie wyrównawcze do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę i stawka minimalna zleceniobiorców.....	353
2.3.1. Swoboda negocjacyjna stron stosunku pracy oraz partnerów społecznych.....	353
2.3.2. Czynniki społeczny a coroczna negocjacja stawki wynagrodzenia minimalnego.....	354
2.3.3. Przesłanki ustalania corocznej kwoty wynagrodzenia minimalnego.....	355
2.3.4. Coroczna weryfikacja stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę.....	356
2.3.5. Składniki wliczane do podstawy wynagrodzenia minimalnego pracowników.....	358
2.3.6. Gwarancja minimalnej stawki godzinowej dla pracowników i osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych.....	361

2.3.7. Okres rozliczeniowy dodatku wyrównawczego z tytułu gwarancji minimalnego wynagrodzenia za pracę .....	365
2.3.8. Kryteria oceny sytuacji społecznej człowieka pracującego .....	365
2.3.9. Obowiązek ustawowej regulacji poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę.....	366
2.3.10. Aspekty rynkowe minimalnego wynagrodzenia za pracę .....	368
2.4. Podsumowanie.....	372
3. Odprawy pracownicze jako świadczenia społeczne o aksjologii społecznej .....	373
3.1. Uwagi wstępne .....	373
3.2. Odprawa na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych .....	378
3.2.1. Obecna konstrukcja odprawy i jej społeczna aksjologia.....	378
3.2.2. Odprawa u „małych pracodawców” .....	386
3.2.3. Podsumowanie .....	388
3.3. Odprawa pośmiertna.....	390
3.3.1. Konstrukcja odprawy pośmiertnej i jej społeczna aksjologia.....	390
3.3.2. Odszkodowanie wypłacone przez firmę ubezpieczeniową .....	397
3.4. Odprawa emerytalno-rentowa.....	398
3.5. Kumulacja odpraw pracowniczych a ich aksjologia społeczna.....	409
3.6. Podsumowanie.....	410
4. Wynagrodzenie chorobowe jako świadczenie społeczne o aksjologii społecznej .....	412
4.1. Uwagi wstępne .....	412
4.2. Ocena obecnej konstrukcji wynagrodzenia chorobowego w świetle jego aksjologii społecznej .....	416
4.3. Paradoksy związane z naliczaniem wynagrodzenia chorobowego .....	428
4.4. Podsumowanie.....	431
5. Wynagrodzenie urlopowe jako świadczenie społeczne o aksjologii społecznej .....	433
5.1. Społeczny charakter wynagrodzenia urlopowego.....	433

5.2. Aksjologia socjalna wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz test pomocniczości i proporcjonalności.....	442
5.3. Krytyka zasad naliczania wynagrodzenia urlopowego z perspektywy jego socjalnej aksjologii oraz zasady proporcjonalności.....	445
5.4. Podsumowanie.....	448
6. Wynagrodzenia związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych jako świadczenia społeczne.....	450
6.1. Kodeksowe świadczenia o charakterze społecznym związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych – uwagi wstępne.....	450
6.2. Urlop szkoleniowy jako prawo człowieka drugiej generacji .....	452
6.3. Urlop szkoleniowy a polityka społeczna państwa w zakresie oświaty i edukacji.....	455
6.4. Ocena obecnej konstrukcji świadczeń ze stosunku pracy związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych .....	456
6.5. Podsumowanie.....	463
7. Socjalna aksjologia wynagrodzenia przestojowego .....	465
8. Świadczenia społeczne związane z rodzicielstwem w prawie pracy .....	468
8.1. Rodzaje świadczeń.....	468
8.2. Aksjologia socjalna oraz test proporcjonalności i pomocniczości świadczeń związanych z rodzicielstwem .....	471
8.3. Podsumowanie.....	473
9. Dodatki wyrównawcze i wynagrodzenia dla pracowników szczególnie chronionych jako świadczenia społeczne .....	474
10. Wynagrodzenia związane z ochroną zdrowia jako świadczenia społeczne.....	479
11. Wynagrodzenia za czas zwolnień od pracy jako świadczenia społeczne w ramach stosunku pracy .....	484
12. Świadczenia społeczne a świadczenia socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych .....	489
12.1. Rodzaje świadczeń w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych .....	489
12.2. Publiczny charakter zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i jego społeczne przeznaczenie .....	491

12.3. Aksjologia społeczna a aksjologia socjalna zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.....	496
12.3.1. Uwagi wstępne .....	496
12.3.2. Świadczenie urlopowe jako świadczenie społeczne.....	496
12.3.3. Świadczenia/usługi socjalne a świadczenia/usługi społeczne finansowane w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych .....	499
12.4. Kryterium socjalne – subiektywne czy obiektywne? .....	504
12.5. Ustalenie i weryfikacja kryteriów socjalnych.....	509
12.6. Zasada proporcjonalności a „mali pracodawcy” i obligatoryjny charakter zakładowego funduszu świadczeń socjalnych .....	514
12.7. Podsumowanie .....	516
13. Pozaustawowe (fakultatywne) świadczenia społeczne .....	517
14. Ochrona świadczeń społecznych związanych z pracą .....	523
15. Wnioski końcowe .....	526
<b>Zakończenie .....</b>	<b>539</b>
<b>Wykaz aktów prawnych.....</b>	<b>547</b>
<b>Orzecznictwo .....</b>	<b>553</b>
<b>Literatura.....</b>	<b>559</b>
<b>Wykaz schematów i tabel .....</b>	<b>601</b>

# Wstęp

Praca ludzka odgrywa ogromną rolę w ramach polityki społecznej i w życiu gospodarczym państwa. Dla człowieka stanowi z reguły podstawowe źródło utrzymania dla siebie i rodziny. Jednocześnie ma ona bogaty wymiar etyczny<sup>1</sup>. Charakterystyczną cechą prawa pracy od początków jego istnienia było występowanie wielu świadczeń o charakterze społecznym, w tym po części socjalnym. Obecnie zauważa się jednocześnie tendencję do przenoszenia ich na inne niż pracownicze formy zatrudnienia, czego wyrazem jest koncepcja wyodrębnienia nowej gałęzi prawa zatrudnienia, umowy o zatrudnienie<sup>2</sup> czy też proponowane w ramach ostatniego projektu Kodeksu pracy wykonywanie pracy zarobkowej w oparciu o zatrudnienie niepracownicze<sup>3</sup>.

Jednym z łączących się integralnie ze stosunkiem pracy obowiązków o wymiarze społecznym jest wypłata przez pracodawców obok wynagrodzenia za pracę świadczeń pieniężnych o charakterze społecznym związanych z pracą na rzecz pracowników i ich rodzin. Rodzi to potrzebę postawienia pytania

---

<sup>1</sup> Kwestie etyczne związane z przyrodzoną godnością ludzką oraz innymi wartościami konstytucyjnymi związanymi z ludzką pracą omawia T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018, s. 19 i n.

<sup>2</sup> Postulat utworzenia nowej dziedziny prawa – prawa zatrudnienia rozwinęła M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013. Zob. także B.M. Ćwiertniak, *Prawo pracy czy prawo zatrudnienia?* [w:] *System prawa pracy*, t. I. *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 66 i n. Tematyce tej został w szczególności poświęcony XXI Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy w Toruniu, w dniach 17–19.05.2018 r., którego efektem była publikacja *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2018.

<sup>3</sup> Zgodnie z art. 1 projektu k.p. „Kodeks pracy reguluje prawa człowieka pozostające w związku z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz związane z tym obowiązki. Praca zarobkowa może być wykonywana jedynie w ramach stosunku pracy, zatrudnienia niepracowniczego lub w formie samozatrudnienia, chyba że ustawa stanowi inaczej”. Zob. Projekt kodeksu pracy z 2018 r., przygotowany przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy 2016–2018, <https://www.mpips.gov.pl/bip/teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy/> (dostęp: 23.09.2018 r.).

o przyczynę takiego stanu. Ze względu na ogólnoludzki wymiar pracy zarobkowej oraz prowadzoną przez państwo politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia (zob. art. 10 § 3 k.p.) pojawia się przy okazji kolejne zagadnienie, czy i w jakim zakresie świadczenia te powinny przysługiwać także w zatrudnieniu cywilnoprawnym, wykonywanym w ramach stałej zależności ekonomicznej. Kwestia ta jest szczególnie widoczna w obliczu ostatnich zmian regulacji polskiego prawa w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do rozszerzenia ochrony pracowniczej na umowy cywilnoprawne<sup>4</sup>. W literaturze wskazuje się bowiem na przenikanie (a nawet zawłaszczanie) prawa pracy w stosunku do prawa cywilnego oraz *vice versa*<sup>5</sup>. Nadal są to jednak regulacje odmienne. Przyjmując jednak założenie, że prawo do pracy jest prawem człowieka, a ochrona pracy w rozumieniu konstytucyjnym przysługuje każdemu człowiekowi wykonującemu pracę zarobkową, należy zadać sobie dodatkowe pytanie, czy świadczenia społeczne związane z pracą nie powinny również odnosić się (i ewentualnie w jakim stopniu) do zatrudnienia cywilnoprawnego, a więc w jakim stopniu i zakresie powinny zostać rozciągnięte na szeroko pojętą dziedzinę zatrudnienia.

W literaturze i podręcznikach do prawa pracy na ogół wskazuje się, że główną funkcją prawa pracy jest skierowana do wewnątrz stosunku pracy ochrona słabszego kontrahenta (pracownika) przed kontrahentem silniejszym (pracodawcą)<sup>6</sup>. Jednocześnie podkreśla się, że nie stoi to w sprzeczności z funkcjami zewnętrznymi prawa pracy, polegającymi na tym, iż prawo może być jednocześnie instrumentem polityki społecznej, w tym polityki rynku

---

<sup>4</sup> Zob. np. definicja osoby wykonującej pracę zarobkową w art. 1<sup>1</sup> u.z.z., dodanym ustawą z 5.07.2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1608), która weszła w życie 1.01.2019 r. czy też objęcie minimalną stawką wynagrodzenia za pracę zleceniobiorców – zob. art. 8a u.m.w.p., obowiązujący od 1.01.2017 r.

<sup>5</sup> Zob. K. Piwowarska, *Gwarancja minimalnej stawki godzinowej w umowie zlecenia i umowie o świadczenie usług – forma ingerencji funkcji ochronnej prawa pracy w prawo cywilne*, MPP 2017/8. Por. także wypowiedzi przedstawicieli polityki społecznej – J. Męcina, T. Niedziński, *Prawo pracy a polityka społeczna* [w:] *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, J. Męcina, Warszawa 2018, s. 388. O aktualności tematu świadczy także dyskutowana w literaturze kwestia koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w przypadku różnych form zatrudnienia i perspektywy prawa Unii Europejskiej – szerzej P. Schoukens, *Social security coordination and non-standard forms of (self) employment*, „Revue belge de sécurité sociale” 2019/1, s. 81 i n.

<sup>6</sup> Por. Z. Salwa (aktualizacja K.W. Baran, J. Witkowski), *Ochronna funkcja prawa pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. I. *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 477 i n.

pracy, polityki prorodzinnej i walki z wykluczeniem społecznym<sup>7</sup>. Mimo występujących w nauce prawa pracy sporów co do publicznego, prywatnego czy też może heterogenicznego ujęcia prawa pracy<sup>8</sup>, a także pojawiającej się w nowszej literaturze krytyki samej funkcji ochronnej prawa pracy<sup>9</sup>, uważanej za tradycyjną funkcję prawa pracy, leżącą u podstaw jego wyodrębnienia, cały czas wskazuje się na funkcję zaspokajania potrzeb społecznych na gruncie prawa pracy<sup>10</sup>, jak również podkreśla się znaczenie prawa pracy (czy też prawa zatrudnienia) jako instrumentu polityki społecznej państwa<sup>11</sup>.

Prawo pracy (a właściwie w szerszym ujęciu – starsze od niego prawo zatrudnienia<sup>12</sup>) służyło od zawsze rozwiązywaniu problemów społecznych oraz zabezpieczeniu wielu potrzeb społecznych, zwłaszcza związanych z utrzymaniem<sup>13</sup>. Często odbywało się to w oderwaniu od wartości ekonomicznej pracy<sup>14</sup>. Także w dzisiejszych czasach prawo pracy ma na celu zabezpieczenie pewnych potrzeb społecznych człowieka pracującego, niejednokrotnie bez wzajemności i ekwiwalentności świadczenia drugiego podmiotu. W wielu przypadkach odbywa się to właśnie m.in. poprzez występujące na jego gruncie liczne świadczenia pieniężne o charakterze społecznym.

W literaturze przedmiotu nie budzi na ogół wątpliwości, że podstawowym zobowiązaniem pracodawcy względem pracownika w stosunkach pracy jest wypłata wynagrodzenia za pracę (zob. art. 22 § 1 k.p.). Obok wynagrodze-

---

<sup>7</sup> T. Liszcz, *Niech prawo pracy pozostanie prawem pracy* [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, red. Z. Hajn, D. Sku-  
pień, Łódź 2015, s. 279.

<sup>8</sup> Zob. J. Czerniak-Swędziół, *Prawo pracy w ujęciu heterogenicznym* [w:] *System prawa pracy*, t. I. *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 618 i n.; K.W. Baran [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 38.

<sup>9</sup> Zob. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I. *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 1–26.

<sup>10</sup> P. Prusinowski, *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych*, Biblioteka Prawa Pracy, red. Z. Góról, Warszawa 2016, s. 13 i n.

<sup>11</sup> Wyrazem tego może być zorganizowanie w dniu 20.10.2017 r. na Uniwersytecie Łódzkim VIII Seminarium Szubertowskie pt. *Polityka społeczna a prawo pracy*.

<sup>12</sup> W doktrynie słusznie zwraca się uwagę, że zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych wyprzedziło historycznie stosunek pracy – zob. A. Dubowik, *Podporządkowanie w umownym zatrudnieniu cywilnoprawnym*, PiZS 2019/1, s. 17 i powołana tam literatura.

<sup>13</sup> Więcej na ten temat M. Mędrała, *Umowa o pracę jako źródło utrzymania* [w:] *Świadczenie pracy jako przedmiot zobowiązania umownego*, red. R. Frey, Kielce 2013, s. 179–187.

<sup>14</sup> Szerzej zob. rozdział V pkt 3.3 monografii, gdzie powołuję się w szczególności na opracowania M. Seweryńskiego.

nia za pracę pracownikowi przysługują również inne pieniężne świadczenia związane z pracą, w tym świadczenia o szeroko rozumianej aksjologii społecznej, nieznajdujące bezpośredniego odzwierciedlenia w wartości ekonomicznej jego pracy. Są to wypłaty o szeroko rozumianej aksjologii społecznej, wykazujące podobieństwo do transferów społecznych w rozumieniu nauk o polityce społecznej. Dlatego też można je traktować jako instrumenty tej polityki.

W ramach niniejszej monografii analizie poddaję charakter najważniejszych pieniężnych świadczeń ze stosunku pracy o charakterze społecznym, których, moim zdaniem, nie można traktować jako elementu wynagrodzenia za pracę *sensu stricto*, ale co najwyżej jako element szeroko rozumianego systemu „wynagradzania” czy dochodu ze stosunku pracy lub też płacy w znaczeniu ekonomicznym. Ich wypłata podyktowana jest względami społecznymi, w tym socjalnymi. Mają one charakter niewzajemny i nieekwiwalentny. Ich źródło ma charakter ustawowy, a nie umowny. Podstawę do ich wypłaty ustanawiają bowiem przepisy prawa powszechnie obowiązującego lub tzw. autonomiczne źródła prawa pracy (zob. art. 9 k.p.).

Kluczowy dla wyodrębnienia kategorii społecznych świadczeń ze stosunku pracy jest moim zdaniem tytuł działu trzeciego Kodeksu pracy, który obok pojęcia „wynagrodzenie za pracę” wyraźnie wyróżnia także pojęcie „inne świadczenia związane z pracą”. Należy przyjąć, że rozróżnienie to musi mieć zamierzony sens i stoją za nim względy konstrukcyjne, funkcjonalne i aksjologiczne. Część z tych świadczeń to właśnie analizowane świadczenia społeczne *sensu largo* związane z pracą. Zastrzegam przy tym, że dla potrzeb niniejszej publikacji ograniczam się jedynie do analizy świadczeń o charakterze pieniężnym, a pomijam świadczenia rzeczowe oraz świadczenia oparte na działaniu czy zaniechaniu<sup>15</sup>, które oczywiście również mogą być rodzajem świadczeń o charakterze społecznym w ich szerokim rozumieniu.

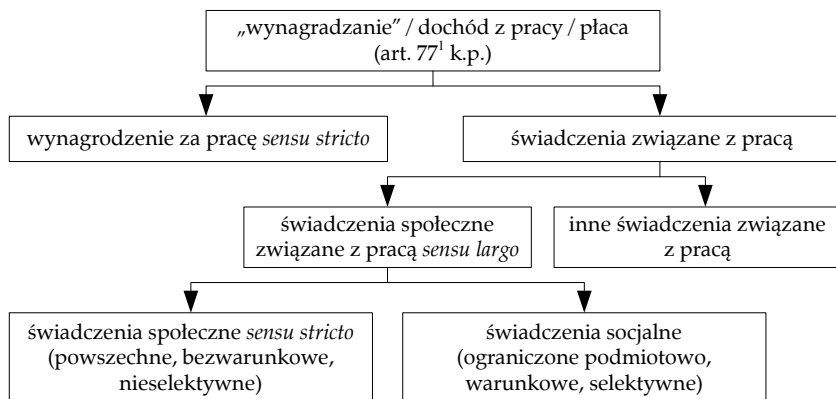
---

<sup>15</sup> W doktrynie prawa przyjmuje się, że świadczenie może polegać na: *dare* – daniu czegoś, *facere* – czynieniu czegoś, *non facere* – nieczynieniu czegoś, *pati* – znoszeniu czegoś. Świadczenia mogą mieć charakter pieniężny i niepieniężny – por. W. Borysiak [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. K. Osajda, Legalis 2019, art. 353, teza 99; M. Safjan [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. K. Pietrzykowski, t. 1, Legalis 2018, art. 353, teza IV.2.



Dla potrzeb prowadzonych analiz wprowadzam określoną **systematykę i terminologię**. Wychodzę z powszechnie przyjmowanego w literaturze polityki społecznej zasadniczego założenia, że pojęcie socjalności (aksjologii socjalnej) jest węższe od pojęcia aksjologii społecznej w szerokim rozumieniu. Każda instytucja o charakterze socjalnym ma jednocześnie charakter społeczny, ale jedynie część instytucji o charakterze społecznym znajduje jednocześnie uzasadnienie socjalne. Omawiane świadczenia pieniężne występujące obok wynagrodzenia za pracę nazywam **świadczeniami społecznymi sensu largo**. Wzorując się na klasyfikacjach przyjętych na gruncie polityki społecznej, świadczenia te ze względów konstrukcyjnych dzielę na dwie grupy – **świadczenia społeczne sensu stricto** oraz **świadczenia socjalne**. Te z pierwszej grupy mają charakter powszechny, bezwarunkowy i nie-selektywny, druga grupa natomiast ma charakter ograniczony podmiotowo, warunkowy, selektywny, uzależniona jest od istnienia jakiejś przesłanki lub kryterium socjalnego po stronie beneficjenta świadczenia. Jeśli posługuję się przy tym w sposób ogólny terminem „świadczenia społeczne”, to używam go w szerokim ujęciu, mając na myśli oba rodzaje świadczeń. Nie ulega bowiem dla mnie wątpliwości, że aktualne rozwiązania prawa pracy są w dużym stopniu nasycone elementami społecznymi, w tym po części socjalnymi. W praktyce zanika jednak odróżnienie aksjologii społecznej od socjalnej. W prawie pracy również nie przywiązuje się specjalnej wagi do tej terminologii. W konsekwencji większość istniejących świadczeń społecznych związanych z pracą posiada w dużej mierze konstrukcję świadczeń społecznych *sensu stricto*. Ustawodawca rzadko dostrzega potrzebę ich różnicowania ze względów faktycznie socjalnych, co uznaję za podejście błędne ze względów aksjologicznych, prowadzące często w konsekwencji do wątpliwej konstrukcji poszczególnych świadczeń społecznych.

**Schemat 1.** Miejsce pieniężnych świadczeń społecznych związanych z pracą w systemie wynagradzania za pracę



Źródło: opracowanie własne.

**Tematyka samych pieniężnych świadczeń o charakterze społecznym**, w tym świadczeń o aksjologii socjalnej, w polskim prawie pracy, a tym bardziej prawie zatrudnienia, nie doczekała się do tej pory kompleksowej monografii. Brakuje także syntetycznego ujęcia tej problematyki z perspektywy polityki społecznej oraz społecznych praw socjalnych człowieka pracującego. Konieczna jest przy tym analiza tych świadczeń nie tylko z perspektywy prawnej, ale także etycznej, społecznej i ekonomicznej, zwłaszcza w kontekście szeroko rozumianej kwestii przyszłości prawa pracy (a właściwie dziedziny zatrudnienia). W ramach dotychczasowego piśmiennictwa prawa pracy świadczenia te były często wrywkowo analizowane przy omawianiu poszczególnych instytucji, jak również przy okazji poruszanej niejednokrotnie w literaturze problematyki wynagrodzeniowej<sup>16</sup>. Najczęściej występowanie tych świadczeń na poziomie ustawowym tłumaczy się tzw. ryzykiem

<sup>16</sup> Por. K. Walczak, *Zasada ekwiwalentności zmodyfikowanej* [w:] K. Walczak, *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Legalis 2018. Wybrane instytucje omawia także A. Sobczyk (*Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. II. *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013), omawiając niektóre obowiązki i świadczenia niewiązane z konstytucyjnego punktu widzenia. Ponadto poszczególne instytucje są omawiane w ramach komentarzy i publikacji o szerszej tematyce, a dotyczących przy okazji wybranych zagadnień z tego zakresu.

socjalnym<sup>17</sup> lub płacowym<sup>18</sup> pracodawcy. Nie jest to jednak, moim zdaniem, wytlumaczenie jedyne, ponieważ zdarzenia skutkujące obowiązkiem wypłaty wskazanych świadczeń są przede wszystkim ryzykiem samego pracownika<sup>19</sup>. W moim przekonaniu nie wyjaśnia to także przekonująco powodów obciążania podmiotów będących pracodawcami kosztami tych świadczeń.

W doktrynie wielokrotnie przewija się w różnych kontekstach **problem proporcjonalności finansowych obciążeń społecznych nakładanych na pracodawców**. W dotychczasowej literaturze nie zwraca się jednak specjalnej uwagi na potrzebę odróżniania w tym kontekście aksjologii społecznej *sensu stricto* od aksjologii socjalnej w prawie pracy, a dostrzeżenie różnic w tym zakresie pozwala, w moim przekonaniu, wiele wyjaśnić, jeśli chodzi o prawidłowość przyjmowanych przez ustawodawcę konstrukcji świadczeń społecznych. W niniejszym opracowaniu proponuję analizę tej problematyki z takiej właśnie perspektywy. Jest to próba wypełnienia luki w postaci braku kompleksowego ujęcia omawianych zagadnień w nauce prawa, jak również przedstawienia nowego spojrzenia na nie z punktu widzenia polityki społecznej państwa i społecznych praw socjalnych człowieka pracującego, z użyciem odmiennej niż do tej pory terminologii. O doniosłości społecznej tematu świadczą występujące niejednokrotnie na przestrzeni historycznej liczne kontrowersje w zakresie przyjmowanej przez ustawodawcę konstrukcji poszczególnych świadczeń<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> Zob. np. M. Lewandowicz-Machnikowska [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 183; M. Skąpski [w:] *Prawo pracy*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2012, s. 40; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 97; L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2017, s. 49.

<sup>18</sup> L. Florek wskazuje na ryzyko niedostępności pracy oraz związane z nim ryzyko płacowe – por. L. Florek, *Prawo...*, s. 50. Podobnie Ł. Pisarczyk, *Ryzyko niedostępności pracy oraz ryzyko płacowe* [w:] Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 205 i n.

<sup>19</sup> Na ten aspekt zwraca się zwłaszcza uwagę w doktrynie ubezpieczeń społecznych, a tymczasem spora część omawianych świadczeń ma konstrukcję zbliżoną do ubezpieczeniowej. Szerzej na temat wyodrębnienia się ryzyk socjalnych w ubezpieczeniach społecznych i ich związkach ze stosunkami pracy i stosunkami cywilnoprawnymi zob. K. Roszewska, *Ryzyko niezdolności do pracy*, Warszawa 2018, s. 30. Autorka wskazuje przede wszystkim na potrzeby, jakie rodzą u danego człowieka określone ryzyka (s. 32 i n.).

<sup>20</sup> Na marginesie przy tej okazji należy dodać, że tematyka ta ma także doniosłe znaczenie w kontekście delegowania pracowników w ramach Unii Europejskiej, gdzie główną zasadą jest prawo właściwe dla kraju miejsca wykonywania pracy (szerzej R. Cornelissen, *The protection of social rights in a cross-border situation within the EU: a historical overview*, „Revue belge de sécurité sociale” 2019/1, s. 28–30; o potrzebie wyważenia swobód rynkowych oraz praw społecznych w ramach Unii Europejskiej zob. np. M.P. Maduro, *Striking the Elusive Balance Between Economic*

Omawiane świadczenia, służąc zaspokajaniu różnych potrzeb społecznych pracowników, realizują prawa socjalne człowieka pracującego oraz zadania z zakresu polityki społecznej państwa. Na ogół są one finansowane w całości ze środków podmiotów będących pracodawcami, często przedsiębiorców<sup>21</sup>. Powstaje zatem pytanie o uzasadnienie nakładania tego rodzaju obciążeń oraz trafność przyjętej przez ustawodawcę konstrukcji. W tym kontekście proponuję analizę z perspektywy socjalnych praw człowieka pracującego. Rozróżniam przy tym również społeczne i socjalne prawa człowieka. Prawa społeczne mają szerszy zakres, należą się każdemu. Z kolei prawa socjalne mają węższy zakres i odwołują się do takich potrzeb, których człowiek sam nie jest w stanie zaspokoić. W literaturze wskazuje się bowiem, że „[...] chociaż prawa zabezpieczają ważne ludzkie potrzeby (przede wszystkim związane z bezpieczeństwem), nie są one tożsame z potrzebami. Potrzeby mogą być zaspokajane drogą wymiany, poprzez dobroczynność, drogą politycznej alokacji środków publicznych czy poprzez politykę społeczną państwa”<sup>22</sup>.

Uzasadnienie dla zaspokajania potrzeb społecznych, a zwłaszcza socjalnych, pracowników i ich rodzin w ramach stosunku pracy, w tym poprzez świadczenia społeczne związane z pracą, dostrzegam także w częściowo krytykowanej w doktrynie zasadzie zaspokajania potrzeb pracowników (art. 16 k.p.), której moim zdaniem należy nadać inne niż do tej pory przyjęte znaczenie, jak również zasadzie prawa do wynagrodzenia godziwego pracownika (art. 13 k.p.), zwłaszcza w kontekście prawa międzynarodowego, gdzie na gruncie tego pojęcia akcentuje się elementy socjalne i społeczny wymiar pracy zarobkowej.

---

*Freedom and Social Rights in the EU* [w:] *The EU and Human Rights*, red. P. Alston, Oxford 1999, s. 449 i n.). Zagadnienia te wymagałyby jednak przeprowadzenia odrębnych badań prawno-porównawczych między ustawodawstwem poszczególnych państw członkowskich, które wykraczają poza ramy niniejszego opracowania. W najnowszej literaturze zagadnienia kolizji między prawami socjalnymi a swobodami rynku wewnętrznego w Unii Europejskiej stanowią przedmiot monografii M. Kiełbasy, *Prawa socjalne w Unii Europejskiej a granice swobód rynku wewnętrznego*, Warszawa 2017, *passim*.

<sup>21</sup> Warto odnotować pojawiające się w literaturze stanowisko o potrzebie wyodrębnienia przedsiębiorcy od pracodawcy. Wszelkie obciążenia społeczne w ramach stosunku pracy tak naprawdę obciążają nie pracodawcę kodeksowego, ale właściciela zakładu pracy, przedsiębiorcę, współnika, udziałowca lub bezpośrednio państwo w przypadku podmiotów publicznych. Kwestii tej jednak na potrzeby niniejszej pracy definitywnie nie rozstrzygam. Więcej na ten temat A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017, s. 63 i n.

<sup>22</sup> W. Osiatyński, *Prawa człowieka i ich granice*, Kraków 2011, s. 173.

Do grupy analizowanych w ramach monografii świadczeń społecznych *sensu largo* związanych z pracą zaliczam w szczególności najczęściej spotykane w praktyce świadczenia:

- dodatek uzupełniający (wyrównanie) do ustawowego minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 7 u.m.w.p.);
- ustawowe odprawy pracownicze, wśród których należy wyróżnić: odprawę pośmiertną (art. 93 k.p.), odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (art. 8 u.z.g.), odprawę emerytalno-rentową (art. 92<sup>1</sup> k.p.);
- wynagrodzenie chorobowe (art. 92 k.p.);
- wynagrodzenie urlopowe (art. 172 k.p.);
- (częściowo) wynagrodzenia za czas urlopu szkoleniowego i zwolnień od pracy na czas podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 103<sup>1</sup> k.p.);
- dodatki wyrównawcze na rzecz osób szczególnie chronionych – kobiet w ciąży i innych pracowników podlegających szczególnej ochronie ze względu na rodzicielstwo, wiek i pełnione funkcje społeczne (art. 5 ust. 5 u.z.g.);
- świadczenia związane z ochroną rodzicielstwa – dodatek wyrównawczy i wynagrodzenie dla kobiet w ciąży oraz matek karmiących piersią niezdolnych do dotychczasowej pracy – (art. 179 § 4–5, art. 178<sup>1</sup> w zw. z art. 179 § 4–5 k.p.);
- (częściowo) wynagrodzenia za czas badań medycyny pracy i szkoleń bhp;
- (częściowo) dodatki wyrównawcze wypłacane na skutek obniżenia wynagrodzenia w związku z przeniesieniem pracownika do innej pracy w przypadku choroby zawodowej lub wypadku przy pracy pracownika (art. 230 § 2, art. 231 k.p.);
- wynagrodzenia za czas zwolnień okolicznościowych czy niektórych płatnych zwolnień od pracy na podstawie przepisów szczególnych;
- świadczenia wypłacane na podstawie ustawy z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, w tym zwłaszcza świadczenia przyznawane z uwzględnieniem kryterium socjalnego.

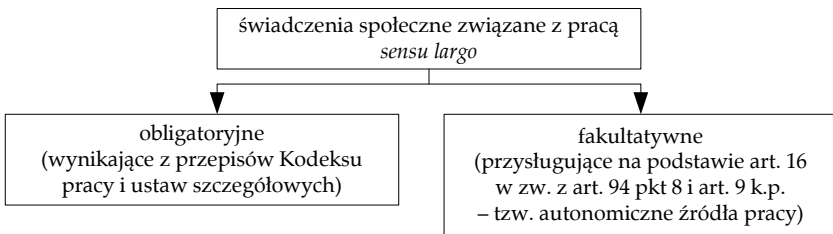
Świadczenia społeczne mogą także przysługiwać pracownikom w oparciu o zasadę zaspokajania potrzeb pracowników przez pracodawców z art. 16 k.p. w połączeniu z obowiązkiem wynikającym z art. 94 pkt 8 k.p.<sup>23</sup>,

---

<sup>23</sup> Zob. rozdział VI monografii.

jak również na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych obowiązujących u pracodawców (art. 9 k.p.). Można w tym przypadku mówić (podobnie jak w przypadku większości świadczeń w ramach ZFŚS) o świadczeniach o charakterze fakultatywnym, aczkolwiek również z poziomu ustawowego. To przepisy prawa dają bowiem pracodawcy podstawy do wypłaty tego rodzaju świadczeń. Wprowadzenie zarazem tego rodzaju możliwości w ramach stosunku pracy jest wyrazem pewnego rodzaju polityki społecznej państwa w zakładach pracy, ustanawiającej zachęty mające na celu wspieranie określonych zachowań w ramach wspólnoty zakładowej.

**Schemat 2.** Podział świadczeń społecznych związanych z pracą ze względu na kryterium obligatoryjności



Źródło: opracowanie własne.

Cechą wspólną tych świadczeń jest towarzysząca im aksjologia społeczna, w tym w dużej mierze socjalna. Ponadto większość świadczeń narzuconych ustawowo jest zbliżona w jakiejś mierze do świadczeń ubezpieczeniowych. Mają one charakter gwarancyjny, jak wynagrodzenie chorobowe, urlopowe, dodatki wyrównawcze<sup>24</sup>. Wynikają z poziomu ustawowego. Świadczenia te nie są stałe, cechuje je nieperiodyczność, ich wypłata uzależniona jest od wystąpienia dodatkowych, szczególnych zdarzeń w życiu pracownika. Niektóre z nich przysługują nawet nie pracownikowi, ale członkom jego rodziny lub nawet osobom spoza zakładu pracy, jak emeryci, renciści, zleceńbiorczy<sup>25</sup>. Wywołuje to w doktrynie spory o ich kwalifikację, charakter prawny i aksjologiczne uzasadnienie<sup>26</sup>.

<sup>24</sup> Zob. rozdział V monografii.

<sup>25</sup> Przykładem jest odprawa pośmiertna lub niektóre świadczenia z ZFŚS.

<sup>26</sup> Por. D. Dzienisiuk, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016, s. 125.

W monografii stawiam, a następnie udowadniam **dwie zasadnicze tezy badawcze. Podstawową tezę badawczą** (postawioną już w samym tytule) jest **twierdzenie o społecznym charakterze analizowanych pieniężnych świadczeń związanych z pracą w polskim prawie pracy**. Wymaga to zatem wykazania wszystkich cech charakterystycznych dla tego rodzaju świadczeń na gruncie polityki społecznej. Tak postawiona teza rodzi także określone konsekwencje wykładnicze. Jeśli uznamy omawiane świadczenia za społeczne, to zmusza to jednocześnie do poszukiwania podstaw ich występowania nie na poziomie woli stron (nie będą one bowiem elementem zobowiązań umownych), ale na poziomie przepisów prawa. Uwagę należy skoncentrować przede wszystkim na intencjach ustawodawcy oraz granicach praw człowieka, jak również na granicach ingerencji państwowej polityki społecznej w prawo zatrudnienia. Rodzi to w dalszej kolejności pytanie o zakres i stopień obciążania tego rodzaju świadczeniami przez państwo podmiotów będących pracodawcami w ramach obecnie obowiązujących regulacji, a zatem skłania do poszukiwania odpowiedzi na pytanie, czy przyjęta przez ustawodawcę obecna konstrukcja omawianych świadczeń jest prawidłowa. W publikacji przyjmuję, że granice te wyznaczają przede wszystkim podstawowe potrzeby człowieka, których sam nie jest on w stanie zaspokoić oraz konstytucyjne zasady pomocniczości i proporcjonalności. Wiąże się z tym także wskazana na wstępie potrzeba wprowadzenia podziału terminologicznego świadczeń społecznych *sensu largo* na świadczenia społeczne *sensu stricto* i świadczenia socjalne, który to podział wzorem nauk o polityce społecznej próbuję adaptować na gruncie prawa pracy.

W związku z tym stawiam w opracowaniu **drugą istotną tezę badawczą**, a mianowicie, że **obecne konstrukcje przyjęte przez ustawodawcę w zdecydowanej mierze nadają omawianym świadczeniom w prawie pracy charakter świadczeń typowo społecznych (*sensu stricto*), bez uwzględnienia występującej w istocie u ich podłoża aksjologii socjalnej** (a więc bez uwzględnienia potrzeby wprowadzenia kryterium selektywności i warunkowości). Prowadzi to często do naruszenia konstytucyjnych zasad pomocniczości oraz proporcjonalności na poziomie obciążeń finansowych nakładanych w tym zakresie na pracodawców. Prowadzona analiza ma pozwolić zarazem na dostrzeżenie *de lege ferenda* głębszej potrzeby uwzględnienia przez ustawodawcę w ramach przyjmowanych konstrukcji aksjologii typowo socjalnej dla omawianych świadczeń i wynikających z niej implikacji.

Celem publikacji jest przede wszystkim teoretyczne, całościowe ujęcie problematyki pieniężnych świadczeń o charakterze społecznym w polskim prawie pracy, a w koniecznym zakresie również w prawie zatrudnienia (z jednoczesnym przełożeniem ich w niezbędnym stopniu na warstwę praktycznych rozwiązań), ich usystematyzowanie, zbadanie ich aksjologii oraz podjęcie próby wytłumaczenia ich konstrukcji, a tym samym wypełnienie istniejącej luki w literaturze prawa pracy w tym zakresie.

Dodatkowym celem jest próba podjęcia zaprezentowania interdyscyplinarnego rozumienia podstawowych pojęć z zakresu analizowanej problematyki, a co najmniej stworzenie wspólnej siatki pojęciowej dla polityki społecznej i prawa pracy. Tematyka ta jest omawiana także z niezbędnym odniesieniem do dorobku nauki zarządzania zasobami ludzkimi, prawa konstytucyjnego oraz doktryny praw człowieka. Prawo pracy nie może być, moim zdaniem, analizowane w oderwaniu od innych nauk społecznych, a zwłaszcza polityki społecznej. Notabene cały czas można obserwować, że ustawodawca wprowadza w ramach regulacji prawa pracy rozwiązania, które mają na celu przyczynienie się do rozwiązywania wielu bieżących problemów społecznych, jak choćby z zakresu ochrony rodzicielstwa. Na marginesie należy dodać, że większość katedr prawa pracy w Polsce ma w swoich nazwach także „politykę społeczną” lub „politykę socjalną”<sup>27</sup>.

Analiza i ocena funkcjonujących poszczególnych pieniężnych świadczeń społecznych ze stosunku pracy wobec tak postawionych celów, założeń i tez badawczych wymaga odpowiedzi na następujące **pytania szczegółowe**:

- 1) Jakie można wskazać związki świadczeń społecznych w prawie pracy (prawie zatrudnienia) z polityką społeczną oraz polityką socjalną państwa oraz jakie wynikają z tego implikacje wykładnicze?
- 2) Czy świadczenia społeczne w prawie pracy wykazują cechy świadczeń społecznych w rozumieniu polityki społecznej?
- 3) Jaka jest relacja kategorii świadczeń społecznych w prawie pracy do kategorii pojęcia „wynagrodzenie za pracę”?
- 4) Czy istnieje uzasadnienie dla wyróżniania wśród „świadczeń społecznych związanych z pracą” węższej podkategorii „świadczeń socjalnych”?

---

<sup>27</sup> Przykładowo Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego czy Katedra Prawa Pracy i Polityki Socjalnej Uniwersytetu Śląskiego.



- 5) Jaka jest relacja świadczeń społecznych związanych z pracą do świadczeń w ramach systemu zabezpieczenia społecznego?
- 6) Czy aktualnym świadczeniem społecznym związanym z pracą można przypisać cechy ekwiwalentności i wzajemności?
- 7) Jaka jest relacja świadczeń społecznych związanych z pracą do zasady zaspokajania potrzeb społecznych z art. 16 k.p. oraz zasady godziwego wynagrodzenia za pracę z art. 13 k.p. we współczesnych realiach rynkowych?
- 8) Czy, a jeśli tak, to dlaczego pracownik (a może człowiek pracujący) ma prawo do innych świadczeń związanych z pracą niż wynagrodzenie za pracę o aksjologii społecznej (*sensu stricto*) lub socjalnej oraz w jakich sytuacjach?
- 9) Jakie uzasadnione potrzeby człowieka pracującego lub jego rodziny świadczenia te powinny zaspokajać w świetle poszczególnych koncepcji praw socjalnych?
- 10) Jakie implikacje wykładnicze w zakresie prawa do świadczeń społecznych związanych z pracą oraz rozkładu ich ciężarów powoduje uwzględnienie przy ich założeniach konstrukcyjnych podstawowych ustrojowych zasad Rzeczypospolitej Polskiej (społeczna gospodarka rynkowa, zasady sprawiedliwości i solidarności społecznej oraz dobra wspólnego), jak również konstytucyjnych zasad proporcjonalności i pomocniczości?
- 11) Jakie znaczenie wykładnicze w kontekście instytucji świadczeń społecznych w prawie pracy ma wspólnotowa koncepcja zakładu pracy?
- 12) Które świadczenia w ramach obecnie funkcjonujących świadczeń społecznych związanych z pracą w polskim prawie pracy powinny mieć charakter socjalny ze względu na socjalną aksjologię, a które charakter społeczny (*sensu stricto*) oraz czy obecna ich konstrukcja przyjęta przez ustawodawcę jest prawidłowa?
- 13) Czy oraz ewentualnie w jakim zakresie podmiotem ponoszącym koszty świadczeń społecznych związanych z pracą powinien być podmiot zatrudniający? W jakim zakresie koszty te powinno ponosić państwo lub inne instytucje?
- 14) Czy istnieje konieczność różnicowania podmiotów zatrudniających w ramach systemu solidarnościowego w zakresie ponoszenia kosztów świadczeń społecznych i ewentualnie według jakich kryteriów?
- 15) Czy świadczenie społeczne w danej sytuacji należy się jedynie pracownikowi czy każdemu człowiekowi pracującemu? Które świadczenia powinny być rozciągnięte na prawo zatrudnienia?

W tym ostatnim zakresie konieczna jest również analiza tej tematyki na poziomie zatrudnienia osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż w oparciu o zatrudnienie pracownicze, jak również analiza różnicowania świadczeń w zależności od rodzaju umowy o pracę. Analiza ta, ze względu na ramy niniejszego opracowania, ma przede wszystkim charakter sygnalizacyjny.

Próbie udzielenia odpowiedzi na powyższe pytania podejmuję stopniowo w kolejnych rozdziałach przez formułowanie wniosków *de lege lata* i *de lege ferenda*.

W tym kontekście wyjaśnienia wymaga **tytuł i układ niniejszej monografii**. Tytuł odnosi się do występujących w prawie pracy obok wynagrodzenia za pracę *sensu stricto* pieniężnych świadczeń związanych z pracą, którym można przypisywać aksjologię społeczną, w tym socjalną. Świadczenia te zbliżone są konstrukcyjnie do świadczeń społecznych na gruncie polityki społecznej i można je traktować jako rodzaj pozabudżetowych wydatków państwa, co uzasadnia zastosowaną terminologię.

W publikacji można wyróżnić zasadniczo trzy części tematyczne. Rozdziały I–VI stanowią omówienie podstawowych założeń teoretycznych istotnych z punktu widzenia wykazania społecznego charakteru pieniężnych świadczeń w prawie pracy, ich konstrukcji oraz systematyki, jak również zakresu podmiotowego prawa pracy. W rozdziałach VII–X koncentruję się na poszukiwaniu uzasadnienia istnienia w systemie prawa pracy świadczeń o charakterze społecznym przez skonfrontowanie ich z systemem społecznych praw socjalnych człowieka, zasadami ustrojowymi Rzeczypospolitej Polskiej oraz konstytucyjnymi zasadami proporcjonalności i pomocniczości. Najobszerniejszy rozdział XI stanowi analizę najczęściej występujących w praktyce omawianych świadczeń społecznych pod kątem prawidłowości przyjętej przez ustawodawcę ich konstrukcji, co zarazem pozwoliło na sformułowanie szczegółowych wniosków *de lege lata* i *de lege ferenda*.

Ze względu na dostrzeżoną aksjologię społeczną, w tym socjalną, świadczeń związanych z pracą konieczne jest w pierwszej kolejności odwołanie się do relacji prawa pracy i polityki społecznej, jak również do podstawowych pojęć z zakresu polityki społecznej, takich jak pojęcie świadczeń społecznych

i socjalnych na gruncie języka tej polityki oraz pojęć transferu społecznego i redystrybucji budżetowej. Wobec stopniowego rozszerzania ochrony socjalnej na zatrudnienie cywilnoprawne w ramach kolejnych nowelizacji ustaw szczegółowych konieczne jest także zwrócenie uwagi na zakres podmiotowy prawa pracy (szersze spojrzenie na temat z perspektywy dziedziny zatrudnienia). Te kluczowe dla dalszych rozważań zagadnienia są przedmiotem rozważań rozdziałów I i II.

Prowadzona analiza nie może się obejść także bez wyjaśnienia kwestii pojęciowych i terminologicznych na gruncie Kodeksu pracy, w szczególności bez rozróżnienia pojęć „wynagrodzenie za pracę” oraz „inne świadczenia związane z pracą”, w tym miejsca „świadczeń społecznych związanych z pracą” w ramach tej klasyfikacji. Te zagadnienia stanowią przedmiot rozważań rozdziału III.

Rozróżnienie aksjologii społecznej i socjalnej zostanie szczegółowo dokonane w rozdziale IV poprzez analizę terminologii używanej na gruncie języka potocznego, polityki społecznej, jak i języka prawnego (aktów prawa krajowego i międzynarodowego) oraz prawniczego.

W rozdziale V podejmuję zagadnienia związane z określeniem charakteru omawianych świadczeń na poziomie ich wzajemności i ekwiwalentności oraz roli w systemie solidarnościowym. Wskazuję także na podobieństwo tych świadczeń do świadczeń ubezpieczeniowych.

W rozdziale VI odnoszę się do krytykowanej w doktrynie zasady zaspokajania potrzeb społecznych pracowników z art. 16 k.p., której, w mojej ocenie, należy przypisać obecnie nowy wymiar w kontekście analizowanych świadczeń o charakterze społecznym ze stosunku pracy.

Kolejnym etapem jest poszukiwanie podstaw aksjologicznych dla istnienia omawianych świadczeń na gruncie teorii socjalnych praw człowieka oraz zasad ustrojowych Rzeczypospolitej Polskiej. W rozdziale VII dokonuję analizy istoty społecznych praw socjalnych człowieka pracującego w świetle obowiązujących regulacji prawa krajowego oraz międzynarodowego, jak również na gruncie najważniejszych nurtów filozofii politycznej. Rozważania te mają kluczowe znaczenie dla zrozumienia aksjologii socjalnej świad-

czeń społecznych związanych z pracą, do których wypłaty zobowiązane są podmioty będące pracodawcami. Dlatego też poświęcam im sporą część rozważań, zwłaszcza że do tej pory w nauce prawa instytucje prawa pracy rzadko były analizowane z perspektywy socjalnych praw człowieka pracującego.

Rozwijając ten wątek, w rozdziale VIII analizuję wybrane prawa socjalne istotne dla zrozumienia aksjologii pieniężnych świadczeń społecznych związanych z pracą, tj. prawo do życia godnego, wolności od wykluczenia społecznego oraz godziwego wynagrodzenia za pracę.

Przedmiotem rozdziału IX jest badanie aksjologii i konstrukcji świadczeń społecznych związanych z pracą z perspektywy zasad ustrojowych Rzeczypospolitej Polskiej, zwłaszcza społecznej gospodarki rynkowej. W rozdziale tym poddaję analizie relację świadczeń o charakterze społecznym w prawie pracy do zasady sprawiedliwości społecznej, modelu społecznej gospodarki rynkowej, zasady solidarności społecznej oraz pojęcia dobra wspólnego, z których można wywodzić wspólnotową koncepcję zakładu pracy i społeczny charakter pracy zarobkowej. Społeczny wymiar pracy zarobkowej oraz wspólnota zakładowa, w ramach której praca zarobkowa jest wykonywana, uzasadniają, moim zdaniem, nierównomierne rozłożenie ciężarów i obowiązków kosztem innych w imię zasady solidarności społecznej.

W rozdziale X nawiązuję do teorii podstawowych potrzeb człowieka oraz konstytucyjnych zasad proporcjonalności i pomocniczości, które, w mojej opinii, są kluczowym wyznacznikiem dla nakładania na pracodawców ciężarów pieniężnych świadczeń społecznych związanych z pracą. Jest to zarazem punkt wyjścia do oceny obecnie występujących konstrukcji poszczególnych świadczeń społecznych w polskim prawie pracy.

Najobszerniejszy rozdział XI obejmuje analizę przyjętych obecnie rozwiązań przez ustawodawcę w stosunku do poszczególnych kategorii świadczeń, w szczególności z perspektywy ich konstrukcji jako świadczeń społecznych *sensu stricto* lub socjalnych oraz towarzyszącej im aksjologii socjalnej. Analizy świadczeń dokonuję trójstopniowo: 1) przez badanie ich charakteru i konstrukcji nadawanej przez ustawodawcę w aktualnym stanie prawnym, a więc w szczególności, czy mają one konstrukcję świadczenia społecznego *sensu stricto* czy socjalnego; 2) przez badanie, jaka faktycznie aksjologia

(społeczna czy socjalna) leży u ich podstaw, 3) przez przeprowadzenie testu proporcjonalności i pomocniczości obciążeń finansowych podmiotów zatrudniających w tym zakresie. Celem prowadzonych rozważań jest również sformułowanie wniosków *de lege ferenda*.

W monografii posługuję się następującymi **metodami badawczymi: formalno-dogmatyczną, aksjologiczną** oraz w niezbędnym zakresie **historyczną i prawnoporównawczą**.

Podstawową metodą badawczą jest typowa dla nauk prawnych analiza formalno-dogmatyczna tekstów prawnych. Przy jej wykorzystaniu dokonuję analizy najważniejszych problemów i wątpliwości interpretacyjnych pojawiających się na tle obowiązujących przepisów w prawie krajowym i międzynarodowym. Analizuję również dostępne projekty aktów prawnych, zwłaszcza w ramach ostatnich dwóch Komisji Kodyfikacyjnych, dostępne źródła internetowe, orzecznictwo oraz literaturę z zakresu nauki prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, prawa konstytucyjnego, praw człowieka, polityki społecznej i nauki o zarządzaniu.

Z kolei metodę aksjologiczną<sup>28</sup> wykorzystuję w szczególności w rozdziałach poświęconych analizie istoty i koncepcji praw człowieka drugiej generacji, w tym praw pracowniczych, jak również podstaw ustrojowych ograniczeń prawa własności i swobody działalności gospodarczej podmiotów będących pracodawcami w zakresie obciążania ich kosztami finansowymi świadczeń społecznych związanych z pracą (rozdziały VII–X). W pewnym stopniu jest ona stosowana we wszystkich rozdziałach monografii.

Zastosowana przeze mnie w ograniczonym zakresie metoda historyczna w głównej mierze związana jest z zagadnieniami ewolucji i kształtowania się socjalnych praw człowieka pracującego na gruncie różnych nurtów filozofii politycznej, jak również regulacji prawa krajowego i międzynarodowego (rozdział VII) czy funkcjonowania zasady zaspokajania potrzeb społecznych pracowników przez pracodawców w ostatnich dziesięcioleciach (rozdział VI).

---

<sup>28</sup> Zob. np. o tej metodzie w nauce prawa pracy A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 24–26 oraz rozdział czwarty, s. 261–288. Wykorzystuje ją także w swojej pracy J. Żołyński, *Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy prawa rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Gdańsk 2016, s. 19.

Przewija się ona w niezbędnym zakresie także w większości pozostałych rozdziałów, w których opisywana jest ewolucja konstrukcyjna niektórych omawianych instytucji szczegółowych, np. odpraw pracowniczych. Badania historyczne są bowiem pomocne zarówno w zrozumieniu i wyjaśnieniu kształtu aktualnych rozwiązań prawnych, jak i przy ocenie ich zasadności konstrukcyjnej.

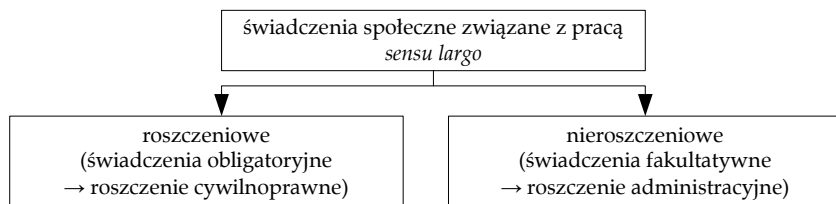
W opracowaniu stosuję także w ograniczonym stopniu metodę prawnoporównawczą, w ramach której dokonuję porównania niektórych instytucji polskiego prawa pracy z wybranymi rozwiązaniami międzynarodowymi, a czasami zagranicznymi, w zakresie omawianej problematyki.

\*\*\*

Niniejsze wydanie stanowi poprawioną, zmienioną i rozszerzoną wersję I wydania monografii o tym samym tytule. Potrzeba wznowienia wydania wyniknęła z istniejącej, w moim przekonaniu, konieczności uwzględnienia w zakresie omawianej tematyki pieniężnych świadczeń społecznych w prawie pracy najnowszych tendencji ustawodawcy polskiego, zmierzających do poszerzenia zakresu podmiotowego prawa pracy oraz jego regulacji ochronnych i socjalnych na zatrudnienie cywilnoprawne, w ramach szeroko ujmowanej dziedziny zatrudnienia. Aktualne tendencje polskiego ustawodawcy zmierzają bowiem w kierunku rozszerzenia zakresu podmiotowego prawa pracy, o czym świadczy coraz bardziej przebijająca się w doktrynie koncepcja tzw. prawa zatrudnienia, wprowadzenie minimalnych stawek wynagrodzeniowych dla osób zatrudnianych na umowach cywilnoprawnych, zmiany w zbiorowym prawie zatrudnienia, jak również najnowsze regulacje w ramach tzw. tarczy antykryzysowej (zob. art. 15g ustawy COVID-19). Ze względu na przyjęte założenie badawcze, że świadczenia społeczne w prawie pracy wywodzą się z praw człowieka, uznałam za konieczne ujęcie badanej tematyki przynajmniej w niezbędnym stopniu także w szerszym kontekście prawa zatrudnienia. Ponadto szerzej zostało ujęte zagadnienie dialogu społecznego w kontekście analizowanych świadczeń, co również stanowi dodatkowy argument przemawiający za ich społecznym charakterem. Niniejsze wydanie zostało uzupełnione o głębszą analizę niektórych świadczeń szczegółowych, jak świadczenia finansowe z zakresu bhp oraz minimalne stawki dla zleceniobiorców i świadczących usługi. W celu uniknięcia wątpliwości w sposób bardziej wyraźny starałam się uwypuklić przyjęty w ramach

niniejszego opracowania podział wyodrębnionych przeze mnie świadczeń społecznych w prawie pracy na świadczenia obligatoryjne (narzucone przez ustawodawcę, roszczeniowe) oraz świadczenia fakultatywne, mające również podstawy rangi ustawowej, ale w przypadku których pracownikowi lub innej uprawnionej osobie przysługuje prawo podmiotowe do rozpatrzenia wniosku zgodnie z zasadami sprawiedliwości, równości oraz proporcjonalności (na wzór roszczenia administracyjnego). Zaproponowałam również instytucje w postaci różnego rodzaju fakultatywnych świadczeń społecznych w prawie pracy / prawie zatrudnienia jako kolejny instrument szeroko pojętej polityki państwa w ramach wspierania rodziny, edukacji, dostępu do kultury czy ochrony przed różnego rodzaju wykluczeniami społecznymi.

**Schemat 3.** Podział świadczeń społecznych związanych z pracą ze względu na cechę roszczeniowości



Źródło: opracowanie własne.

Monografia została dodatkowo wzbogacona o schematy mające na celu ułatwienie odbioru prezentowanych zagadnień i tez.

W tym miejscu chciałabym serdecznie podziękować Panu prof. dr. hab. Arkadiuszowi Sobczykowi z Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie oraz Panu dr. hab. Wiesławowi Koczurowi, profesorowi Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach za trud włożony w sporządzenie recenzji wydawniczych do niniejszej monografii.

Kraków, maj 2020 r.

# Rozdział I

## PRAWO PRACY A ZAŁOŻENIA POLITYKI SPOŁECZNEJ

### 1. Uwagi wstępne

Tematyka różnego rodzaju pieniężnych świadczeń społecznych w polskim prawie pracy, jak również w dziedzinie zatrudnienia nie może być analizowana bez odwołania się do zagadnień polityki społecznej. Wyrażam przy tym pogląd, że świadczenia o charakterze społecznym związane z pracą, o których mowa w niniejszej publikacji, są ważnym elementem tej polityki. Prawo pracy nie reguluje kwestii wyłącznie prywatnych, co potwierdza chociażby rozwijająca się ostatnio coraz bardziej w nauce prawa pracy publicznoprawna koncepcja stosunku pracy<sup>1</sup>, ale jest także instrumentem dla rozwiązywania wielu problemów społecznych. W zakładach pracy mamy do czynienia z realizacją na szeroką skalę polityki społecznej państwa<sup>2</sup>.

Ponadto w literaturze wyrażane są poglądy, że prawo pracy jest częścią prawa socjalnego lub pozostaje z nim w stałej styczności<sup>3</sup>, aczkolwiek w Polsce

---

<sup>1</sup> Zob. A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015; A. Musiała, *O władzy publicznoprawnej i prywatnoprawnej w stosunku pracy* [w:] *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, red. M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017; też, *Prawo pracy: prawo publiczne czy prawo prywatne*, PiZS 2017/12; J. Żołyński, *Prawo pracy – prawo prywatne czy prawo publiczne. Rozważania na tle charakteru umowy o pracę*, SPPiPS 2016, s. 399 i n.

<sup>2</sup> Por. np. H. Szewczyk, *Polityka społeczna a prawo pracy w społecznym ustroju pracy*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2014/167, s. 168 i n. oraz powołana tam literatura. Zob. także przegląd definicji polityki społecznej – R. Szarfenberg, *Krytyka i afirmacja polityki społecznej*, Warszawa 2008, s. 62 i n., 335–349.

<sup>3</sup> W ramach prawa socjalnego wymienia się prawo pracy, obok ubezpieczeń społecznych, pomocy społecznej, zatrudnienia, ochrony zdrowia i prawa mieszkalnego – tak W. Muszalski, *Prawo*



pojęcie prawa socjalnego funkcjonuje często jedynie na płaszczyźnie doktrynalnej, niektórzy autorzy zaś w ogóle nie zaliczają prawa pracy do gałęzi prawa socjalnego<sup>4</sup>. W kontekście omawianej na gruncie niniejszej publikacji problematyki pojęcie prawa socjalnego nabiera jednak istotnego znaczenia.

W Polsce pojęcie „prawo socjalne” pojawiło się niedawno, a do popularyzacji przyczynił się zwłaszcza W. Muszalski<sup>5</sup>, którego zdaniem w ramach prawa socjalnego wymienia się prawo pracy obok ubezpieczeń społecznych, pomocy społecznej, zatrudnienia, ochrony zdrowia i ochrony prawa do mieszkania. Według powołanego autora termin „prawo socjalne” ma znaczenie dosyć szerokie i określa „w sposób zasadniczy pozycję socjalną obywatela, tak jak ujmuje ją polska nauka polityki społecznej”<sup>6</sup>.

---

*socjalne*, Warszawa 2010, s. 12. Na temat relacji prawa pracy do prawa socjalnego i wyodrębnienia prawa socjalnego zob. B.M. Ćwiertniak, „Prawo pracy” czy „prawo socjalne”? [w:] *System prawa pracy*, t. I. *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 59 i n. oraz przywoływana tam literatura, m.in. dogłębnie ujmująca relacje prawa pracy i prawa socjalnego pozycja W. Muszalskiego, *Prawo pracy, prawo socjalne a polityka społeczna*, SP 1985/1–2; por. także I. Sierpowska, *Z rozważań nad wyodrębnieniem i metodologią prawa socjalnego*, „Wrocławskie Studia Erazmiańskie” 2014/VIII, [https://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/64494/07\\_Sierpowska\\_I\\_Z\\_rozwazan\\_nad\\_wyodrebnieniem\\_i\\_metodologia\\_prawa\\_socjalnego.pdf](https://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/64494/07_Sierpowska_I_Z_rozwazan_nad_wyodrebnieniem_i_metodologia_prawa_socjalnego.pdf) (dostęp: 7.04.2020 r.), s. 113–131; D. Dzienisiuk, *W poszukiwaniu kryteriów wyodrębnienia prawa socjalnego* [w:] *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa prof. Wojciecha Muszalskiego*, red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak, Warszawa 2019, s. 209 i n.

<sup>4</sup> B. Ćwiertniak („Prawo pracy”..., s. 62) wskazuje na trzy podejścia w nauce prawa do relacji prawa pracy i prawa socjalnego, a mianowicie według autorów poznańskich (A. Kijowski, W. Piotrowski, M. Skąpski) oraz wrocławskich (H. Szurgacz, H. Pławucka) prawo socjalne nie zawiera w ogóle prawa pracy. H. Szurgacz i H. Pławucka piszą o prawie socjalnym jako prawie ubezpieczeń społecznych *sensu largo* i w ramach jego zakresu wymieniają: ubezpieczenia i zaopatrzenie społeczne, pomoc społeczną, wsparcie socjalne (m.in. fundusz alimentacyjny, zasiłki rodzinne), odszkodowania socjalne (np. dla kombatanów, ofiar pracy przymusowej) (por. H. Szurgacz, H. Pławucka, *Reformy w zakresie polskiego prawa socjalnego a międzynarodowe i europejskie prawo socjalne* [w:] *Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie*, red. H. Szurgacz, Wrocław 1998, s. 219–220). Z kolei według drugiego podejścia prawo socjalne zawiera określone, zazwyczaj wąskie relacje zaliczane do prawa pracy, np. świadczenia socjalne (zob. M. Skąpski, *Zagadnienia stosunku pracy między członkami rodziny*, Warszawa 2000, s. 195–196). Natomiast zgodnie z trzecim przytoczonym przez B.M. Ćwiertniaka stanowiskiem prawo socjalne stanowi swoistą metagałąż systemu prawnego, której częścią jest m.in. całe prawo pracy jako gałąź (według W. Muszalskiego prawo socjalne obok prawa pracy obejmuje: ubezpieczenia społeczne, pomoc społeczną, zatrudnienie, ochronę zdrowia, ochronę prawa do mieszkania).

<sup>5</sup> W. Muszalski, *Prawo socjalne*, s. 11.

<sup>6</sup> W. Muszalski, *Prawo socjalne*, s. 12.

Jak podaje W. Muszalski, termin „prawo socjalne” pojawił się w poł. XX w. w krajach Europy Zachodniej, przede wszystkim w Niemczech, Austrii, Francji. Autor ten zwraca uwagę, że pojęcie to pojawia się wprost w dydaktyce niemieckiej, ponieważ w Niemczech mamy odrębną kodyfikację prawa socjalnego w postaci Kodeksu socjalnego (*Sozialgesetzbuch*, SGB). Niemieckie prawo socjalne obejmuje: ubezpieczenie społeczne (w tym prawo do świadczeń leczniczych), opiekę społeczną, świadczenia zaopatrzeniowe typu odszkodowawczego, promocję i organizację zatrudnienia, dokszałcanie pracowników oraz pomoc dla młodzieży. Poza jego zakresem pozostaje jednak prawo pracy<sup>7</sup>. Z kolei we Francji z reguły *droit social* określa zarówno prawo pracy, jak i prawo ubezpieczenia społecznego, ale czasami przez ten termin rozumie się tylko ubezpieczenia społeczne lub tylko prawo pracy. We Francji, Belgii i Stanach Zjednoczonych używane jest także pojęcie prawa zabezpieczenia społecznego<sup>8</sup>.

Według H. Szurgacza koncepcja prawa socjalnego stanowiła reakcję na nowe zjawiska w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, polegające w szczególności na pojawieniu się nowych rodzajów świadczeń, które nie dały się ująć w zwykłe wyodrębniane świadczenia w ramach zabezpieczenia społecznego, tj. ubezpieczeniowe, zaopatrzeniowe i opieki (pomocy) społecznej<sup>9</sup>.

Z kolei W. Piotrowski, nawiązując do dorobku doktryny niemieckiej, podnosił, że prawo zabezpieczenia społecznego, dotyczące w istocie jedynie świadczeń socjalnych<sup>10</sup> o charakterze ochronnym, ma wobec oczekiwań społecznych i zadań władzy publicznej wyznaczanych przez politykę społeczną zbyt wąski zakres znaczeniowy. Dlatego zaproponował on posługiwanie się terminem prawa socjalnego jako pojęciem szerszym i wyodrębnienie go jako kompleksowej gałęzi prawa, zawierającej w sobie także prawo zabez-

---

<sup>7</sup> Tak W. Muszalski, *Prawo socjalne*, s. 11–12. Szerzej na temat koncepcji prawa socjalnego w Niemczech zob. A. Przybyłowicz, *Ubezpieczenie pielęgnacyjne w Republice Federalnej Niemiec*, Warszawa 2017, s. 207 i n.

<sup>8</sup> Tak W. Muszalski, *Prawo socjalne*, s. 12.

<sup>9</sup> H. Szurgacz, *Prawo socjalne w latach 1989–1999. Kilka uwag o kierunkach rozwoju* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Mathey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 530.

<sup>10</sup> Na marginesie należy zwrócić uwagę, że prawo socjalne w najwęższym ujęciu w doktrynie niemieckiej obejmuje prawo do świadczeń socjalnych – zob. A. Przybyłowicz, *Ubezpieczenie...*, s. 207 i n.

pieczenia społecznego, ale ponadto obejmującej świadczenia odszkodowania społecznego oraz o charakterze wspierającym, pobudzające własną odpowiedzialność i umożliwiające lepszy start i wyrównanie szans w społeczeństwie<sup>11</sup>. W ujęciu szerokim prawo socjalne, według W. Piotrowskiego, jest definiowane przez swoją funkcję, którą stanowi realizacja polityki społecznej prowadzonej przez władze publiczne. Nawiązując do poglądów W. Piotrowskiego, D.E. Lach opowiada się za węższym rozumieniem prawa socjalnego, które, jego zdaniem, pozwala na odgraniczenie go od innych gałęzi prawa. Według tej koncepcji prawo socjalne obejmuje: prawo ubezpieczeń społecznych, prawo opieki zdrowotnej, prawo zaopatrzenia oraz prawo pomocy społecznej, które łącznie mieszczą się w pojęciu zabezpieczenia społecznego, a ponadto prawo odszkodowań społecznych, prawo „promocji zatrudnienia”, prawo świadczeń wyrównawczych i wspierających. Rdzeniem prawa socjalnego jest według tego autora prawo zabezpieczenia społecznego<sup>12</sup>.

Zdaniem A. Sobczyk prawo socjalne jest natomiast prawem uzasadnionych potrzeb z jednej strony, korygowanym przez indywidualny obowiązek dbałości człowieka o samego siebie z drugiej. Oznacza to, zdaniem powołanego autora, że państwo działa subsydiarnie (pomocniczo), czyli dopiero wtedy, gdy człowiek nie jest w stanie poradzić sobie sam<sup>13</sup>.

Tendencję do włączania instytucji prawa pracy oraz zabezpieczenia społecznego do gałęzi prawa socjalnego można spotkać także w orzecznictwie sądowym. Na uwagę zasługuje w szczególności interesujący wyrok WSA w Poznaniu z 20.03.2008 r., IV SA/Po 668/07<sup>14</sup>, w którego uzasadnieniu stwierdzono, że „konstytucyjna kategoria zabezpieczenia społecznego zawiera w sobie szereg instytucji prawa socjalnego – w szczególności prawo

---

<sup>11</sup> Tak W. Piotrowski, *Prawo socjalne jako instrument realizacji polityki społecznej*, maszynopis, cyt. za: D.E. Lach, *Pojęcie zabezpieczenia społecznego* [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, red. Z. Niedbała, M. Skąpski, Poznań 2009, s. 123.

<sup>12</sup> Zob. D.E. Lach, *Niesamodzielność jako ryzyko socjalne*, Poznań 2018, s. 114–115. Na temat definicji zabezpieczenia społecznego i form jego realizacji zob. analizy prowadzone przez K. Ślebzaka, *Prawo do zabezpieczenia społecznego w Konstytucji RP. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 2015, s. 13–34 oraz powołana tam literatura.

<sup>13</sup> A. Sobczyk, *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości* [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, M. Ślebzak, Poznań 2014, s. 43.

<sup>14</sup> LEX nr 493188.

pracy (w tym sferę pracy socjalnej), pomoc społeczną, zatrudnienie, ochronę prawa do mieszkania”.

W polskim piśmiennictwie i dydaktyce często używa się zamiennie terminów „prawo socjalne” i „prawo zabezpieczenia społecznego”<sup>15</sup>. Wskazuje się, że już w terminologii ustawodawstwa zaborczego stosowano różne pojęcia. Obok terminu „prawo pracy” używano określeń: „prawo robotnicze”, „kwestia robotnicza”, „kwestia społeczna”, „prawo fabryczne”, „prawo socjalne”, „prawo społeczne”<sup>16</sup>. D. Dzienisiuk zwraca uwagę, że z punktu widzenia systemu prawa prawo socjalne nie może być uznane za odrębną gałąź prawa, za czym przemawia brak własnej metody, niespójność przedmiotowa, powiązanie jego poszczególnych elementów z innymi gałęziami prawa, przede wszystkim prawa administracyjnego i prawa finansowego<sup>17</sup>. Należy się jednak jednocześnie zgodzić ze stanowiskiem powołanej autorki, że koncepcja prawa socjalnego jest wygodna z praktycznego punktu widzenia, ponieważ pozwala się zorientować w zakresie pomocy zapewnianej poszczególnym osobom ze strony państwa i innych podmiotów działających w sferze publicznej (np. ochrona konsumenta, prawo mieszkaniowe). Autorka słusznie przy tym zwraca uwagę, że ochrona ta wiąże się z całością życia, a nie tylko z wykonywaniem pracy<sup>18</sup>. Dlatego też wyrażam pogląd, iż koncepcja prawa socjalnego, niezależnie od zarzutów związanych z jej brakami metodologicznymi, wnosi jednak istotną jakość do nauki prawa, kładąc akcenty na kwestie socjalne, które są elementem pozostałych gałęzi prawa, w tym prawa pracy. Koncepcja ta ma także istotne znaczenie z perspektywy analizowanej w ramach niniejszej publikacji tematyki pieniężnych świadczeń społecznych w prawie pracy.

<sup>15</sup> B.M. Cwiertniak, „Prawo pracy”..., s. 59.

<sup>16</sup> B. Cwiertniak, *Sposoby definiowania prawa pracy i ich periodyzacja w literaturze polskiego prawa pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. I. Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 34–35.

<sup>17</sup> D. Dzienisiuk, *Prawo...*, s. 84; W. Sanetra, *W sprawie aksjologii prawa socjalnego* [w:] *Konstytucyjnoprawne wytyczne dla konstruowania systemów opieki zdrowotnej w Niemczech i w Polsce*, red. D.E. Lach, Kraków 2016, s. 63 – autor zwraca uwagę na problemy ze stworzeniem spójnego katalogu systemu wartości dla prawa socjalnego (prawo zabezpieczenia społecznego) wobec zróżnicowanych regulacji w jego obrębie.

<sup>18</sup> D. Dzienisiuk, *Prawo...*, s. 84.

Książka ukazuje najważniejsze problemy związane z kontrowersyjnym w teorii i praktyce zagadnieniem obciążania pracodawców różnymi świadczeniami o charakterze społecznym na rzecz pracowników i ich rodzin, pomimo nieświadczenia przez nich pracy.

Wśród przedstawionych w publikacji świadczeń są m.in.:

- wynagrodzenie chorobowe,
- wynagrodzenie urlopowe,
- odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
- świadczenia wypłacane w ramach zakładowych funduszy świadczeń socjalnych itp.

Autorka omawia zarówno teoretyczne, jak i praktyczne aspekty tego zagadnienia, z uwzględnieniem regulacji prawa międzynarodowego, oraz krajowego, z zakresu prawa zatrudnienia, ubezpieczeń społecznych, prawa konstytucyjnego i praw człowieka. Porusza także zagadnienia z zakresu polityki społecznej państwa oraz nauki zarządzania zasobami ludzkimi.

Monografia jest przeznaczona zarówno dla pracowników naukowych, jak i prawników praktyków. Zainteresuje sędziów, adwokatów, radców prawnych, doradców podatkowych, ekonomistów i księgowych, gdyż zawiera także praktyczne wskazówki na temat orzecznictwa i wykładni przepisów budzących kontrowersje w praktyce.

**Małgorzata Mędrala** – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie; radca prawny specjalizujący się w problematyce prawie zatrudnienia oraz ochrony danych osobowych; autorka licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy (w tym monografii dotyczącej postępowania sądowego w sprawach pracowniczych), ubezpieczeń społecznych, prawa urzędniczego oraz ochrony pracowniczych danych osobowych.



9788381877039 W02P01

ISSN 1897-4392  
ISBN 978-83-8187-703-9



9 788381 877039

#### **ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL