

SYSTEM PRAWA PRACY

REDAKTOR NACZELNY

KRZYSZTOF W. BARAN

TOM III

INDYWIDUALNE PRAWO PRACY

CZĘŚĆ SZCZEGÓŁOWA

REDAKCJA NAUKOWA

MAŁGORZATA GERSDORF

KRZYSZTOF RĄCZKA



Wolters Kluwer

SYSTEM PRAWA PRACY

REDAKTOR NACZELNY

KRZYSZTOF W. BARAN

TOM III

INDYWIDUALNE PRAWO PRACY
CZĘŚĆ SZCZEGÓŁOWA

REDAKCJA NAUKOWA

MAŁGORZATA GERSDORF

KRZYSZTOF RĄCZKA

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Sekretarze tomu
Izabela Florczak • Barbara Godlewska-Bujok
Eliza Maniewska

Autorzy

Renata Babińska-Górecka
(rozdział 9 pkt 9.4)

Monika Nowak
(rozdział 7 pkt 7.1)

Maria Bosak-Sojka
(rozdział 11)

Wojciech Ostaszewski
(rozdział 13 pkt 13.1, 13.2, 13.5)

Justyna Czerniak-Swędziół
(rozdział 4)

Łukasz Pisarczyk
(rozdział 1)

Marta Derlacz-Wawrowska
(rozdział 10)

Michał Raczkowski
(rozdział 13 pkt 13.5)

Dorota Dzienisiuk
(rozdział 8)

Krzysztof Rączka
(rozdział 6)

Małgorzata Gersdorf
(rozdział 2 pkt 2.1, 2.2)

Ewa Staszewska
(rozdział 7 pkt 7.2)

Barbara Godlewska-Bujok
(rozdziały: 5 pkt 5.11;
9 pkt 9.1–9.3)

Krzysztof Stefański
(rozdział 7 pkt 7.4)

Agnieszka Górnicz-Mulcahy
(rozdział 13 pkt 13.4)

Joanna Unterschütz
(rozdział 13 pkt 13.3)

Magdalena Kuba
(rozdział 7 pkt 7.3)

Dominik Wajda
(rozdział 2 pkt 2.6)

Monika Latos-Miłkowska
(rozdział 12)

Krzysztof Walczak
(rozdział 5 pkt 5.1–5.10)

Monika Lewandowicz-Machnikowska
(rozdział 3)

Marcin Wujczyk
(rozdział 1)

Eliza Maniewska
(rozdział 2 pkt 2.5.1–2.5.11)

Maciej Jakub Zieliński
(rozdział 2 pkt 2.4)

Małgorzata Mędrala
(rozdział 2 pkt 2.5.12)

Aleksandra Ziętek-Capiga
(rozdział 2 pkt 2.3)

Agnieszka Zwolińska
(rozdział 2 pkt 2.7)

SYSTEM PRAWA PRACY

REDAKTOR NACZELNY

KRZYSZTOF W. BARAN

TOM III

INDYWIDUALNE PRAWO PRACY
CZĘŚĆ SZCZEGÓŁOWA

REDAKCJA NAUKOWA

MAŁGORZATA GERSDORF
KRZYSZTOF RĄCZKA



Wolters Kluwer

Warszawa 2021

Recenzent
Prof. dr hab. Grzegorz Goździewicz

Wydawca
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący
Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne
Katarzyna Rybczyńska

Indeks rzeczowy
Bartosz Retkowski

prawolubni

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.

Szanujmy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2021

ISBN 978-83-8223-079-6

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

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O AUTORACH

Renata Babińska-Górecka [ORCID: 0000-0002-9893-3276]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Wrocławskiego; pozaetatowy członek Samorządowego Kolegium Odwoławczego we Wrocławiu; radca prawny; autorka opracowań z zakresu prawa zabezpieczenia społecznego i prawa pracy.

Maria Bosak-Sojka [ORCID: 0000-0001-9169-8966]

Doktor nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Uniwersytetu Rzeszowskiego; adwokat; autorka wielu publikacji naukowych z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, w tym komentarzy praktycznych.

Justyna Czerniak-Swędzioł [ORCID: 0000-0002-1524-2307]

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; wykładowca na Wydziale Prawa i Administracji w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej UJ; radca prawny; autorka wielu publikacji m.in. z tematyki zakazu konkurencji w zatrudnieniu oraz uprawnień rodzicielskich.

Marta Derlacz-Wawrowska

Doktor nauk prawnych, radca prawny; autorka publikacji z zakresu prawa pracy.

Dorota Dzienisiuk [ORCID: 0000-0002-0543-9114]

Doktor habilitowany nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Ubezpieczeń na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; radca prawny; wykładowca; ekspert i autorka publikacji z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy.

Małgorzata Gersdorf [ORCID: 0000-0001-7856-4613]

Profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku; w latach 2014–2020 Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego; w latach 2005–2008 prorektor Uniwersytetu

Warszawskiego; Kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

Barbara Godlewska-Bujok [ORCID: 0000-0002-1167-0515]

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego; autorka publikacji z zakresu prawa pracy i prawa spółdzielczego.

Agnieszka Górnicz-Mulcahy [ORCID: 0000-0003-1767-4709]

Doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego; asystent sędziego Sądu Najwyższego w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; autorka publikacji z zakresu prawa pracy i zabezpieczenia społecznego.

Magdalena Kuba [ORCID: 0000-0002-9090-4737]

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy Akademii Leona Koźmińskiego oraz w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego.

Monika Latos-Miłkowska [ORCID: 000-0001-6851-8971]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Akademii Leona Koźmińskiego; kierownik Zakładu Prawa Pracy w Kolegium Prawa ALK; uprzednio wieloletni pracownik naukowo-dydaktyczny Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; radca prawny; doświadczony wykładowca i szkoleniowiec; autorka kilkunastu publikacji z zakresu prawa pracy.

Monika Lewandowicz-Machnikowska [ORCID: 0000-0001-5140-2921]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu SWPS; dziekan Wydziału Prawa i Komunikacji Społecznej Filii we Wrocławiu; radca prawny; członek Samorządowego Kolegium Odwoławczego we Wrocławiu; autorka wielu publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa zabezpieczenia społecznego.

Eliza Maniewska [ORCID: 000-0002-8101-7351]

Doktor nauk prawnych; adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; członek Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego; wpisana na listę radców prawnych; autorka kilkunastu publikacji z zakresu prawa pracy (w tym procesowego prawa pracy) oraz prawa konstytucyjnego.

Małgorzata Mędrała [ORCID: 0000-0002-0068-2975]

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie; radca prawny; autorka licznych publikacji naukowych i popularyzatorskich z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, prawa urzędniczego oraz ochrony pracowniczych danych osobowych.

Monika Nowak [ORCID: 0000-0002-8537-302-X]

Doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; wieloletni wykładowca na studiach podyplomowych; opiekun wydziałowego Biura Karier; autorka publikacji z zakresu przede wszystkim indywidualnego prawa pracy.

Wojciech Ostaszewski [ORCID: 0000-0002-7181-308-X]

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; radca prawny; autor kilkudziesięciu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Łukasz Pisarczyk [ORCID: 0000-0001-9312-7489]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Warszawskiego, profesor wizytujący Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

Michał Raczkowski [ORCID: 0000-0001-5585-9101]

Doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; adwokat; autor ponad 100 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Krzysztof Rączka [ORCID: ORCID 0000-0002-0012-0200]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Warszawskiego, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji; sędzia Sądu Najwyższego; redaktor naczelny miesięcznika „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”; w latach 2008–2016 dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; autor wielu publikacji z zakresu prawa pracy.

Ewa Staszewska [ORCID: 0000-0002-5807-4630]

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Studiów Podyplomowych Kadry i Płace na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; autorka licznych publikacji z zakresu prawa

pracy, w szczególności dotyczących prawnych problemów bezrobocia i rynku pracy, oraz ekspertyz i opinii prawnych.

Krzysztof Stefański [ORCID: 0000-0001-6313-7387]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego; zatrudniony w Katedrze Prawa Pracy UŁ; wieloletni kierownik Podyplomowego Studium Prawa Pracy UŁ; kierownik Podyplomowych Studiów Ochrony Danych Osobowych UŁ; autor i współautor kilkudziesięciu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i prawa urzędniczego.

Joanna Unterschütz [ORCID: 0000-0002-7416-8717]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Wyższej Szkoły Biznesu i Administracji im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni; autorka publikacji z zakresu prawa karnego pracy, zbiorowego prawa pracy oraz nowych form pracy; członkini Transnational Trade Union Rights Experts Network.

Dominik Wajda [ORCID: 0000-0002-6416-6208]

Doktor nauk prawnych; zatrudniony w Sądzie Najwyższym jako członek Biura Studiów i Analiz; radca prawny; wykładowca prowadzący szkolenia dla aplikantów radcowskich Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie; autor publikacji z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, prawa ustrojowego i postępowania cywilnego.

Krzysztof Walczak [ORCID: 0000-0003-1383-6993]

Doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego; partner w kancelarii prawnej specjalizującej się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy; redaktor naczelny miesięcznika „Monitor Prawa Pracy”; autor publikacji na temat polskiego, międzynarodowego i europejskiego prawa pracy.

Marcin Wujczyk [ORCID: 0000-0002-4620-4899]

Doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek Europejskiego Komitetu Praw Społecznych Rady Europy w latach 2013–2018; autor publikacji z zakresu polskiego i europejskiego prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych; członek European Labour Law Network.

Maciej Jakub Zieliński [ORCID: 0000-0003-2250-6582]

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy i Prawa Socjalnego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu; członek Biura Studiów i Analiz Sądu

Najwyższego; wykładowca w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury; autor publikacji z zakresu prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych.

Aleksandra Ziętek-Capiga [ORCID: 0000-0002-2762-4820]

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; radca prawny; autorka publikacji z zakresu prawa pracy.

Agnieszka Zwolińska [ORCID: 0000-0002-8369-3089]

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

SŁOWO WSTĘPNE

Tom III *Systemu prawa pracy* jest kontynuacją czy może raczej rozwinięciem treści przedstawionych w tomie II *Systemu prawa pracy. Części ogólnej*. Biorąc po uwagę obszerność i znaczenie indywidualnego prawa pracy dla szeroko ujmowanej dziedziny prawa pracy, a także niezwykle bogactwo literatury przedmiotu i orzecznictwa, w procesie opracowywania publikacji dokonano podziału treści składających się na indywidualne prawo pracy. Niezwykle pozytywnie przyjęty tom II *Systemu prawa pracy* odnosił się do zagadnień o znaczeniu fundamentalnym – pojęcia indywidualnego prawa pracy, podmiotów stosunku pracy: pracownika i pracodawcy, charakteru prawnego stosunku pracy czy swobody umów w stosunkach pracy. Z kolei tom III *Systemu prawa pracy* dotyczy problematyki indywidualnego prawa pracy w aspekcie przedmiotowym, a więc szczegółowej analizie poddano uprawnienia i obowiązki pracownika i pracodawcy. Zastosowano przy tym – w dużej mierze – systematykę kodeksu pracy, przyjmując, że tematyka działów od trzeciego do dziewiątego, częściowo dziesiątego oraz trzynastego kodeksu pracy, odpowiada tej założonej w procesie planowania *Systemu* w zakresie indywidualnego prawa pracy w aspekcie przedmiotowym. Dodatkowo, oddawany do rąk Czytelników tom III *Systemu prawa pracy* odnosi się do osób wyróżnionych podmiotowo, znajdujących się w szczególnej sytuacji w stosunkach pracy: osób młodocianych, pracujących opiekunów i osób z niepełnościami.

Poszczególne rozdziały dotyczą ciągle aktualnej (i zmieniającej się) problematyki m.in. konstrukcji instrumentów antydyskryminacyjnych, regulacji wynagrodzeń, czasu pracy, różnych rodzajów odpowiedzialności, zakazu konkurencji, wszelkiego rodzaju zwolnień od świadczenia pracy, uprawnień rodzicielskich czy (w największym rozdziale) całościowo przedstawionej tematyki praw i obowiązków pracowników i pracodawców, a w szczególności prawa do prywatności pracowników – a więc tych wszystkich elementów, które składają się na treść stosunku pracy. Warto zwrócić uwagę, że publikacja omawia najnowsze osiąg-

nięcia w zakresie konstrukcji prawnych przypisanych stosunkowi pracy. Problematyka uzupełniona jest również o wątki ubezpieczeniowe (m.in. zasiłek macierzyński, regulacje dotyczące wypadków przy pracy) wszędzie tam, gdzie okazało się to niezbędne do opisu szczególnej relacji, jaką jest stosunek pracy.

Treść tomu III *Systemu prawa pracy* wraz z treścią tomu II tworzą uzupełniającą się całość, co zasadniczo było założeniem tej publikacji. Należy jednak zaznaczyć, że w publikacji – choć z założenia holistycznej – może brakować Czytelnikowi pewnych wątków, pojawiają się one w innych tomach *Systemu*.

Tom III *Systemu prawa pracy* powstawał ponad pięć lat. Złożyły się na to niecodzienne warunki, kiedy to na naszych oczach zmieniały się zasady stosowania prawa, a także sama jego treść. W tym okresie prawo pracy doznało bardzo intensywnej fazy rozwoju, szczególnie z powodu implementacji ustawodawstwa europejskiego, które niewątpliwie wyznacza pewne progresywne kierunki rozwoju prawa pracy w Polsce. Przez ten czas zmienił się również zakres indywidualnego prawa pracy – zmieniły się zasady zawierania umów, ich rodzaje, nowego znaczenia nabrało pojęcie minimalnego wynagrodzenia. Zmiany nastąpiły również w zakresie regulacji dyskryminacji i mobbingu, czasu pracy i uprawnień rodzicielskich.

Okres powstawania publikacji to także dyskusja o nowych zasadach prawa pracy, które próbowano sformułować w kolejnej próbie kodyfikacji. Właśnie podjęcie tej próby uświadomiło nam wszystkim, jak wielkie znaczenie mają konstrukcje i zasady, ugruntowane przez lata, dzięki którym system nie dewaluuje się zbyt szybko.

Znaczenie tego opracowania może być rozpatrywane na kilku płaszczyznach. Przede wszystkim jest to baza wiedzy o elementarnym stosunku prawnym, jakim jest stosunek pracy. Przedstawia również treść tego stosunku, jego wielowątkowość i wzajemne zobowiązania, jakie powstają, kiedy dwie strony, o różnych motywacjach, postanowią wziąć udział w jednym przedsięwzięciu, jakim jest świadczenie pracy na rzecz danego podmiotu.

Opracowanie to może być również przyczynkiem do zrozumienia, w jakiej rzeczywistości prawnej przyszło nam funkcjonować. W szybko zmieniającym się świecie zmiany prawne muszą następować dynamicznie i zawsze musi znaleźć się czas na to, żeby takie zmiany przygotować w sposób przemyślany i zapewniając najwyższą skuteczność. Prawa nie wolno tworzyć *ad hoc*, dla politycznego widzimisię; to pomnik, który zostaje na lata i wbija się w przestrzeń społeczną, odzwierciedlając również jej kondycję.

Spory, które toczymy dzisiaj w ramach doktryny, nie ustaną, i musimy zadbać o to, żeby nie ustawały, bo tylko dyskusja pozwoli nam rozwijać tę niesamowicie ważną dziedzinę prawa – szczególnie w społeczeństwie, którego centralną kategorią jest praca i wokół niej zbudowane jest funkcjonowanie społeczne. Co więcej, ożywiona dyskusja daje gwarancję tworzenia dobrego prawa i właściwego jego stosowania, bo jest to fundament każdego społeczeństwa. Mamy nadzieję, że nasza publikacja przyczyni się do lepszego rozumienia istniejącego prawa pracy jako pewnego systemu, być może przyczyni się do takich zmian w prawie pracy, aby uczynić je bardziej inkluzywnym i szeroko stosowanym.

Wreszcie, opracowanie to ma na celu służyć jako cenna pomoc w prowadzeniu działalności badawczej i dydaktycznej. Mamy nadzieję, że biorąc pod uwagę jakość dokonanych przez Autorów i Autorki pogłębionych badań teoretyczno-dogmatycznych, publikacja stanie się cenną pomocą w prowadzeniu badań naukowych, działań dydaktycznych oraz przysłuży się szeroko pojętej praktyce stosowania prawa pracy.

Tom III *Systemu prawa pracy* jest pracą zbiorową, stworzoną przez liczne grono przedstawicieli i przedstawicielek nauki prawa pracy kolejnych pokoleń i reprezentujących kilka ośrodków naukowych w: Gdyni, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Rzeszowie, Warszawie i Wrocławiu. Taki skład autorski gwarantuje różnorodność, co niewątpliwie przyczyni się do dobrej recepcji publikacji. Zawarte w tomie poglądy i zapatrywania, a także podział tematyki i ich wewnętrzna systematyka, stanowią rezultat w pełni autonomicznego podejścia Autorów i Auterek do podjętych zagadnień. Są także wyrazem uznania dla ich doświadczenia i wiedzy.

Na koniec, choć to sprawa najważniejsza, jako redaktorzy naukowcy temu wyrażamy serdeczne podziękowanie Wszystkim Osobom za przyjęcie zaproszenia do uczestnictwa w tym niezwykłym projekcie naukowym i podjęty trud opracowania poszczególnych opracowań z zakresu indywidualnego prawa pracy. Szczególne podziękowania należą się Barbarze Godlewskiej-Bujok i Elizie Maniewskiej. Bez Waszego zaangażowania i Waszej pracy projekt nie przybrałby takiego kształtu.

Warszawa, 1 października 2020 r.

Małgorzata Gersdorf
Krzysztof Rączka

ROZDZIAŁ 1

RÓWNE TRAKTOWANIE I OCHRONA PRZED DYSKRYMINACJĄ

Łukasz Pisarczyk, Marcin Wujczyk

1.1. UWAGI WSTĘPNE

Nakaz równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji są wyrazami poszanowania godności osoby ludzkiej¹ oraz stanowią jeden z fundamentów demokratycznego państwa prawnego. Równe traktowanie to także podstawa realizacji zasady sprawiedliwości², równe szanse i punkt wyjścia do kształtowania swojej sytuacji przez jednostkę. Oprócz gwarancji ogólnych pojawiają się standardy dotyczące różnych sfer funkcjonowania społeczeństwa, w tym sfery relacji zatrudnieniowych. Podkreśla to znaczenie pracy w kontekście sytuacji jednostki, jednocześnie pozwalając dostosować mechanizmy równościowe (antydiskryminacyjne) do specyfiki szeroko rozumianego zatrudnienia. Jakkolwiek nakaz równego traktowania i zakaz dyskryminacji są odnoszone przede wszystkim do sytuacji jednostek (w tym osób zatrudnionych), mechanizmy równościowe w pewnym zakresie znajdują zastosowanie również w sferze relacji zbiorowych (równe traktowanie związków zawodowych oraz organizacji pracodawców).

1.2. GWARANCJE KONSTITUCYJNE I MIĘDZYNARODOWE, PRAWO UNII EUROPEJSKIEJ, PRAWO KRAJOWE

1.2.1. KONSTITUCJA RP

Znaczenie równego traktowania podkreśla fakt, że gwarancje dotyczące tej sfery znalazły się w części ogólnej rozdziału 2 Konstytucji RP

¹ Por. m.in. H. Szewczyk, *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017, s. 108 i n.

² Zob. m.in. wyrok TK z dnia 9 marca 1988 r., U 7/87, OTK 1988, nr 1, poz. 1; wyrok TK z dnia 28 listopada 1995 r., K 17/95, OTK 1995, nr 3, poz. 18.

(poświęconego wolnościom i prawom człowieka i obywatela)³. Ustrojodawca odwołuje się do idei równości obok takich idei, jak przyrodzona i niezbywalna godność osoby ludzkiej czy wolność. Są to podstawowe wartości stanowiące fundament całego systemu. Jakkolwiek historycznie czasami konfrontowane, dzisiaj wzajemnie uzupełniają, tworząc swoistą wspólnotę idei⁴. Warto przy tym zwrócić uwagę, że równość w ścisłym znaczeniu (art. 32 i 33 Konstytucji RP) ma przede wszystkim wymiar polityczno-prawny. Należy jednocześnie pamiętać o równości ujmowanej od strony społecznej.

Wobec prawa wszyscy są równi. Wszyscy mają też prawo do równego traktowania przez władze publiczne (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP). Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 ust. 2 Konstytucji RP)⁵. Konstytucja, co do zasady, nie określa potencjalnych kryteriów dyskryminacyjnych (co wskazuje na szerokie ujęcie ochrony). W sposób wyraźny ustrojodawca odniósł się do problemu równego traktowania w kontekście kryterium płci (co można uznać za wyraz szczególnego znaczenia tej przesłanki⁶). Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym (art. 33 ust. 1 Konstytucji RP)⁷. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń (art. 33 ust. 2 Konstytucji RP)⁸.

³ Na ten temat zob. m.in. B. Wagner, *Zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników*, PiZS 2002, nr 3, s. 3; A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017, s. 270 i n.; T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018, s. 63 i n.

⁴ Wśród rozważań na ten temat m.in. H. Izdebski, *Doktryny polityczno-prawne. Fundamenty współczesnych państw*, Warszawa 2015, s. 142 i n. Zob. także M. Ziółkowski, *Zasada równości w prawie*, PiP 2015, z. 5, s. 102–103.

⁵ Przyjmuje się, że Konstytucja RP zabrania jakiegokolwiek nierównego traktowania, a nie tylko dyskryminacji w ścisłym znaczeniu. Zob. m.in. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2017 r., I PK 342/16, LEX nr 2435672.

⁶ Zob. m.in. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2020, s. 97–98.

⁷ Na ten temat m.in. M. Ziółkowski, *Zasada równości kobiet i mężczyzn*, PiP 2016, z. 2, s. 96 i n.

⁸ Nakaz równego traktowanie pojawia się również w bardziej szczegółowych przepisach Konstytucji RP, które tworzą gwarancje określonych praw. Na ten temat zob. M. Tomaszewska (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2020, s. 157.

1.2.2. STANDARDY PONADNARODOWE

Nakaz równego traktowania oraz ochrona przed dyskryminacją stanowią przedmiot różnych aktów międzynarodowych z zakresu praw człowieka. Część z nich ma charakter ogólny, część znalazła się wśród postanowień dotyczących pracowników (innych osób zatrudnionych)⁹. Mogą one dotyczyć dyskryminacji w ogóle albo jej określonych przejawów (dyskryminacja ze względu na płeć czy niepełnosprawność). Akty zapewniające ochronę przed dyskryminacją mogą dotyczyć jej wszystkich lub wybranych aspektów (np. wynagrodzenia za pracę).

Najbardziej ogólny charakter mają postanowienia Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw (art. 1 PDPC). Wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo, bez jakiegokolwiek różnicy, do jednakowej ochrony prawnej. Wszyscy mają prawo do jednakowej ochrony przed jakąkolwiek dyskryminacją, będącą pogwałceniem Deklaracji, i przed jakimkolwiek narażeniem na taką dyskryminację (art. 7 PDPC). W odniesieniu do sfery zatrudnienia Deklaracja stanowi, że każdy człowiek, bez względu na jakiegokolwiek różnice, ma prawo do równej płacy za równą pracę (art. 23 ust. 2 PDPC). Dyskryminacja stanowi pogwałcenie praw wyrażonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka¹⁰.

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (art. 3) oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (art. 3) gwarantują mężczyznom i kobietom równe prawo do korzystania ze wszystkich wymienionych w nim praw obywatelskich i politycznych. Wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równa dla wszystkich i skuteczna ochrona przed dyskryminacją z takich względów, jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności (art. 26 MPPPOP). Artykuł 7 MPPGSK formułuje zasadę równe-

⁹ Na ten temat zob. m.in. Z. Góral, *Zasada równości pracowników w dziedzinie zatrudnienia i niedyskryminacji w zatrudnieniu* (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, Część ogólna prawa pracy, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2010, s. 623; H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 108 i n.; M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017, s. 26 i n.; A. Musiała (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2020, s. 130–131 oraz M. Tomaszewska (w:) *Kodeks pracy...*, t. I, pod red. K.W. Barana, 2020, s. 156.

¹⁰ Zob. m.in. preambułę do konwencji MOP nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjętej w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r., Dz. U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218.

go wynagrodzenia za pracę o równej wartości bez jakiejkolwiek różnicy oraz równe dla wszystkich możliwości awansu w pracy na odpowiednio wyższe stanowisko w oparciu jedynie o kryteria stażu pracy i kwalifikacji, wymaga także zagwarantowania kobietom warunków pracy nie gorszych od tych, z jakich korzystają mężczyźni, oraz równą płacę za równą pracę.

Przykładem aktu dotyczącego ochrony przed dyskryminacją ze względu na określone kryterium (o szczególnej doniosłości społecznej) jest Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ dnia 18 grudnia 1979 r.¹¹ Państwa Strony konwencji zobowiązały się do podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do zapewnienia im na zasadzie równości mężczyzn i kobiet takich samych praw (art. 11 ust. 1 konwencji). Za duże osiągnięcie w systemie ochrony praw człowieka uznaje się również Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzoną w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r.¹², która ma na celu popieranie, ochronę i zapewnienie pełnego i równego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności przez wszystkie osoby niepełnosprawne oraz popieranie poszanowania ich przyrodzonej godności (art. 1), m.in. w sferze pracy i zatrudnienia. Państwa Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy na zasadzie równości z innymi osobami. W szczególności ma temu służyć zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do wszelkich kwestii dotyczących wszystkich form zatrudnienia, w tym warunków rekrutacji, przyjmowania do pracy i zatrudnienia, kontynuacji zatrudnienia, awansu zawodowego oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 27 konwencji).

Deklaracja Filadelfijska stanowi, że wszystkie istoty ludzkie, bez względu na ich rasę, wyznanie lub płeć, mają prawo do osiągania postępu materialnego i rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności, zabezpieczenia ekonomicznego i z równymi szansami. Wśród

¹¹ Dz. U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71. Dyskryminacją kobiet w rozumieniu konwencji jest wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych (art. 1 konwencji). Państwa Strony potępiły dyskryminację kobiet we wszelkich jej formach oraz zgodziły się prowadzić, za pomocą wszelkich odpowiednich środków i bez zwłoki, politykę likwidującą dyskryminację kobiet (art. 2 konwencji). Szerzej na temat konwencji m.in. H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 112–114; M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 28.

¹² Dz. U. z 2012 r. poz. 1169. Na ten temat zob. m.in. A. Bodnar, A. Śledzińska-Simon, *O potrzebie ratyfikacji Konwencji ONZ o Prawach Osób z Niepełnosprawnością*, EPS 2012, nr 5, s. 4.

standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy można wskazać m.in. Konwencję nr 111 dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjętą w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r. oraz Konwencję nr 100 dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętą w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r.¹³ Dla celów konwencji nr 111 dyskryminacją jest wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, a także wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu ustanowione na poziomie krajowym (art. 1)¹⁴. Ochrona przed dyskryminacją stanowi również element bardziej szczegółowych standardów, np. dotyczących określonych grup pracowników, które są szczególnie narażone na dyskryminację. Przykładem są pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 4 konwencji nr 175) czy pracownicy domowi (art. 3 ust. 2 konwencji nr 189).

Należy również zwrócić uwagę na ochronę w sferze relacji zbiorowych. Do równego traktowania organizacji reprezentujących pracowników i pracodawców przyczyniają się ogólne gwarancje nieingerencji ze strony władz publicznych (np. art. 2 oraz art. 3 ust. 2 konwencji nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r.¹⁵). Szczególne miejsce w systemie tych gwarancji zajmuje konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r.¹⁶ Konwencja ta stanowi, że pracownicy powinni korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, dążącymi

¹³ Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238. Konwencja przyjmuje szeroką definicję wynagrodzenia, które oznacza płacę lub uposażenie zwykle, podstawowe lub minimalne, i wszelkie inne korzyści, płacone bezpośrednio lub pośrednio w gotówce lub w naturze, przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia tego pracownika (art. 1). Nie uznaje się za sprzeczne z zasadą jednakowego wynagrodzenia pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości różnic pomiędzy stawkami wynagrodzenia, które odpowiadają bez względu na płeć pracowników różnicom wynikającym z tego rodzaju obiektywnej oceny wykonywanych prac (art. 3 ust. 3 konwencji).

¹⁴ Po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, o ile takie istnieją, oraz innych właściwych organizacji.

¹⁵ Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125.

¹⁶ Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126.

do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy (art. 1 ust. 1)¹⁷. Rozwinięcie tych zasad znalazło się w konwencji nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r.¹⁸ Przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie mają korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawiciele pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami (art. 1).

System gwarancji stanowionych w ramach Rady Europy opiera się na zasadzie niedyskryminacji. Artykuł 14 EKPC stanowi, że korzystanie z wymienionych w niej praw i wolności powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn¹⁹. Konwencja gwarantuje m.in. wolność zrzeszania się włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów (art. 11 EKPC)²⁰. Z kolei w myśl preambuły do Europejskiej Karty Społecznej korzystanie z praw społecznych powinno być zapewnione bez dyskryminacji ze względu na rasę, kolor, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne. Artykuł 4 ust. 3 EKS zobowiązuje do uznania prawa pracowników, mężczyzn i kobiet, do jednakowego wyna-

¹⁷ Taka ochrona powinna odnosić się w szczególności do czynów mających na celu: a) uzależnienie zatrudnienia pracownika od warunku, że nie przystąpi on do związku zawodowego lub przestanie należeć do związku zawodowego; b) wydalenie pracownika lub skrzywdzenie go we wszelki inny sposób z powodu jego przynależności do związku zawodowego lub udział w działalności związkowej poza godzinami pracy lub, za zgodą pracodawcy, podczas godzin pracy.

¹⁸ Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178.

¹⁹ Na ten temat, w tym również ograniczeń przedmiotowych wynikających z przyjętej konstrukcji (także w kontekście zatrudnienia), zob. m.in. M. Kułak, K. Śmiszek, *Kilka uwag o standardzie równości w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, EPS 2017, nr 2, s. 43–44. Na gruncie art. 14 EKPC możliwe są natomiast również inne kryteria dyskryminacji.

²⁰ Europejski Trybunał Praw Człowieka wywodzi z art. 11 EKPC prawo swobodnej przynależności do zrzeszenia, a także prawo do swobodnego wystąpienia z niego (por. wyrok ETPC z dnia 13 sierpnia 1981 r. w sprawie Young, James i Webster v. Wielka Brytania, skarga nr 7601/76, HUDOC). Za niezgodne ze standardami międzynarodowymi w zakresie tzw. negatywnej wolności związkowej można uznać w szczególności stosowanie tzw. klauzul *closed shop*, które uzależniają zatrudnienie od członkostwa w określonym związku zawodowym.

Tom III *Systemu prawa pracy*, jako publikacja komplementarna do tomu II *Systemu*, dotyczy problematyki indywidualnego prawa pracy w aspekcie przedmiotowym. Szczegółowej analizie poddano w nim uprawnienia i obowiązki pracownika i pracodawcy, z zastosowaniem w przeważającej mierze systematyki Kodeksu pracy. Dodatkowo przedstawiona została pozycja prawna osób wyróżnionych podmiotowo, znajdujących się w szczególnej sytuacji w stosunkach pracy: osób młodocianych, pracujących opiekunów i osób z niepełnosprawnościami.

W opracowaniu omówiono w sposób ogólny uprawnienia oraz obowiązki stron stosunku pracy, w zakresie szczegółowym koncentrując się m.in. na zagadnieniach:

- równego traktowania w zatrudnieniu;
- obowiązku ochrony prywatności pracownika;
- zakazu konkurencji;
- wynagrodzenia za pracę;
- czasu pracy;
- urlopów pracowniczych;
- ochrony rodzicielstwa;
- odpowiedzialności pracownika i pracodawcy.

Autorami tomu są uznani przedstawiciele nauki prawa pracy, reprezentujący różne ośrodki akademickie z całego kraju.

Książka jest przeznaczona dla pracowników naukowych, będzie przydatna także dla prawników praktyków zajmujących się omawianą tematyką oraz przedstawicieli wymiaru sprawiedliwości i administracji.

ISBN 978-83-8223-079-6



9 788382 230796

Cena 299 zł
(w tym 5% VAT)

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45
zamowienia@wolterskluger.pl
www.profinfo.pl



9788382230796 W01P01