

PRAWO PRACY

Pytania i odpowiedzi

Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka
Eliza Maniewska, Michał Rączkowski

SERIA AKADEMICKA

WYDANIE

7

PRAWO PRACY

Pytania i odpowiedzi

Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka
Eliza Maniewska, Michał Rączkowski

SERIA AKADEMICKA

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

7

WYDANIE

Stan prawny na 1 września 2020 r.

Wydawca
Agata Jędrasik

Redaktor prowadzący
Joanna Ołówek

Opracowanie redakcyjne
Małgorzata Maśłowska

Projekt okładek serii
Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Poszczególne rozdziały opracowali:

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

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

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

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

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

ISBN 978-83-8223-354-4
7. wydanie

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

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	37
---------------------	----

Wstęp	41
-------------	----

Część pierwsza OGÓLNA

Rozdział I

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

Rozdział II

Pojęcie, przedmiot i właściwości prawa pracy	49
--	----

1. Prawo pracy jako odrębna dziedzina prawa	50
---	----

1. Jakie są możliwe kryteria wydzielenia prawa pracy jako odrębnej nauki prawa?	50
---	----

2. Jak może przebiegać ewolucja zakresu podmiotowego prawa pracy?	53
---	----

3. Jaka jest perspektywa zmian prawa pracy widziana przez pryzmat regulacji telepracy?	55
--	----

4. Czy istnieje domniemanie istnienia stosunku pracy? ...	57
---	----

2. Przedmiot prawa pracy	59
--------------------------------	----

5. Jakie stosunki prawne reguluje prawo pracy?	59
--	----

6. Jakie są cechy charakterystyczne zobowiązaniowego stosunku pracy?	60
--	----

7. Czy stosunek prawny może ulec w trakcie trwania zmianie z cywilnoprawnego na prawnopracowniczy? ...	61
--	----

8. Czym charakteryzuje się kierownictwo pracodawcy i ryzyko pracodawcy w stosunkach pracy?	64
--	----

9. Jak odróżnić stosunek pracy od umowy zlecenia?	66
10. Jaka jest różnica między umową o dzieło a stosunkiem pracy?	71
11. Jakie stosunki prawa pracy wchodzą w zakres pojęcia innych stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy?	74
3. Funkcje i właściwości prawa pracy	75
12. Jakie są szczególne właściwości prawa pracy w porównaniu z innymi dziedzinami prawa?	75
13. Czym powodowana jest duża zmienność unormowań prawa pracy?	77
14. Jakie są powody ekspansji prawa pracy na inne dziedziny prawa?	79
15. Jakie są podstawowe funkcje prawa pracy?	80
16. Czym charakteryzuje się funkcja ochronna prawa pracy?	81

Rozdział III

Źródła prawa pracy	84
1. Ogólna charakterystyka źródeł prawa pracy	84
1. Co to jest źródło prawa?	84
2. Jakie akty normatywne składają się na system źródeł prawa pracy?	85
3. Jaka jest hierarchia źródeł prawa pracy?	85
2. Konstytucja	86
4. Jakie znaczenie ma Konstytucja RP dla kształtowania stosunków pracy?	86
5. Które przepisy Konstytucji RP determinują model ustroju pracy w Polsce?	87
6. Które przepisy Konstytucji RP odnoszą się do indywidualnych stosunków pracy?	87
7. Które przepisy Konstytucji RP odnoszą się do zbiorowych stosunków pracy?	87
3. Kodeks pracy i inne ustawy oraz akty wykonawcze	88
8. Jakie jest znaczenie Kodeksu pracy jako źródła prawa pracy?	88
9. Jaki jest przedmiot Kodeksu pracy?	88
10. Jaki jest podmiotowy zakres Kodeksu pracy?	89

11. Jakie pozakodeksowe akty ustawowe stanowią źródło prawa pracy?	90
12. Czy Kodeks cywilny jest źródłem prawa pracy?	92
13. Kiedy można stosować przepisy Kodeksu cywilnego do stosunków pracy?	92
14. Jaka jest rola aktów wykonawczych w systemie źródeł prawa pracy?	93
4. Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe ..	94
15. Co to jest układ zbiorowy pracy?	94
16. Jakie rodzaje układów zbiorowych pracy można wyróżnić?	94
17. Jaki jest zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy?	95
18. Jaka jest treść układów zbiorowych pracy?	96
19. W jakim trybie zawierany jest układ zbiorowy pracy?	96
20. Co jest przesłanką wejścia układu zbiorowego pracy w życie?	97
21. Kiedy układ zbiorowy pracy ulega rozwiązaniu?	97
22. Kto zawiera ponadzakładowy układ zbiorowy pracy? ...	98
23. Które ponadzakładowe organizacje związkowe są reprezentatywne?	99
24. Kto zawiera zakładowy układ zbiorowy pracy?	100
25. Które zakładowe organizacje związkowe są reprezentatywne?	100
26. Kto zawiera zakładowy układ zbiorowy pracy obejmujący więcej niż jednego pracodawcę?	101
27. Co to jest porozumienie zbiorowe?	102
28. Które pozaukładowe porozumienia zbiorowe są źródłem prawa pracy?	102
29. Jakie znaczenie mają tzw. porozumienia kryzysowe? ...	103
5. Regulaminy i statuty	105
30. Jakie są regulaminowe źródła prawa pracy?	105
31. Jaka jest treść regulaminu pracy?	106
32. Kto i w jakim trybie ustala regulamin pracy?	106
33. Jaka jest treść regulaminu wynagradzania?	107
34. Kto i w jakim trybie ustala regulamin wynagradzania? ...	107
35. Jakie są statutowe źródła prawa pracy?	107

6. Umowy międzynarodowe	108
36. Które umowy międzynarodowe stanowią źródło prawa pracy?	108
37. Co to są konwencje MOP?	109
38. Jakie są obowiązki państw członkowskich w związku z uchwaleniem konwencji?	110
39. Jakie jest znaczenie konwencji MOP?	110
40. Jakie są inne źródła międzynarodowego prawa pracy? ...	111
7. Akty unijnego prawa pracy	112
41. Jakie są źródła europejskiego prawa pracy?	112
42. Jakie jest znaczenie aktów prawa unijnego?	112

Rozdział IV

Zasady prawa pracy	118
1. Pojęcie i systematyka zasad prawa pracy	118
1. Co to są zasady prawa pracy?	118
2. Jaka jest systematyka zasad prawa pracy?	119
2. Zasady indywidualnego prawa pracy	120
3. Jak można wyróżnić zasady indywidualnego prawa pracy?	120
4. Co oznacza zasada swobody wyboru zatrudnienia? ...	121
5. Na czym polega zasada swobody nawiązania stosunku pracy?	122
6. Czym charakteryzuje się zasada ochrony dóbr osobistych?	123
7. Co oznacza zasada równego traktowania?	125
8. Na czym polega dyskryminacja?	126
9. Jakie są skutki dyskryminacji?	128
10. Kiedy, mimo zróżnicowania sytuacji pracowników, nie mamy do czynienia z dyskryminacją?	128
11. Co oznacza prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę?	129
12. Na kim spoczywa ciężar dowodu w zakresie praktyki dyskryminacyjnej?	130
13. Jakie środki ochrony prawnej przysługują dyskryminowanemu pracownikowi?	130
14. Co oznacza zasada prawa do godziwego wynagrodzenia?	131

15. Co wynika z zasady prawa do wypoczynku?	132
16. Na czym polega zasada zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy?	132
17. Jakie znaczenie ma zasada zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników?	133
18. Co oznacza zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych?	133
19. Na czym polega zasada uprzywilejowania pracownika?	134
20. Co oznacza zasada osobistego świadczenia pracy?	135
21. Na czym polega podporządkowanie pracownika pracodawcy?	135
22. Co oznacza zasada odpłatności pracy?	135
23. W czym wyraża się ryzyko pracodawcy?	136
3. Zasady zbiorowego prawa pracy	137
24. Jakie są zasady zbiorowego prawa pracy?	137
25. Na czym polega wolność zrzeszania się pracowników i pracodawców?	138
26. Co oznacza zasada partycypacji pracowniczej?	138
4. Funkcje zasad prawa pracy	140
27. Jakie funkcje pełnią zasady prawa pracy?	140

Część druga

INDYWIDUALNE PRAWO PRACY

Rozdział V

Indywidualne stosunki pracy i ich podmioty	143
1. Podstawy nawiązania stosunku pracy	143
1. Co jest charakterystyczne dla zobowiązaniowego stosunku pracy?	143
2. Czym charakteryzuje się spółdzielczy stosunek pracy?	145
3. Kiedy może dojść do rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę?	147
4. Jak są wynagradzani pracownicy zatrudnieni na podstawie spółdzielczej umowy o pracę?	148
5. Kiedy dochodzi do nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania?	149

6. Jakie przepisy Kodeksu pracy stosuje się do powołania i co się łączy z odwołaniem ze stanowiska?	150
7. Kiedy dochodzi do nawiązania stosunku pracy z wyboru i jakie są tego konsekwencje?	152
8. Czy pracownikowi wybranemu na stanowisko, z którym wiąże się pozostawanie w stosunku pracy, służy prawo do otrzymania urlopu bezpłatnego u dotychczasowego pracodawcy?	153
9. Jakie mogą być przyczyny rozwiązania stosunku pracy z wyboru?	154
10. Co wynika z zatrudnienia na podstawie mianowania? ...	154
11. Co jest charakterystyczne przy nawiązywaniu stosunku pracy z mianowania?	156
12. Co jest charakterystyczne dla odpowiedzialności dyscyplinarnej pracownika mianowanego?	157
13. Kiedy mianowanie nie prowadzi do powstania stosunku pracy?	157
2. Rodzaje umów o pracę	158
14. Czy Kodeks pracy zawiera zamknięty katalog umów o pracę?	158
15. Co się wiąże z umową zawartą na czas nieokreślony? ...	159
16. Co się wiąże ze wszystkimi umowami terminowymi? ...	160
17. Czy wszystkie umowy o pracę zawarte na czas określony mają jednolity charakter?	161
18. Jakie są cechy charakterystyczne obiektywnie uzasadnionej umowy o pracę zawartej na czas określony?	162
19. Na czym polega specyfika terminowej umowy o pracę zawieranej z pracownikiem tymczasowym przez agencję pracy tymczasowej?	163
20. W jakim celu jest zawierana umowa na okres próbny i jakie są jej cechy charakterystyczne?	164
21. Czy jest możliwe przekształcenie wolą stron umowy terminowej w umowę bezterminową?	166
22. Na czym polega fikcja prawna zawarcia umowy na czas nieokreślony?	167
23. Jakim rodzajem umowy jest umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego?	168

24. Jak zatrudniać cudzoziemców?	171
25. Jakie warunki zatrudnienia dotyczą pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług w państwach UE?	172
3. Pracownik i jego zdolność do czynności prawnych	173
26. Pracownicza zdolność prawna. Kto może być pracownikiem?	173
27. Pracownicza zdolność do czynności prawnych, tzn. kto może zawierać umowę o pracę w imieniu pracownika nielegitymującego się pełną zdolnością do czynności prawnych?	174
28. Czy dzieci mogą pracować?	175
4. Pracodawca i jego zdolność do zatrudniania pracowników	176
29. Kto może być pracodawcą?	176
30. Czy grupa spółek lub sieć przedsiębiorstw może być pracodawcą?	179
31. Co się wiąże <i>de lege lata</i> z pojęciem zakładu pracy? ...	180
32. Kto dokonuje czynności prawnych w imieniu pracodawcy?	180
33. Kto jest uprawniony do nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej?	181
5. Zmiany organizacyjne i kapitałowe pracodawcy i ich wpływ na prawa pracownicze	183
34. Czy przejście (transfer) zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę jest szczególnie unormowane w prawie pracy?	183
35. Co rozumiemy przez pojęcie transferu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę?	184
36. Jak rozkłada się odpowiedzialność za zobowiązania pracodawcy powstałe przed transferem?	188
37. Na czym polega realizacja obowiązku informacyjnego pracodawców uczestniczących w transferze wobec indywidualnych pracowników?	190
38. Kiedy pracodawcy są zobowiązani do powiadomienia o transferze zakładowych organizacji związkowych?	192
39. Jakie uprawnienia ma pracownik przejmowany przez nowego pracodawcę?	193

- | | |
|--|-----|
| 40. Czy transfer może stanowić przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę? | 194 |
| 41. Jak są chronieni przy transferze pracownicy zatrudnieni na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy? | 195 |
| 42. W jaki sposób transfer wpływa na fundusz socjalny? ... | 197 |
| 43. Czy komercjalizacja stanowi transfer w rozumieniu art. 23 ¹ k.p.? | 198 |
| 44. Kiedy pracownik nabywa prawo do akcji prywatyzowanego przedsiębiorstwa? | 199 |

Rozdział VI

- | | |
|--|-----|
| Nawiązanie i zmiana umowy o pracę | 203 |
| 1. Tryb i forma zawarcia umowy o pracę | 203 |
| 1. Czy w prawie pracy obowiązuje szczególny tryb nawiązania stosunku pracy? | 203 |
| 2. Jakie pytania można zadawać kandydatowi na pracownika, a jakie pracownikowi? | 204 |
| 3. Jakie są instrumenty prawne ochrony pracownika przed pytaniami niedozwolonymi? | 206 |
| 4. Czy prawo pracy pozwala na zawarcie przedwstępnej umowy o pracę? | 207 |
| 5. Czy zgodnie z prawem pracy można zatrudniać na podstawie konkursu? | 208 |
| 6. Jaka jest forma zawarcia umowy o pracę? | 209 |
| 7. Czy może dojść do zawarcia umowy o pracę <i>per facta concludentia</i> ? | 210 |
| 8. Jakie są konsekwencje braku formy pisemnej umowy o pracę? | 211 |
| 9. W jakim języku powinna być zawarta w Polsce umowa o pracę? | 211 |
| 2. Treść umowy o pracę | 212 |
| 10. Jaka jest minimalna treść umowy o pracę? | 212 |
| 11. Jakie inne warunki powinny być według Kodeksu pracy ustalone między stronami umowy o pracę? | 214 |
| 12. Czy negocjacjami stron mogą być objęte inne okoliczności niewymienione w art. 29 k.p.? Jakie mogą być <i>accidentalia negotii</i> umowy o pracę? | 216 |

13. Jakie są umowy związane z umową o pracę (klauzule autonomiczne do umowy o pracę)?	218
14. Co się łączy z zatrudnianiem telepracowników?	218
15. Jakie są standardy unijne w zakresie telepracy?	219
16. Jak określić miejsce świadczenia pracy telepracownika?	222
17. Jaka jest definicja telepracy w Kodeksie pracy?	223
18. Co się łączy z porozumieniem o wprowadzeniu telepracy?	224
19. Jakie są przesłanki stosowania telepracy wobec indywidualnego pracownika?	225
20. Jak zaprzestać wykonywania pracy w formie telepracy? ...	226
21. Jaki jest zakres informacji przekazywanych telepracownikom?	228
22. Jakie są szczególne obowiązki stron stosunku pracy wykonywanej w formie telepracy?	229
23. Kiedy pracodawca może naruszyć mir domowy telepracownika?	231
24. Czy telepracownik podlega zakazowi dyskryminacji? ...	231
25. Czym różni się telepraca od tzw. pracy zdalnej?	232
26. Czym charakteryzuje się stosunek pracy nawiązany z agencją pracy tymczasowej?	233
27. Jakie są granice swobody ustalania treści stosunku pracy?	235
28. Czy podmiot trzeci w porozumieniu z pracodawcą może zredukować uprawnienia pracownicze wynikające z wcześniej zawartej umowy o pracę?	236
29. Jak można interpretować art. 23 ^{1a} k.p. w celu ochrony postanowień umownych wynegocjowanych indywidualnie przez strony?	237
30. Co jest specyficznego w zatrudnianiu w niepełnym wymiarze czasu pracy?	238
31. Jakie obowiązki informacyjne związane z warunkami zatrudnienia spoczywają na pracodawcy?	240
32. Jakie dodatkowe obowiązki informacyjne wobec pracowników skierowanych do pracy do państw niebędących członkami UE spoczywają na pracodawcy?	242

33. Jakie są konsekwencje prawne niewykonania obowiązków informacyjnych związanych z zatrudnianiem/delegowaniem poza UE?	242
34. Czy prawo pracy reguluje zatrudnianie w Polsce przez pracodawcę mającego siedzibę poza terytorium RP? ...	243
3. Zmiana treści umowy o pracę	244
35. W jaki sposób może dojść do stałej zmiany treści umowy o pracę?	244
36. Czym charakteryzuje się instytucja wypowiedzenia warunków pracy i płacy i jaki jest jej cel?	246
37. Jaka jest wymagana forma i treść oświadczenia woli pracodawcy o zmianie warunków umowy o pracę? ...	247
38. Z czym związana jest fikcja prawna przyjęcia nowych, pogorszonych warunków pracy i płacy?	247
39. Jakie warunki umowy mogą być przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego?	248
40. Jakie są skutki zmian normatywnych (wypowiedzenia lub zmiany norm wewnętrznych) dla treści stosunku pracy?	250
41. Co w praktyce oznacza odpowiednie stosowanie do wypowiedzenia zmieniającego przepisów o wypowiedzeniu definitywnym?	252
42. Kiedy jest możliwa okresowa zmiana treści stosunku pracy przez pracodawcę?	253
43. W jakich sytuacjach pracodawca musi przenieść pracownika do innej pracy?	256

Rozdział VII

Rozwiązanie i wygaśnięcie umowy o pracę	257
--	------------

1. Reguły ogólne dotyczące składania oświadczeń woli prowadzących do rozwiązania umowy o pracę	257
1. W jakich sytuacjach dochodzi do rozwiązania stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy?	257
2. Jak zawrzeć porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę?	258
3. Jak skutecznie składać oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy?	260

4. Jaka jest wymagana forma i treść oświadczeń woli o rozwiązaniu stosunku pracy?	262
5. Kiedy można cofnąć swoje oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę?	264
6. Jakie są skutki złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy bez właściwego umocowania pracodawcy?	264
2. Wypowiedzenie umowy o pracę	266
7. Na czym polega konstrukcja prawna wypowiedzenia umowy o pracę?	266
8. Co należy rozumieć przez terminy: „okres” i „termin wypowiedzenia”?	267
9. Jaka jest moc wiążąca norm ustanawiających okresy wypowiedzenia?	269
10. Jaka jest odpowiedzialność pracodawcy przy nierespektowaniu umownie wydłużonego okresu wypowiedzenia?	270
11. Czy możliwa jest konwalidacja wadliwego wypowiedzenia w okresie jego trwania?	271
12. Czy można rozwiązać stosunek pracy w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia umowy?	271
13. Jak kształtuje się zakaz dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia w okresie wypowiedzenia?	272
14. Czy pracodawca, wypowiadając umowę o pracę, może odsunąć pracownika od wykonywania pracy? ...	273
15. Na czym polega powszechna ochrona przed wypowiedzeniem (wypowiedzeniem zmieniającym) umowy zawartej na czas nieokreślony?	273
16. Czy wystarczającą przesłanką wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony jest nabycie uprawnień emerytalnych?	278
17. Czy usprawiedliwiona nieobecność w pracy jest przyczyną uzasadniająca wypowiedzenie?	279
18. Jakie są wzajemne relacje między art. 8 k.p. i 45 k.p.?	281
19. Na czym polega konsultacja wypowiedzenia ze związkami zawodowymi?	281

20. Co to jest szczególna ochrona przed wypowiedzeniem i kto jest szczególnie chroniony przed rozwiązaniem umowy o pracę?	284
21. Jakie są konstrukcje zakazu wypowiedzenia?	286
22. Kiedy ochrona przed wypowiedzeniem jest wyłączona?	287
23. Jakie są konsekwencje niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę? ...	287
24. Które roszczenie wybrać w przypadku wypowiedzenia wadliwego merytorycznie i formalnie (z uwagi na zastosowany za krótki okres wypowiedzenia)?	289
25. Kiedy sąd może zasądzić roszczenie alternatywne?	290
26. Jakie są skutki orzeczenia o przywróceniu do pracy?	291
27. Kiedy pracownikowi przysługuje po przywróceniu do pracy wynagrodzenie i w jakiej wysokości?	292
28. Jaki okres pozostawania bez pracy wliczany jest pracownikowi do stażu pracy po wygraniu sporu, którego przedmiotem było wypowiedzenie niezgodne z prawem?	294
29. Co jest związane z roszczeniem o odszkodowanie?	295
3. Zwolnienia z przyczyn nietyczących pracowników	296
30. Gdzie znajduje się regulacja prawna zwolnień z przyczyn nietyczących pracowników i jaki jest jej zakres?	296
31. Co należy rozumieć przez przyczyny nietyczące pracownika?	298
32. Kiedy zwolnienia są zwolnieniami grupowymi?	299
33. Kiedy dochodzi do zwolnień indywidualnych z przyczyn nietyczących pracownika?	301
34. Jaka jest wymagana procedura zwolnienia grupowego?	301
35. W jaki sposób zwolnienia z przyczyn nietyczących pracownika modyfikują szczególną ochronę trwałości stosunku pracy?	305
36. Jakie uprawnienia przysługują pracownikom zwalnianym z przyczyn dotyczących pracodawcy?	308

37. Kiedy pracownikowi zwalnianemu z przyczyn nie dotyczących pracodawcy przysługuje odprawa i w jakiej wysokości?	308
38. Kiedy pracownikowi zwolnionemu w ramach grupowego zwolnienia przysługuje prawo do ponownego zatrudnienia?	310
4. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę (w trybie natychmiastowym)	312
39. Kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia?	312
40. Jakie są przyczyny i tryb zwolnienia dyscyplinarnego pracownika?	313
41. Co praktycznie oznacza ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych?	317
42. Jakie przestępstwa i kiedy popełniane pozwalają na zwolnienie dyscyplinarne?	318
43. Z utratą jakich dokumentów jest związana zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu?	320
44. Jakie sytuacje pozwalają pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym bez winy pracownika?	320
45. Jaki staż pracy zaliczany jest do stażu pracy określającego czas niezdolności do pracy, który chroni pracownika przed zwolnieniem?	323
46. Jakie są: forma, terminy i procedura zwolnienia w trybie art. 53 k.p.?	323
47. Czy pracownik ma roszczenie o ponowne zatrudnienie po ustaniu przyczyny zwolnienia z pracy na podstawie art. 53 k.p.?	324
48. Jakie roszczenia przysługują pracownikowi zwolnionemu z pracy w trybie natychmiastowym?	325
49. Czy możliwe jest zasądzenie przez sąd roszczenia alternatywnego?	326
50. W jakiej wysokości należy się pracownikowi wynagrodzenie przy orzeczeniu przywrócenia do pracy?	326

51. Jaki jest charakter roszczenia o odszkodowanie i w jakiej wysokości ono przysługuje?	327
52. W jakich sytuacjach pracownik nie ma wyboru roszczenia i przysługuje mu jedynie prawo do odszkodowania?	329
53. Jakie roszczenia przysługują pracownikowi w przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy i wadliwego rozwiązania stosunku pracy w okresie wypowiedzenia?	330
5. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym przez pracownika	331
54. Kiedy i jak pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia?	331
55. Jakie są podstawowe obowiązki pracodawcy?	333
56. Kiedy możemy uznać, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę?	334
57. Jakie skutki dla pracownika pociąga rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy?	335
58. Jakie uprawnienia przysługują pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1 ¹ k.p.?	336
6. Wygaśnięcie umowy o pracę	338
59. Na czym polega konstrukcja prawna wygaśnięcia stosunku pracy?	338
60. Jakie roszczenia przysługują pracownikowi w przypadku wadliwej kwalifikacji pracodawcy, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy?	338
61. Jakie konsekwencje – poza wygaśnięciem stosunku pracy – prawo pracy wiąże ze śmiercią pracownika? ...	339
62. Jakie skutki może wywołać śmierć pracodawcy?	341
63. Jakie skutki w sferze stosunku pracy wywołuje ustanowienie zarządu sukcesyjnego?	343
64. Kiedy tymczasowe aresztowanie pracownika powoduje wygaśnięcie stosunku pracy?	346
65. Kiedy pracownik ma prawo do ponownego zatrudnienia po wygaśnięciu stosunku pracy na skutek przedłużającego się aresztowania?	347

Rozdział VIII

Obowiązki pracownika i pracodawcy	348
1. Przedmiot obowiązków pracownika i ich podstawa prawna	348
1. Jaki jest zasadniczy obowiązek pracownika wobec pracodawcy?	348
2. Jakie obowiązki nakłada na pracownika Kodeks pracy?	349
3. W jakich aktach mogą zostać uregulowane obowiązki pracownicze?	350
4. Jakie są konsekwencje naruszenia obowiązków pracowniczych?	351
2. Umowy o zakazie konkurencji	351
5. Jak można wprowadzić do stosunku pracy zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej przez pracownika?	351
6. Na czym polega odrębność umowy o zakazie konkurencji?	352
7. Co rozumiemy przez działalność konkurencyjną w świetle norm Kodeksu pracy?	353
8. Co się wiąże praktycznie z umowami o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy?	353
9. Czym charakteryzuje się umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia?	355
10. Czy jest możliwe jednostronne rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w trakcie trwania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej?	356
11. Czy istnieje możliwość zmiany umowy o zakazie konkurencji jednostronnie przez pracodawcę na zasadzie art. 42 k.p.?	359
3. Obowiązki pracodawcy jako system zobowiązań publicznoprawnych i prywatnoprawnych	360
12. Jak systematyzować obowiązki pracodawcy?	360
13. Czy na pracodawcy spoczywają obowiązki wobec innych podmiotów niż pracownik?	361
14. Kiedy pracodawca musi tworzyć fundusz socjalny?	362

15. Jakie obowiązki o charakterze socjalnym spoczywają na pracodawcy zatrudniającym mniej niż 50 pracowników?	363
16. Z jakich środków tworzony jest fundusz socjalny?	363
17. Na co mogą być przeznaczane środki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i kto o tym decyduje?	365
18. Czy pracodawcy mogą prowadzić wspólną działalność socjalną?	366
4. Obowiązki pracodawcy wobec pracownika	367
19. Jakie zasadnicze obowiązki spoczywają na pracodawcy wobec pracownika w związku z nawiązaniem stosunku pracy?	367
20. Jakie zasadnicze obowiązki spoczywają na pracodawcy w związku z realizacją stosunku pracy?	367
21. Jakie obowiązki informacyjne spoczywają na pracodawcy w trakcie trwania zatrudnienia?	369
22. Jak prowadzić i przechowywać dokumentację pracowniczą?	370
23. Jakie zagrożenia są związane z brakiem ewidencji czasu pracy?	370
24. Kiedy mamy do czynienia z mobbingiem?	371
25. Które z obowiązków pracodawcy są najważniejsze dla fazy zakończenia stosunku pracy?	372
26. Co to jest świadectwo pracy?	373
27. Czy pracownik może żądać sprostowania lub wydania świadectwa pracy?	374
28. W jakich sytuacjach świadectwo pracy jest niewłaściwe?	375

Rozdział IX

Odpowiedzialność pracownika i pracodawcy	377
1. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	377
1. Kiedy można pociągnąć pracownika do odpowiedzialności porządkowej?	377
2. Jaki jest tryb nakładania kary porządkowej?	379
3. Czy pracownik może odwołać się od nałożonej kary?	380

4. Kiedy następuje zatarcie kary?	381
2. Odpowiedzialność materialna pracownika	381
5. Na jakich zasadach odpowiada pracownik za mienie pracodawcy inne niż powierzone?	382
6. Jak kształtuje się wysokość odszkodowania należnego pracodawcy przy szkodzie wyrządzonej przez pracownika w mieniu niepowierzonym z winy nieumyślnej?	383
7. Czy możliwe jest zawarcie ugody co do zasad naprawienia szkody przez pracownika i jakie są konsekwencje takiej ugody?	384
8. Kto odpowiada za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych?	384
9. Kiedy mamy do czynienia z winą umyślną lub nieumyślną przy odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy?	385
10. Czy zachodzi różnica w odpowiedzialności pracownika za wyrządzenie szkody w mieniu innym niż powierzone z winy umyślnej i nieumyślnej?	386
11. Jak kształtuje się odpowiedzialność materialna pracownika za mienie powierzone?	387
12. Na czym polega wspólna odpowiedzialność za mienie powierzone?	389
13. Kiedy można zawierać umowę o wspólnej odpowiedzialności za mienie powierzone?	389
3. Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy za naruszenie praw pracowniczych	390
14. Jaką odpowiedzialność ponosi pracodawca za niewykonanie swoich obowiązków?	390
15. Na podstawie jakich przepisów pracodawca odpowiada majątkowo?	390
16. Czy pracownik może dochodzić od swego pracodawcy odszkodowania na zasadach prawa cywilnego?	391
17. Czy pracodawca odpowiada w sposób ograniczony za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy?	391
18. Czy odszkodowanie za naruszenie równości w zatrudnieniu i za mobbowanie pracownika jest ograniczone?	392

19. Jakie są przesłanki odpowiedzialności za dyskryminację w zatrudnieniu i kto musi je udowodnić?	393
20. Na kim spoczywa ciężar dowodu w sporach dotyczących mobbingu?	394
21. Jakie roszczenia przysługują mobbingowanemu pracownikowi na podstawie Kodeksu pracy?	395
22. Jakie są przesłanki otrzymania zadośćuczynienia za krzywdę dochodzonego na podstawie art. 94 ³ § 3 k.p.?	395
23. Jakie są przesłanki nabycia odszkodowania na podstawie art. 94 ³ § 4 k.p.?	396
24. Jakie konsekwencje może ponosić pracodawca, który wydał niewłaściwe świadectwo pracy lub nie wydał go w terminie?	398
25. Czy niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy może być podstawą dochodzenia odszkodowania na zasadach prawa cywilnego?	398
26. W jakim zakresie pracodawca odpowiada za wypadek przy pracy?	399
27. Czy pracodawca został zwolniony od odpowiedzialności (płaci jedynie za przedmioty utracone i zniszczone), czy też odpowiada na zasadach prawa cywilnego za wypadki przy pracy w sytuacji, gdy szkoda przerasta odszkodowania wypłacane przez ZUS?	400
4. Odpowiedzialność za przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym	401
28. Gdzie została uregulowana odpowiedzialność za przestępstwa przeciwko prawom pracownika?	401
29. Gdzie zostały zdefiniowane wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym?	403

Rozdział X

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane

z pracą	404
1. Pojęcie wynagrodzenia za pracę	404
1. Czym jest wynagrodzenie za pracę?	404

2. Jakie są funkcje wynagrodzenia za pracę?	405
3. Jakie są cechy pojęciowe wynagrodzenia za pracę?	405
4. Jak ustalane są warunki wynagrodzenia za pracę?	408
5. W jakiej formie jest spełniane wynagrodzenie za pracę?	409
2. Składniki wynagrodzenia za pracę	409
6. Jaką strukturę ma wynagrodzenie za pracę?	409
7. Jakie można wyróżnić systemy wynagrodzenia zasadniczego?	410
8. Co to jest premia?	411
9. Co to jest prowizja?	412
10. Jakie dodatki przysługują pracownikowi?	412
3. Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę	413
11. Na czym polega ochrona wynagrodzenia za pracę? ...	413
12. Co oznacza zakaz zrzeczenia się i przeniesienia prawa do wynagrodzenia na inną osobę?	414
13. W jakim terminie i miejscu powinno być wypłacane wynagrodzenie za pracę?	415
14. W jaki sposób jest spełniane prawo do wynagrodzenia?	416
15. Co można potrącić z wynagrodzenia za pracę bez zgody pracownika?	416
16. Jakie inne należności mogą być pobrane z wynagrodzenia za pracę?	418
4. Pozawynagrodzeniowe świadczenia związane z pracą ...	418
17. Jakie można wyróżnić pozawynagrodzeniowe świadczenia związane z pracą?	418
18. Jakie pozawynagrodzeniowe świadczenia odwzajemniające pracę i ekwiwalentne względem niej mogą przysługiwać pracownikowi?	419
19. Jakie świadczenia wyrównawcze i kompensacyjne przysługują pracownikowi?	419
20. Jakie odpłaty pieniężne przysługują w związku ze stosunkiem pracy?	420
5. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	421
21. Jakie cele i status ma Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?	421

22. Jakie są przesłanki nabycia uprawnień wobec Funduszu?	422
23. Kto może skorzystać ze środków Funduszu?	422
24. Którzy pracodawcy podlegają ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy z 2006 r.?	423
25. Kiedy mamy do czynienia z niewypłacalnością pracodawcy?	424
26. Jakie są źródła finansowania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?	425
27. Jakie roszczenia są chronione przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?	426

Rozdział XI

Czas pracy	427
1. Pojęcie czasu pracy	427
1. Co to jest czas pracy?	427
2. Co oznacza pozostawanie w dyspozycji pracodawcy?	429
3. Jakie okresy niewykonywania pracy stanowią czas pracy?	429
4. Jakich okresów nie wlicza się do czasu pracy?	430
5. Jaka jest relacja pomiędzy podróżą służbową a czasem pracy?	430
2. Systemy i rozkłady czasu pracy	432
6. Co to jest system czasu pracy?	432
7. Co to jest norma czasu pracy?	433
8. Co to jest okres rozliczeniowy czasu pracy?	434
9. W jakich okresach następuje rozliczanie dobowej i tygodniowej normy czasu pracy?	435
10. Co to jest podstawowy czas pracy?	436
11. Co to jest skrócony czas pracy?	437
12. Co to jest czas pracy w ruchu ciągłym?	438
13. Jaki system czasu pracy może być stosowany przy pracach, które nie mogą być wstrzymane ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności?	439
14. Co to jest równoważny czas pracy?	439

15. Jaki system czasu pracy obowiązuje przy dozorcze urzędzeń?	440
16. Jaki czas pracy może być stosowany przy pilnowaniu? ...	441
17. Jaki system czasu pracy obowiązuje w skróconym tygodniu pracy?	442
18. Co to jest system czasu pracy weekendowej?	443
19. Co to jest ruchomy czas pracy?	443
20. Co to jest przerywany czas pracy?	444
21. Co to jest zadaniowy czas pracy?	445
22. Kogo nie można zatrudniać ponad 8 godzin na dobę? ...	446
23. Co to jest rozkład czasu pracy?	446
24. Czy wprost, na podstawie Kodeksu pracy, można stosować przewidziane w nim systemy czasu pracy? ...	447
25. Jak ustalane są systemy i rozkłady czasu pracy?	447
26. Co to jest indywidualny rozkład czasu pracy?	449
3. Wymiar czasu pracy	449
27. Jak obliczany jest obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy?	449
28. Ile wynosi maksymalny, przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy?	450
4. Okresy odpoczynku	451
29. Jakie okresy dobowego i tygodniowego odpoczynku przysługują pracownikowi?	451
5. Praca w godzinach nadliczbowych	452
30. Co to jest praca w godzinach nadliczbowych?	452
31. Kiedy dopuszczalna jest praca w godzinach nadliczbowych?	454
32. Czy praca w godzinach nadliczbowych jest limitowana?	455
33. Kogo nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych?	455
34. Jak kwalifikować pracę ponadwymiarową pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy?	456
35. Jak rekompensowana jest praca w godzinach nadliczbowych dodatkowym wynagrodzeniem?	457
36. Jak rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych dodatkowym czasem wolnym od pracy?	458

37. Kiedy praca w godzinach nadliczbowych powinna być rekompensowana dodatkowym dniem wolnym od pracy?	459
38. Jak rekompensowana jest praca nadliczbowa kadry kierowniczej?	459
6. Praca w nocy, niedziele i święta	460
39. Co to jest pora nocna?	460
40. Kogo nie można zatrudniać w porze nocnej?	461
41. Kto jest pracownikiem pracującym w nocy?	461
42. Jak rekompensowana jest praca nocna?	462
43. Które dni są dniami ustawowo wolnymi od pracy?	462
44. Jakie są granice czasowe niedzieli i święta?	463
45. Kiedy dopuszczalna jest praca w niedziele i święta?	464
46. Jak rekompensowana jest praca w niedziele i święta?	466
47. Jakie są konsekwencje niemożności wykorzystania zastępczego dnia wolnego od pracy?	466
7. Ewidencja czasu pracy	467
48. Co to jest ewidencja czasu pracy?	467
49. Co powinna zawierać ewidencja czasu pracy?	467

Rozdział XII

Urlopy pracownicze i zwolnienia od pracy	469
1. Uwagi wstępne	469
1. Co to są urlopy pracownicze i jakie można wyróżnić ich rodzaje?	469
2. Urlop wypoczynkowy	469
2. Co to jest urlop wypoczynkowy?	469
3. Jaki jest charakter prawny prawa do urlopu wypoczynkowego?	470
4. Kiedy przedawnia się roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego?	471
5. Jak przedstawia się nabycie prawa do urlopu w pierwszym roku zatrudnienia?	472
6. Jaki jest mechanizm nabywania prawa do kolejnych urlopów wypoczynkowych?	472
7. Jak kształtuje się wymiar urlopu wypoczynkowego? ...	473

8. Jak jest ustalany wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy?	474
9. Jak jest ustalany okres zatrudnienia, od którego zależy prawo i wymiar urlopu wypoczynkowego?	474
10. Jakie inne okresy zalicza się do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego?	475
11. Na jakie dni udziela się urlopu wypoczynkowego?	476
12. Co to jest urlop proporcjonalny?	476
13. Jak kształtuje się proporcjonalny urlop wypoczynkowy w sytuacji, gdy pracownik nie pozostawał przez cały rok kalendarzowy w stosunku pracy?	477
14. Jak kształtuje się proporcjonalny urlop wypoczynkowy w sytuacji nieobecności pracownika w pracy trwającej co najmniej miesiąc?	478
15. Jak się oblicza urlop proporcjonalny?	479
16. Kiedy pracownikowi przysługuje urlop uzupełniający?	479
17. W jakim okresie pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego?	479
18. Jak jest wyznaczany termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego?	480
19. Kiedy można dokonać podziału urlopu wypoczynkowego?	481
20. Kiedy termin urlopu może być przesunięty na wniosek jednej ze stron stosunku pracy?	481
21. Kiedy następuje przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego z mocy prawa?	483
22. Kiedy następuje przerwanie urlopu wypoczynkowego z mocy prawa?	483
23. Kiedy można odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego?	484
24. Co to jest urlop na żądanie?	484
25. Czy pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę?	485
26. W jakim terminie pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi zaległego urlopu?	486

27. Kiedy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy?	486
28. Jakie wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za czas urlopu wypoczynkowego?	487
3. Urlopy bezpłatne	488
29. Co to jest urlop bezpłatny i jakie można wyróżnić rodzaje urlopów bezpłatnych?	488
30. Co to jest typowy urlop bezpłatny?	488
31. Czy pracownikowi można udzielić urlopu bezpłatnego na czas wykonywania pracy u innego pracodawcy? ...	489
32. Kiedy pracodawca musi udzielić urlopu bezpłatnego młodocianemu pracownikowi?	490
4. Zwolnienia od pracy	490
33. Co to są zwolnienia od pracy?	490
34. Jak można wyróżnić rodzaje zwolnień od pracy?	491

Rozdział XIII

Ochrona pracy kobiet. Uprawnienia pracowników związane

z rodzicielstwem	492
1. Uwagi wstępne	492
1. Jak są przesłanki ustanowienia ochrony pracy kobiet?	492
2. Jak są przesłanki ustanowienia szczególnych uprawnień związanych z rodzicielstwem?	492
2. Ochrona pracy kobiet	493
3. Na czym polega ochrona zdrowia kobiet oraz kobiet w ciąży i karmiących piersią?	493
4. Jakie obowiązki ciąży na pracodawcy zatrudniającym pracownicę przy pracach jej wzbronionych?	494
5. Jakie są ograniczenia co do czasu i miejsca wykonywania pracy przez kobietę w ciąży?	496
6. Jakie przerwy w pracy przysługują pracownicy karmiącej dziecko piersią?	497
3. Urlopy i zwolnienia od pracy związane z rodzicielstwem ...	498
7. Czy urlopy i zwolnienia od pracy związane z rodzicielstwem są samodzielnymi uprawnieniami każdego pracownika?	498
8. Co to jest urlop macierzyński?	498

9. Czy pracownica może skorzystać z urlopu macierzyńskiego przed porodem?	499
10. Kiedy z urlopu macierzyńskiego skorzystać może pracownik – ojciec dziecka albo pracownik – inny najbliższy członek rodziny?	500
11. Kiedy urlop macierzyński ulega skróceniu, a kiedy może zostać zawieszony?	501
12. Co to jest urlop ojcowski?	502
13. Co to jest urlop rodzicielski?	502
14. Co to jest urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlop na warunkach urlopu rodzicielskiego?	503
15. Czy pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu?	504
16. Jakie świadczenie przysługuje za czas urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego?	505
17. Co to jest urlop wychowawczy?	506
18. Jakie są reguły udzielania i wykorzystywania urlopu wychowawczego?	508
19. Czy pracownik opiekujący się małym dzieckiem może żądać zmniejszenia wymiaru zatrudnienia?	509
20. Jakie inne zwolnienie od pracy przysługuje z tytułu rodzicielstwa?	510
4. Inne uprawnienia związane z rodzicielstwem	510
21. Jakie są ograniczenia co do czasu i miejsca wykonywania pracy przez pracownicę/pracownika opiekującą się/opiekującego się dzieckiem do lat 4? ...	510
22. Jakie świadczenie przysługuje w czasie nieobecności pracownicy/pracownika w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem?	511
5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy związana z rodzicielstwem	514
23. Na czym polega szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w okresie ciąży i w czasie urlopów związanych z rodzicielstwem?	514

24. Czy zakaz wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy tylko wypowiedzenia rozwiązującego? 516
25. Na czym polega szczególna ochrona stosunku pracy w czasie urlopu wychowawczego? 516

Rozdział XIV

Zatrudnianie młodocianych 518

1. Uwagi wstępne 518

1. Dlaczego dla młodocianych ustanowiono odrębną regulację zasad ich zatrudniania? 518
2. Jakie są zasady zatrudniania osób w wieku do 18. roku życia? 518

2. Zasady zatrudniania młodocianych 520

3. Jakie są rodzaje przygotowania zawodowego? 520
4. Na podstawie jakich umów można zatrudniać pracowników w celu przygotowania zawodowego? 520
5. Jaka jest treść umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego? 521
6. W czym przejawia się szczególna ochrona trwałości stosunku pracy młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego? 521
7. Co to są prace lekkie? 522
8. Na podstawie jakiej umowy zatrudniani są młodociani przy pracach lekkich? 523

3. Ochrona pracy młodocianych 523

9. Jak ukształtowany jest czas pracy młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego? ... 523
10. Jak ukształtowany jest czas pracy młodocianych zatrudnionych przy pracach lekkich? 524
11. Czy młodocianego można zatrudniać w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej? 524
12. Jaki okres odpoczynku przysługuje młodocianym pracownikom? 525
13. Jak kształtuje się prawo i wymiar urlopu wypoczynkowego młodocianego? 525
14. Czy pracownikowi młodocianemu przysługuje urlop bezpłatny na wypoczynek? 526

15. W czym przejawia się szczególna ochrona zdrowia
pracownika młodocianego? 526

Rozdział XV

Bezpieczeństwo i higiena pracy 529

1. Przepisy bhp i nadzór nad ich stosowaniem 529

1. Jakie normy prawa wewnętrznego i międzynarodowego regulują sprawy związane z bhp? 529
2. Kto sprawuje nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp w Polsce? 531
3. Jaki jest zakres działania PIP? 532
4. Jakie są zadania społecznej inspekcji pracy? 534

2. Obowiązki z zakresu bhp i podmioty zobowiązane

do ich przestrzegania 535

5. Na kim zasadniczo spoczywa obowiązek zapewnienia bhp w zakładzie pracy? 535
6. Kogo poza pracownikami dotyczą normy działu X Kodeksu pracy? 536
7. Jakie obowiązki w zakresie bhp spoczywają na pracowniku? 537
8. Kiedy pracownik ma prawo powstrzymania się od wykonywania pracy z uwagi na bhp? 538
9. Jakie obowiązki generalne w zakresie bhp spoczywają na pracodawcy? 540

3. Profilaktyczna ochrona zdrowia 542

10. Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w zakresie profilaktycznej ochrony zdrowia? 542
11. Na czym polega obowiązek zapewnienia pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego? 544

4. Choroby zawodowe i wypadki przy pracy 545

12. Jakie obowiązki związane z chorobami zawodowymi spoczywają na pracodawcy? 545
13. Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w związku z wypadkami przy pracy? 547
14. Jakie są jeszcze wypadki zrównane z wypadkiem przy pracy? 550

15. Kiedy zachodzi wypadek w drodze do pracy i z pracy?	552
16. Kto i na jakiej zasadzie ponosi odpowiedzialność za wypadek przy pracy?	553
5. Służby bhp	554
17. Kiedy powinny powstać u pracodawcy służby bhp i jaka jest ich rola?	554
18. Co należy do zakresu działania służby bhp?	555
19. Kiedy powołuje się komisję bhp i jakie są jej zadania?	556
6. Konsultacje w zakresie bhp	557
20. Na czym polegają konsultacje z załogą działań dotyczących bhp?	557

Rozdział XVI

Indywidualne spory pracy	559
1. System rozstrzygnięcia sporów ze stosunku pracy	559
1. Jakie są podstawy prawne obowiązującego systemu rozstrzygnięcia sporów ze stosunku pracy?	559
2. Polubowne załatwianie sporów pracowniczych	560
2. Jakie są cechy charakterystyczne postępowania pojednawczego uregulowanego w Kodeksie pracy?	560
3. Kiedy można prowadzić mediację i jakie są jej zasady? ...	561
4. Kto może być mediatorem?	562
5. Jakie są skutki zawarcia ugody przedprocesowej, ugody procesowej, ugody przed komisją pojednawczą i w postępowaniu mediacyjnym?	563
3. Sądowe rozstrzygnięcie sporów pracowniczych – cechy charakterystyczne	564
6. Jakie sądy rozstrzygają spory ze stosunku pracy?	564
7. Jakie są szczególne zasady postępowania przed sądami pracy w sprawach ze stosunku pracy?	568
4. Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy	569
8. Jaki jest cel instytucji przedawnienia?	569
9. Jaka jest moc wiążąca przepisów dotyczących przedawnienia?	570
10. Jakie terminy przedawnienia obowiązują w prawie pracy?	570

11. Jak ustalić początek biegu przedawnienia?	572
12. Czy upływ terminu przedawnienia w prawie pracy uwzględnia się na zarzut czy z urzędu?	573
13. Kiedy bieg przedawnienia ulega zawieszeniu?	574
14. Kiedy następuje przedłużenie biegu okresu przedawnienia?	575
15. Co oznacza przerwanie biegu przedawnienia?	575
16. Kiedy możemy przyjąć, że doszło do uznania roszczenia, a bieg terminu przedawnienia został przerwany?	577

Część trzecia

ZBIOROWE PRAWO PRACY

Rozdział XVII

Zbiorowe prawo pracy i jego podmioty	581
1. Pojęcie zbiorowego prawa pracy	581
1. Co to jest zbiorowe prawo pracy?	582
2. Jakie jest znaczenie zbiorowego prawa pracy?	583
2. Zasady zbiorowego prawa pracy	583
3. Jakie można wyróżnić zasady zbiorowego prawa pracy?	583
4. Na czym polega zasada dialogu społecznego?	584
5. Co oznacza zasada zachowania pokoju społecznego? ...	585
6. Co oznacza zasada równego traktowania partnerów społecznych?	585
7. Na czym polega zasada autonomii partnerów społecznych?	586
3. Podmioty zbiorowego prawa pracy	587
8. Jakie podmioty występują na gruncie zbiorowego prawa pracy?	587

Rozdział XVIII

Związki zawodowe i organizacje pracodawców	589
1. Prawo koalicji	589
1. Co to jest prawo koalicji?	589
2. Komu przysługuje prawo koalicji?	590
3. W czym wyraża się wolność związkowa?	592

4. Co oznacza samorządność i niezależność związkowa?	593
2. Tworzenie oraz rozwiązywanie związków zawodowych i organizacji pracodawców	593
5. Jak powstają związki zawodowy i organizacja pracodawców?	593
6. Kiedy związek zawodowy i organizacja pracodawców podlegają wykreśleniu z rejestru sądowego?	594
3. Uprawnienia związków zawodowych i organizacji pracodawców	594
7. Jakie są zadania związków zawodowych?	594
8. Jakie uprawnienia przysługują związkom zawodowym?	595
9. Jakie są zadania organizacji pracodawców?	597
10. Jakie uprawnienia przysługują organizacjom pracodawców?	597
4. Szczególne uprawnienia pracownicze działaczy związkowych	597
11. Na czym polega szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych?	597
12. Jakie inne szczególne uprawnienia pracownicze przysługują działaczom związkowym?	601

Rozdział XIX

Dialog społeczny i partycypacja pracownicza	603
1. Dialog społeczny	603
1. Co to jest dialog społeczny?	604
2. Jakie są instytucjonalne ramy dialogu społecznego? ...	604
3. Kto reprezentuje pracowników w Radzie Dialogu Społecznego oraz w wojewódzkich radach dialogu społecznego?	605
4. Kto reprezentuje pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego oraz w wojewódzkich radach dialogu społecznego?	605
5. Jakie są kompetencje Rady Dialogu Społecznego i jej stron?	606
6. Jakie są kompetencje wojewódzkich rad dialogu społecznego?	607

2. Partycypacja pracownicza	607
7. Co to jest partycypacja pracownicza?	607
8. Jak kształtuje się partycypacja pracownicza u pracodawców wykonujących działalność gospodarczą?	608
9. Co to jest rada pracowników?	608
10. Jak powoływana jest rada pracowników?	609
11. Jakie kompetencje przysługują radzie pracowników? ...	610
12. Jaki jest model partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwach państwowych?	611
13. Jaki jest model partycypacji w spółkach powstałych w wyniku komercjalizacji oraz w spółkach sprywatyzowanych?	613
14. Co to jest europejska rada zakładowa?	614
15. Jaki jest model zaangażowania pracowników w spółce i spółdzielni europejskiej?	615

Rozdział XX

Spory zbiorowe	619
1. Pojęcie sporu zbiorowego	619
1. Jaki jest charakter sporu zbiorowego?	619
2. Jaki jest przedmiot sporu zbiorowego?	620
3. Jakie można wyróżnić rodzaje sporów zbiorowych?	621
4. Jakie są strony sporu zbiorowego?	621
5. Jakie są granice czasowe sporu zbiorowego?	622
2. Tryb rozstrzygnięcia sporów zbiorowych	623
6. Jakie są niekonfrontacyjne etapy rozstrzygnięcia sporu zbiorowego?	623
7. Co to jest strajk?	624
8. Jakie można wyróżnić rodzaje strajku?	624
9. Jakie są zasady legalnego strajku?	625
10. Jaka jest procedura organizowania strajku?	626
11. Komu nie przysługuje prawo do strajku?	626
12. Jaka jest sytuacja pracownika uczestniczącego w strajku?	627
13. Jakie inne niż strajk formy protestu przysługują pracownikom?	627

Wzory umów, podstawowych pism i regulaminów	
z zakresu prawa pracy	629
1. Regulamin pracy	631
2. Regulamin wynagradzania	665
3. Umowa o pracę z przeniesieniem praw autorskich i zadaniowym czasem pracy	674
4. Umowa o pracę	684
5. Umowa o zakazie konkurencji	689
O autorach	693

WSTĘP

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

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

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

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

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

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

Część pierwsza

OGÓLNA

Rozdział I

KIERUNKI ROZWOJU PRAWA PRACY

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

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

Za pierwsze normy ochronne tego typu uznaje się angielski *Health and Morals of Apprentices Act* z 1802 r.¹, mający zapobiec nadużyciom przy zatrudnianiu dzieci w przemyśle. Ustawy fabryczne wydawano w sposób niesystematyczny, bez głębszej myśli przewodniej,

¹ Zob. <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/earlyfactorylegislation/> [dostęp: 14.03.2020 r.].

w sytuacjach zagrożenia życia i zdrowia pracujących dzieci, kobiet, by później uwzględnić w nim także warunki pracy i możliwości rozwoju pracujących. Zmiany w warunkach pracy wprowadzano przez długi czas odrębnymi ustawami, nie modyfikując konstrukcji samej umowy o pracę.

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

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

Mimo to do początku XX wieku prawo pracy rozwijało się w ramach prawa cywilnego i prawa administracyjnego, nie stanowiąc odrębnej gałęzi prawa. Dopiero po pierwszej wojnie światowej zaczęto uznawać, że przedmiot regulacji (praca umownie podporządkowana) uzasadnia konieczność wyodrębnienia samodzielnej dziedziny prawa i nauki prawa. W Polsce w latach trzydziestych ubiegłego stulecia powstawały akty prawne poświęcone regulacji stosunków pracy, natomiast formalnie odrębność prawa pracy została uznana przez ustawodawcę dopiero z dniem wejścia w życie ustawy – Kodeks cywilny z 1964 r. (zob. art. XII § 1 ustawy z 23.04.1964 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks cywilny²). Obecnie potwierdzenie odrębności prawa pracy od prawa cywilnego znajdujemy w przepisie art. 300 k.p.

Od początku XX wieku prawo pracy zaczyna podążać w kierunku poszerzenia zakresu przedmiotowego regulacji prawnej. Sprzyja temu powstała w 1919 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy. Na jej forum uchwalone zostały konwencje i zalecenia o treściach zasadniczych dla ochrony praw pracowniczych. Rozwijane są normy ochronne o czasie pracy, o zatrudnieniu młodocianych, kobiet, o bhp. Na marginesie niniejszych rozważań trzeba zauważyć, iż ostatnio prawo pracy i jego normy ochronne są nadużywane. Wraz ze wzrostem zabezpieczenia pracowników rysuje się w Polsce tendencja do

² Dz.U. poz. 94 ze zm.

wykorzystywania prawa pracy także przez kadre zarządzającą korporacjami. Powstaje sytuacja, w której umowy o pracę tej grupy zawodowej są kształtowane w myśl zasady „wszystko, co najlepsze z prawa pracy, i wszystko, co najlepsze z cywilistyki”. Gwarantuje to wysokie dochody, często niezwiązane z wynikami pracy, i jednocześnie ograniczoną odpowiedzialność majątkową, pełne ubezpieczenie społeczne i – co ważne – tani dostęp do sądu pracy. Działania te nie są racjonalne. W dłuższej perspektywie niweczą racje, dla których powstało prawo pracy ze wszystkimi mechanizmami ochronnymi.

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

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

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

- po pierwsze, zaczyna dominować pogląd o konieczności podwyższenia konkurencyjności gospodarki europejskiej w porównaniu z gospodarką amerykańską i w związku z tym pogląd

- o zmianie podejścia do regulacji zatrudnienia na tworzenie elastycznego rynku pracy, przez co trzeba rozumieć nie odbieranie uprawnień, lecz zwiększanie adaptacyjności do nowego (innego) zatrudnienia (Strategia Lizbońska), chodzi zatem o elastyczne zatrudnienie; realizacją tego nurtu są przyjmowane normy o elastycznym czasie pracy;
- po drugie, widoczne jest zaangażowanie w walkę z bezrobociem (elastyczne zatrudnienie, idea społeczeństwa opartego na wiedzy, wszystkie instrumenty przeciwdziałające wykluczeniu z rynku pracy) z jednej strony i przeciwdziałanie skutkom starzenia się społeczeństwa – z drugiej (przedłużanie zatrudnienia, eliminowanie przedwczesnych świadczeń socjalnych, usuwanie barier socjalnych i podatkowych w kontynuacji zatrudnienia przez osoby starsze, kształcenie ustawiczne, opóźnianie wieku emerytalnego), a także rozszerzenie zakresu prawa pracy na zatrudnienie niepracownicze;
 - po trzecie, powstaje konieczność dostosowania regulacji prawnych prawa pracy do zmian technicznych zachodzących w społeczeństwie (nie chodzi tu tylko o regulację pracy na odległość, lecz także o ochronę prywatności pracownika i rozwój badań nad pisemnością umów);
 - po czwarte, duży wpływ na stosowanie prawa pracy mają normy podatkowe i labilna polityka państwa w zakresie podejmowania działalności gospodarczej przez byłych pracowników;
 - po piąte wreszcie, widoczne staje się duże oddziaływanie prawa cywilnego na odpowiedzialność pracodawcy i jej zakres; wyraźnie widoczne jest to przy stosowaniu prawa przez sądy w zakresie akcji pracowniczych, odpowiedzialności pracodawcy za wypadki przy pracy.

Rozdział II

POJĘCIE, PRZEDMIOT I WŁAŚCIWOŚCI PRAWA PRACY

Artykuł 24 Konstytucji RP stanowi, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Przepis ten zawiera deklarację, obejmując swoją ochroną warunki, zakres i treść świadczenia i przyjmowania pracy w ramach zarówno stosunku pracy, jak i świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia. Z regulacji tej nie wynika brak możliwości ustalenia i oceny, że praca może być świadczona nie tylko w ramach stosunku pracy, lecz także na podstawie umów (nazwanych i nienazwanych) prawa cywilnego. Jest to pogląd akceptowany w doktrynie i judykaturze.

Zatrudnienie następuje w różnych formach prawnych, lecz stosunek pracy stanowi podstawową formę prawną zatrudnienia. Stąd tak niezwykle istotne teoretycznie i praktycznie jest rozgraniczenie przedmiotu prawa pracy od przedmiotu regulacji innych dziedzin prawa, które regulują stosunki prawne wynikające z faktu wykonywania pracy na rzecz osób trzecich. Kwalifikacja stosunku prawnego powoduje bowiem wejście w odrębny reżim prawny i konieczność respektowania innych zasad, metod regulacji i funkcji tych odmiennych i samodzielnych dziedzin prawa. Tym też zagadnieniom poświęcony zostanie niniejszy rozdział książki.

1. Prawo pracy jako odrębna dziedzina prawa

❓ 1. Jakie są możliwe kryteria wydzielenia prawa pracy jako odrębnej nauki prawa?

Wydzielenie prawa pracy jako odrębnej dziedziny prawa, a zatem i przypisanie konkretnych norm ustawodawstwu pracy wymaga wskazania kryteriów podziału i rozróżnienia poszczególnych dziedzin prawa. Nie jest tu wystarczające, iż w Polsce od 1975 r. obowiązuje Kodeks pracy jako twór ustawodawczy. Zadaniem nauki prawa musi być bowiem ustalenie, czy taki Kodeks wyczerpuje zagadnienia prawa pracy lub czy nie wykracza poza tego rodzaju zagadnienia. *Notabene* zakończono nie tak dawno prace nad projektami nowego Kodeksu pracy oraz Kodeksu zbiorowego prawa pracy. Zostały one upublicznione na stronie Ministerstwa Pracy. Chociaż nie podjęto procesu legislacyjnego, który miałby na celu ich wdrożenie do porządku prawnego, to nie można całkowicie wykluczyć podjęcia prac nad nowym zakresem podmiotowym i przedmiotowym prawa pracy. Równoległe rozważa się stworzenie prawa zatrudnienia, obejmującego także stosunki cywilnoprawne, których przedmiotem jest świadczenie pracy przez osoby fizyczne. Chodzi tu o objęcie tych osób pewnymi prawami tradycyjnie powiązаныmi ze stosunkiem pracy (ochrona wynagrodzenia, macierzyństwa itd.).

Powszechnie przyjmuje się, iż ważnym kryterium podziału na dziedziny prawa jest stosowana przez nie metoda regulacji. W prawie pracy kryterium to zawodzi. Metoda regulacji nie jest bowiem wystarczająca do zakreslenia ram dla tej gałęzi prawa, gdyż prawo to posługuje się obiema metodami (cywilną i administracyjną).

Także naturalne odwołanie się do nazwy gałęzi (nauki) i stwierdzenie, iż prawo to zostało wyodrębnione ze względu na normowanie pracy, jest zbyt ogólnikowe i niewystarczające dla udzielenia odpowiedzi na pytanie, czym jest prawo pracy.

Praca jako przedmiot prawa pracy stanowi zasadnicze kryterium rozróżnienia tej dziedziny prawa. Nie jest to jednak kryterium wystarczające.

W podręczniku zaprezentowano problematykę prawa pracy w przystępnej formie pytań i odpowiedzi. Autorzy omówili zagadnienia związane z poszczególnymi instytucjami prawnymi, uwzględniając przy tym dorobek doktryny oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Opracowanie uwzględnia zmiany legislacyjne, w szczególności wprowadzone ustawą z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – w zakresie porozumień kryzysowych i pracy zdalnej, a także wcześniejsze dotyczące m.in.: skrócenia okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznej; poszerzenia zakresu prawa koalicji związkowej na osoby wykonujące pracę zarobkową; zasad sukcesji w stosunku pracy w razie śmierci pracodawcy.

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

Autorami opracowania są wieloletni praktycy prawa pracy:

prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf – sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku, w latach 2014–2020 Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego, kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego,

dr hab. Krzysztof Rączka, prof. UW – sędzia Sądu Najwyższego, redaktor naczelny miesięcznika „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” oraz periodyku „Prawo Pracy. Personel od A do Z”, profesor na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego,

dr Eliza Maniewska – adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego,

dr hab. Michał Rączkowski – adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

LEXOTEKA
więcej niż podręcznik

Poszukaj pozostałych podręczników
dostępnych online

www.lexoteka.pl



9 788382 233544 W07P01

ISBN 978-83-8223-354-4



9 788382 233544

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

CENA 69 ZŁ (W TYM 5% VAT)