

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Kamil Antonów, Krzysztof W. Baran, Dominika Dörre-Kolasa
Monika Lewandowicz-Machnikowska, Iwona Sierocka
Krzysztof Walczak, Mirosław Włodarczyk

SERIA AKADEMICKA

WYDANIE **4**

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Kamil Antonów, Krzysztof W. Baran, Dominika Dörre-Kolasa
Monika Lewandowicz-Machnikowska, Iwona Sierocka
Krzysztof Walczak, Mirosław Włodarczyk

SERIA AKADEMICKA

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

WYDANIE

4

Stan prawny na 15 lutego 2022 r.

Recenzent

Prof. nadzw. dr hab. Antoni Dral

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Katarzyna Świerk-Bożek

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Poszczególne rozdziały napisali:

Kamil Antonów – rozdz. XXXIII–XXXVII, XXXIX pkt 6, XL, XLI

Krzysztof W. Baran – rozdz. I, II, V pkt 1–3, XXIV–XXX

Dominika Dörre-Kolasa – rozdz. IX, XI, XIII, XIV, XIX–XXI, XXXVIII,
XXXIX pkt 1–5 i 7–10

Monika Lewandowicz-Machnikowska – rozdz. VI, XII

Iwona Sierocka – rozdz. III, VII pkt 6, VIII, XXXII

Krzysztof Walczak – rozdz. IV, V pkt 6, VII pkt 1–5, X, XV–XVIII

Mirostaw Włodarczyk – rozdz. V pkt 4–5, XXII, XXIII, XXXI

prawoLubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegając przystępujących 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., 2022

ISBN 978-83-8286-229-4

4. wydanie

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 728 313 462; e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Iwona Sierocka [ORCID: 0000-0003-1659-1717] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku; w swoich zainteresowaniach naukowych koncentruje się wokół zagadnień związanych ze zbiorowym prawem pracy, systemem ubezpieczeń społecznych oraz trzecim filarem zabezpieczenia emerytalnego; autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Krzysztof Walczak [ORCID: 0000-0003-1383-6993] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego; współpracownik w kancelarii specjalizującej się w problematyce prawa zatrudnienia; autor ponad dwustu publikacji z zakresu polskiego i europejskiego indywidualnego i zbiorowego prawa zatrudnienia, rekrutacji, wynagradzania, a także restrukturyzacji zatrudnienia; współautor komentarzy do Kodeksu pracy oraz aktów wykonawczych do Kodeksu pracy i zbiorowego prawa pracy; redaktor naczelny kwartalnika „Monitor Prawa Pracy”.

Mirosław Włodarczyk [ORCID: 0000-0002-1974-1584] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Katedry Prawa Pracy UŁ; specjalista w dziedzinie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa rynku pracy; autor publikacji naukowych dotyczących źródeł prawa pracy, podmiotów i treści prawa stosunku pracy, zatrudniania młodocianych oraz regulacji prawnych rynku pracy.

SPIS TREŚCI

O autorach	5
Wykaz skrótów	25
Słowo wstępne	33

Dział pierwszy CZĘŚĆ OGÓLNA PRAWA PRACY

Rozdział I

Pojęcie, systematyka i zakres przedmiotowy prawa pracy	37
1. Definicja i systematyka prawa pracy	37
2. Zatrudnienie niepracownicze	41
Literatura	48

Rozdział II

Funkcje prawa pracy	50
1. Charakterystyka funkcji prawa pracy	50
2. Funkcja ochronna prawa pracy	51
3. Funkcja organizatorska prawa pracy	52
4. Funkcja ireniczna prawa pracy	54
5. Funkcja rozdzielcza prawa pracy	56
Literatura	58

Rozdział III

Zasady prawa pracy	59
1. Uwagi wprowadzające	59
2. Systematyzacja zasad prawa pracy	60
3. Funkcje zasad prawa pracy	63

4. Podstawowe zasady prawa pracy	64
4.1. Zasada prawa do pracy	64
4.2. Zasada swobody nawiązania stosunku pracy i ustalania jego treści	68
4.3. Zasada poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika	69
4.4. Zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu	72
4.5. Zasada prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę	73
4.6. Zasada prawa do wypoczynku	75
4.7. Zasada zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	76
4.8. Zasada zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników	80
4.9. Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych	81
4.10. Zasada uprzywilejowania pracowników	83
4.11. Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy	85
Literatura	87

Rozdział IV

Równe traktowanie w zatrudnieniu	91
1. Pojęcie równego traktowania	91
2. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu	93
3. Formy dyskryminacji	94
4. Zakaz dyskryminacji w rekrutacji i zwalnianiu	95
5. Molestowanie i molestowanie seksualne	96
6. Uzasadnione różnicowanie	98
7. Konsekwencje naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu	100
8. Ochrona pracownika korzystającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu	101
Literatura	102

Rozdział V

Źródła prawa pracy	104
1. Pojęcie i hierarchia źródeł prawa pracy	104
2. Powszechne źródła prawa pracy	107
2.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej	107
2.2. Ustawy	108
2.3. Rozporządzenia	112
3. Swoiste źródła prawa pracy	113
3.1. Układy zbiorowe pracy	113
3.1.1. Charakter prawny układów zbiorowych pracy	113
3.1.2. Zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy	114
3.1.3. Zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy	116
3.1.4. Tryb zawierania układów zbiorowych pracy	119

3.1.5. Rejestracja układów zbiorowych pracy	121
3.1.6. Wejście w życie układów zbiorowych pracy	123
3.1.7. Przekształcenia układów zbiorowych pracy	124
3.1.8. Rozwiązanie układów zbiorowych pracy	125
3.1.9. Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy	126
3.1.10. Zakładowe układy zbiorowe pracy	129
3.2. Porozumienia o stosowaniu układu zbiorowego pracy	131
3.3. Porozumienia w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę	132
3.4. Porozumienia o zawieszeniu przepisów prawa pracy	133
3.5. Porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia	134
3.6. Porozumienia społeczne	135
4. Regulaminy	137
4.1. Uwagi wprowadzające	137
4.2. Regulamin wynagradzania	137
4.3. Regulamin pracy	141
4.4. Inne regulaminy	144
5. Statuty	144
6. Międzynarodowe prawo pracy	146
6.1. Uwagi wprowadzające	146
6.2. Międzynarodowe prawo pracy	147
6.3. Prawo pracy Rady Europy	150
6.4. Akty prawne wydane w ramach Unii Europejskiej i ich moc oddziaływania	152
6.5. Europejskie prawo pracy	154
Literatura	160

Dział drugi

INDYWIDUALNE PRAWO PRACY

Rozdział VI

Stosunek pracy	165
1. Pojęcie i charakter stosunku pracy	165
1.1. Świadczenie pracy a podstawa prawna zatrudnienia	165
1.2. Podstawy nawiązania stosunku pracy	167
1.3. Rodzaje stosunków pracy	167
1.4. Treść stosunku pracy	169
1.5. Charakterystyka stosunku pracy	171
2. Podmioty stosunku pracy	176
2.1. Uwagi wprowadzające	176
2.2. Pracownik	176

2.2.1. Pojęcie pracownika	176
2.2.2. Zdolność do bycia pracownikiem	177
2.2.3. Zdolność do dokonywania czynności prawnych z zakresu stosunku pracy	178
2.3. Pracodawca	179
2.3.1. Pojęcie pracodawcy	179
2.3.2. Jednostka organizacyjna jako pracodawca	182
2.3.3. Osoba fizyczna jako pracodawca	184
2.3.4. Dokonywanie czynności z zakresu stosunku pracy przez pracodawcę	185
Literatura	186

Rozdział VII

Umowa o pracę	188
1. Rekrutacja wewnętrzna i zewnętrzna	188
2. Ochrona danych osobowych kandydatów do pracy oraz pracowników	189
3. Rodzaje umów o pracę	191
3.1. Uwagi wprowadzające	191
3.2. Umowa na okres próbny	191
3.3. Umowa na czas określony	193
3.4. Umowa na czas wykonywania określonej pracy	194
3.5. Umowa o pracę na czas nieokreślony	194
4. Treść umowy o pracę	194
5. Telepraca	197
6. Praca zdalna	199
Literatura	205

Rozdział VIII

Przekształcenia zobowiązaniowego stosunku pracy	208
1. Uwagi wprowadzające	208
2. Porozumienie zmieniające	210
3. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy	212
4. Zmiana stosunku pracy mocą jednostronnych czynności pracodawcy	219
4.1. Powierzenie pracownikowi innej pracy	219
4.2. Przeniesienie pracownika do innej pracy	223
4.3. Przeniesienie służbowe	225
Literatura	226

Rozdział IX

Ustanie stosunku pracy	228
1. Uwagi wprowadzające	228
2. Porozumienie stron	229
3. Ograniczenia dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę	232

3.1. Uwagi wprowadzające	232
3.2. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy	233
3.3. Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony z zakładową organizacją związkową	233
3.4. Konsultacja z zakładową organizacją związkową zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia	244
3.5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy	246
3.6. Ograniczenia dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę z uwagi na sytuację osobistą lub rodzinną pracownika	246
3.6.1. Ochrona stosunku pracy w okresie przedemerytalnym	246
3.6.2. Ochrona stosunku pracy w okresie usprawiedliwionej nieobecności	249
3.6.3. Ochrona stosunku pracy z kobietą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego	251
3.7. Ograniczenia dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę z uwagi na pełnioną funkcję	252
3.7.1. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy pracowników pełniących funkcje związkowe	252
3.7.2. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy członków rady pracowników	262
3.7.3. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy społecznego inspektora pracy	262
3.8. Ochrona sygnalistów (osób zgłaszających naruszenie prawa)	263
4. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	266
5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	274
5.1. Uwagi wprowadzające	274
5.2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę	274
5.2.1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn zawinionych przez pracownika	274
5.2.2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn niezawinionych przez pracownika	282
5.3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika	284
5.3.1. Uwagi wprowadzające	284
5.3.2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn niezawinionych przez pracodawcę	285
5.3.3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn zawinionych	285
6. Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę	287
6.1. Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem	287

6.2. Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę	293
6.3. Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pracownika	295
7. Pozostałe przypadki rozwiązania umowy o pracę przez pracownika	296
7.1. Rozwiązanie umowy o pracę w związku z przywróceniem do pracy	296
7.2. Rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem pracownika przez nowego pracodawcę	297
8. Szczególne przepisy o rozwiązywaniu umów	297
8.1. Uwagi wprowadzające	297
8.2. Ograniczenie ochrony trwałości stosunku pracy	301
8.3. Prawo do odprawy	302
8.4. Roszczenie o ponowne zatrudnienie	302
8.5. Zwolnienie indywidualne	303
9. Wygaśnięcie umowy o pracę	303
9.1. Uwagi wprowadzające	303
9.2. Śmierć pracownika	304
9.3. Śmierć pracodawcy	305
9.4. Nieobecność pracownika w pracy spowodowana tymczasowym aresztowaniem	311
9.5. Roszczenia w związku z wygaśnięciem stosunku pracy	312
9.6. Pozostałe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy	312
Literatura	313

Rozdział X

Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę	315
1. Pojęcie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę	315
2. Sukcesja zobowiązań	317
3. Negocjacje z przedstawicielstwem pracowników oraz obowiązek informacyjny w przypadku braku związków zawodowych	320
4. Uprawnienia pracowników	323
Literatura	326

Rozdział XI

Zatrudnianie pracowników tymczasowych	327
1. Uwagi wprowadzające	327
2. Ograniczenia w zakresie pracy tymczasowej	329
2.1. Uwagi wprowadzające	329
2.2. Ograniczenia przedmiotowe	329
2.3. Ograniczenie czasu trwania pracy tymczasowej	330
2.4. Ograniczenia podmiotowe	332
2.4.1. Pracodawca użytkownik	332
2.4.2. Agencja pracy tymczasowej	332

3. Zawarcie i treść umowy o pracę tymczasową	333
4. Osłabienie ochrony stabilności stosunków pracy pracowników tymczasowych	336
5. Ochrona pracownika tymczasowego przed dyskryminacją	338
6. Urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego	339
Literatura	340

Rozdział XII

Pozazumowne stosunki pracy	341
1. Pojęcie i charakterystyka pozazumownych stosunków pracy	341
2. Wybór	343
3. Mianowanie	346
4. Powołanie	352
Literatura	357

Rozdział XIII

Prawa i obowiązki stron stosunku pracy	359
1. Uwagi wprowadzające	359
2. Obowiązki pracodawcy	361
2.1. Obowiązek informacyjny	361
2.2. Obowiązek prawidłowego organizowania pracy	365
2.3. Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji	366
2.4. Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	367
2.5. Obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia	368
2.6. Obowiązek ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych	368
2.7. Obowiązek stwarzania warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy	370
2.8. Obowiązek zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników	370
2.9. Obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników	374
2.10. Obowiązek prowadzenia dokumentacji i akt osobowych pracowników	375
2.11. Obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego	380
2.12. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi	381
2.13. Obowiązek wydania świadectwa pracy	386
2.13.1. Uwagi wprowadzające	386
2.13.2. Treść świadectwa pracy	387
2.13.3. Fikcje prawne w świadectwie pracy	389
2.13.4. Procedura sprostowania świadectwa pracy	390

3. Roszczenie odszkodowawcze	391
4. Obowiązki pracownika	394
4.1. Obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy	394
4.2. Obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych	395
4.3. Obowiązki porządkowe pracownika	396
4.4. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy	397
4.5. Obowiązek przestrzegania tajemnicy	399
4.6. Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego	400
Literatura	402

Rozdział XIV

Ochrona danych osobowych	403
1. Uwagi wprowadzające	403
2. Podstawowe pojęcia z zakresu ochrony danych osobowych	407
3. Zasady ogólne przetwarzania danych osobowych pracowników	409
4. Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych	410
5. Monitoring w przepisach Kodeksu pracy	414
5.1. Uwagi wprowadzające	414
5.2. Monitoring wizyjny	414
5.3. Monitoring służbowej poczty elektronicznej	416
5.4. Inne formy monitoringu	417
6. Regulacje dotyczące przetwarzania danych osobowych w ustawie o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679	419
7. Regulacje dotyczące przetwarzania danych osobowych w związku z wprowadzeniem kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu przewidziane w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw	420
Literatura	424

Rozdział XV

Zakaz konkurencji	425
1. Zasady ogólne	425
2. Ograniczenia prowadzenia działalności konkurencyjnej przy braku umowy o zakazie konkurencji	427
3. Umowa o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy	428
4. Umowa o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy	429
Literatura	433

Rozdział XVI

Wynagrodzenie za pracę	434
1. Prawne podstawy ustalania wynagradzania pracowników	434
2. Wynagrodzenie za pracę w regulacjach Unii Europejskiej	440
3. Zakaz dyskryminacji w wynagrodzeniu	441
4. Ochrona wynagrodzenia za pracę	446
4.1. Uwagi wprowadzające	446
4.2. Zasady dokonywania wypłaty	446
4.3. Ograniczenia w dokonywaniu potrąceń	447
5. Świadczenia w przypadku niewykonywania pracy	449
6. Świadczenia przysługujące pracownikowi w związku z zakończeniem stosunku pracy	452
7. Ochrona roszczeń pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy	456
Literatura	457

Rozdział XVII

Czas pracy	461
1. Pojęcie czasu pracy	461
2. Wymiar czasu pracy	463
3. Okres odpoczynku	463
4. Systemy czasu pracy	465
5. Praca w godzinach nadliczbowych	471
6. Dyżur	476
7. Czas pracy kierowników	477
8. Praca w porze nocnej	478
9. Praca w niedziele i święta	479
Literatura	481

Rozdział XVIII

Urlopy pracownicze	483
1. Urlopy wypoczynkowe	483
1.1. Elementy konstytutywne pojęcia „urlop wypoczynkowy”	483
1.2. Nabycie prawa do urlopu	485
1.3. Wymiar urlopu wypoczynkowego	485
1.4. Zasady udzielania urlopu	487
1.5. Przesunięcie urlopu w nieprzewidzianych przypadkach	489
1.6. Urlop proporcjonalny	491
1.7. Urlop na żądanie	492
1.8. Rozwiązanie umowy o pracę a prawo do urlopu wypoczynkowego	494
2. Urlopy bezpłatne	494
3. Zwolnienia okolicznościowe	495
Literatura	497

Rozdział XIX

Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna pracowników	499
1. Odpowiedzialność porządkowa	499
1.1. Charakter prawny i przesłanki odpowiedzialności porządkowej	499
1.2. Katalog kar porządkowych i przewinienia porządkowe	500
1.3. Procedura nakładania kar porządkowych	502
1.4. Tryb odwoławczy	505
2. Odpowiedzialność dyscyplinarna	508
Literatura	508

Rozdział XX

Odpowiedzialność materialna pracowników	509
1. Charakter prawny i przesłanki odpowiedzialności materialnej pracowników	509
2. Odpowiedzialność materialna za szkodę wyrządzoną przez pracownika nieumyślnie	513
3. Odpowiedzialność materialna za szkodę wyrządzoną przez pracownika umyślnie	515
4. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej	516
5. Odpowiedzialność za mienie powierzone	517
5.1. Odpowiedzialność materialna za szkodę wyrządzoną przez pracownika w mieniu powierzonym	517
5.2. Złagodzenie zasad odpowiedzialności za mienie powierzone	521
5.3. Wspólna odpowiedzialność pracowników za mienie powierzone	523
6. Przedawnienie roszczeń	525
Literatura	525

Rozdział XXI

Powszechna ochrona pracy	527
1. Uwagi wprowadzające	527
2. Podstawowe obowiązki pracodawcy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	528
2.1. Uwagi wprowadzające	528
2.2. Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy	529
2.3. Obowiązek współdziałania z innymi pracodawcami	530
2.4. Obowiązek szkolenia pracowników	530
2.5. Obowiązek pracodawcy zaznajamiania pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy	533
2.6. Obowiązki pracodawcy z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników	534
2.6.1. Uwagi wprowadzające	534
2.6.2. Obowiązek informowania o ryzyku zawodowym	534

2.6.3. Obowiązek pracodawcy zapobiegania chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą	535
2.6.4. Obowiązek przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich	536
2.7. Obowiązek zapewnienia pracownikom profilaktycznych posiłków i napojów	537
2.8. Obowiązek zapewnienia pracownikom odpowiednich urządzeń sanitarno-higienicznych oraz dostarczenia niezbędnych środków higieny osobistej	538
2.9. Pozostałe obowiązki pracodawcy	538
3. Prawa i obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	539
3.1. Prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy	539
3.2. Obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy	540
4. Organy ochrony pracy	542
4.1. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	542
4.2. Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	544
4.3. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	544
5. Odszkodowanie za przedmioty utracone lub uszkodzone w związku z wypadkiem przy pracy	546
6. Świadczenia uzupełniające od pracodawcy	548
Literatura	549

Rozdział XXII

Ochrona rodzicielstwa	550
1. Uwagi wprowadzające	550
2. Zasady zatrudniania pracownic w okresie ciąży	552
3. Urlopy związane z wychowywaniem dzieci	555
4. Uprawnienia pracowników wychowujących dzieci	560
5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy	562
Literatura	565

Rozdział XXIII

Zatrudnianie i ochrona pracy młodocianych i dzieci	566
1. Zatrudnianie młodocianych	566
1.1. Uwagi wprowadzające	566
1.2. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego	569
1.3. Ochrona zdrowia pracownika młodocianego	574
1.4. Zatrudnianie młodocianych na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac	577
2. Zatrudnianie dzieci do 16. roku życia	578
Literatura	582

Dział trzeci

ZBIOROWE PRAWO ZATRUDNIENIA

Rozdział XXIV

Wolności związkowe	585
1. Uwagi wprowadzające	585
2. Wolność zrzeszania w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców	586
2.1. Wolność zrzeszania w związkach zawodowych	586
2.2. Wolność zrzeszania w organizacjach pracodawców	590
2.3. Modele organizacji ruchu pracowników i pracodawców	593
3. Niezależność związków zawodowych i organizacji pracodawców	596
4. Samorządność związków zawodowych i organizacji pracodawców	600
Literatura	605

Rozdział XXV

Status prawny związków zawodowych	607
1. Zakładanie związków zawodowych	607
2. Rejestracja związków zawodowych	608
3. Funkcje związków zawodowych	610
4. Kompetencje związków zawodowych	616
Literatura	626

Rozdział XXVI

Status prawny organizacji pracodawców	628
1. Zakładanie i rejestracja organizacji pracodawców	628
2. Funkcje i kompetencje organizacji pracodawców	629
Literatura	632

Rozdział XXVII

Partycypacja pracownicza	634
1. Uwagi wprowadzające	634
2. Rady pracowników	635
2.1. Status prawny rady pracowników	635
2.2. Kompetencje rady pracowników	637
3. Europejskie rady zakładowe	640
4. Podmioty partycypacyjne w spółkach i spółdzielniach europejskich oraz spółkach transgranicznych	641
Literatura	642

Rozdział XXVIII

Zbiorowe spory pracy	644
1. Uwagi wprowadzające	644
2. Strony sporu zbiorowego pracy	646
3. Przedmiot sporu zbiorowego	648
4. Wszczęcie sporu zbiorowego	651
5. Metody likwidowania sporów pracy	651
5.1. Systematyka metod likwidowania zbiorowych sporów pracy	651
5.2. Ireniczne metody likwidowania sporów zbiorowych pracy	653
5.2.1. Koncyliacja	653
5.2.2. Mediacja	655
5.2.3. Arbitraż	657
6. Nieireniczne metody likwidowania sporów zbiorowych pracy	660
6.1. Strajk	660
6.1.1. Prawo do strajku	660
6.1.2. Ograniczenia prawa do strajku	662
6.1.3. Zasady organizacji strajku	663
6.2. Inne akcje protestacyjne	670
6.3. Lokaut	672
Literatura	673

Dział czwarty

PROCESOWE PRAWO PRACY

Rozdział XXIX

Naczelnne zasady procesowe w sprawach z zakresu prawa pracy	677
1. Charakterystyka zasad postępowania	677
2. Zasada prawdy obiektywnej w sprawach z zakresu prawa pracy	678
3. Zasada szczególnej ochrony interesów pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy	679
4. Zasada ugodowego likwidowania spraw z zakresu prawa pracy	681
Literatura	684

Rozdział XXX

Organizacja ochrony prawnej w stosunkach pracy	686
1. Modele organizacji ochrony prawnej w stosunkach pracy	686
2. Pozasądowe organy ochrony prawnej	687
3. Sądownictwo pracy	691
3.1. Organizacja sądownictwa pracy	691
3.2. Kompetencje sądów pracy	692
3.2.1. Uwagi wprowadzające	692
3.2.2. Sprawy o roszczenia ze stosunku pracy	693

3.2.3. Sprawy o roszczenia związane ze stosunkiem pracy	694
3.2.4. Sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy	695
3.2.5. Sprawy o odszkodowania dochodzone od pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	697
3.2.6. Sprawy o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa ze stosunków prawa pracy	697
Literatura	699

Rozdział XXXI

Inspekcja pracy	701
1. Uwagi wprowadzające	701
2. Państwowa Inspekcja Pracy	702
3. Społeczna inspekcja pracy	706
4. Inne organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy	708
Literatura	708

Rozdział XXXII

Przedawnienie roszczeń i terminy zawite	710
1. Uwagi wprowadzające	710
2. Przedawnienie	711
3. Terminy zawite	720
Literatura	723

Dział piąty **PRAWO UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**

Rozdział XXXIII

Zagadnienia ogólne prawa ubezpieczeń społecznych	727
1. Miejsce ubezpieczeń społecznych w prawie zabezpieczenia społecznego	727
2. Ubezpieczenia społeczne a ubezpieczenie zdrowotne i ubezpieczenia gospodarcze	728
3. Przedmiot prawa ubezpieczeń społecznych	731
4. Ryzyko socjalne	733
5. Podmioty ubezpieczeń społecznych	738
6. Zasady prawa ubezpieczeń społecznych	742
7. Konstytucyjne, międzynarodowe i europejskie (unijne) uwarunkowania prawa ubezpieczeń społecznych	746
8. Stosunek prawa ubezpieczeń społecznych do innych gałęzi prawa	749
Literatura	751

Rozdział XXXIV

Podleganie ubezpieczeniom społecznym	754
1. Formy podlegania ubezpieczeniom społecznym	754
2. Tytuły ubezpieczeń społecznych	756
3. Zbieg tytułów ubezpieczeń społecznych	761
4. Okresy ubezpieczenia	764
5. Zgłoszenie płatnika składek i do ubezpieczeń społecznych	766
6. Członkostwo w otwartym funduszu emerytalnym	768
6.1. Uwagi wprowadzające	768
6.2. Zawarcie umowy z otwartym funduszem emerytalnym	769
6.3. Otwarcie rachunku w otwartym funduszu emerytalnym	772
Literatura	773

Rozdział XXXV

Finansowanie ubezpieczeń społecznych	775
1. Uwagi wprowadzające	775
1.1. Metody finansowania ubezpieczeń społecznych	775
1.2. Fundusze ubezpieczeń społecznych	777
2. Składki na ubezpieczenia społeczne	780
2.1. Charakter prawny składki na ubezpieczenia społeczne i środków gromadzonych na rachunkach w otwartych funduszach emerytalnych	780
2.2. Wymiar składek na ubezpieczenia społeczne	783
2.2.1. Podstawa wymiaru składek	783
2.2.2. Roczna podstawa wymiaru składek	788
2.3. Konstrukcja prawna składek na ubezpieczenia społeczne	788
2.3.1. Stopy procentowe składek	788
2.3.2. Podział finansowania składek	791
2.3.3. Opłacanie składek	794
2.3.4. Sankcje z tytułu nieopłacenia lub nieterminowego opłacania składek	799
2.3.5. Zwrot nienależnie opłaconych lub otrzymanych składek	802
2.3.6. Przedawnienie należności z tytułu składek	803
3. Konto i subkonto ubezpieczonego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych	804
3.1. Ogólna charakterystyka konta i subkonta	804
3.2. Konto	806
3.2.1. Informacje ewidencjonowane na koncie	806
3.2.2. Waloryzacja składek na koncie	807
3.3. Subkonto	808
3.3.1. Informacje ewidencjonowane na subkoncie	808
3.3.2. Waloryzacja składek i środków na subkoncie	809

3.3.3. Podział składek i środków zewidencjonowanych na subkoncie	809
3.4. Konto a subkonto	811
4. Podział środków zgromadzonych na rachunku w otwartym funduszu emerytalnym	811
Literatura	813

Rozdział XXXVI

Ubezpieczenie emerytalne	816
1. Kształt ubezpieczenia emerytalnego od dnia 1.01.1999 r.	816
2. Pojęcie (treść) ryzyka dożycia (osiągnięcia) wieku emerytalnego	819
3. Emerytury dla ubezpieczonych urodzonych przed dniem 1.01.1949 r. (ze starego systemu emerytalnego) i górników	820
3.1. Emerytury dla ubezpieczonych urodzonych przed dniem 1.01.1949 r.	820
3.2. Emerytury górnicze	820
3.3. Formuła wymiaru emerytur dla ubezpieczonych urodzonych przed dniem 1.01.1949 r. i górników	822
4. Emerytury dla ubezpieczonych urodzonych po dniu 31.12.1948 r. (z nowego systemu emerytalnego)	824
4.1. Emerytury z ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych	824
4.2. Emerytura pomostowa i rekompensata	826
4.3. Okresowa emerytura kapitałowa	829
4.4. Formuła wymiaru emerytur dla ubezpieczonych urodzonych po dniu 31.12.1948 r.	830
5. Dodatkowe formy przezorności na starość	833
5.1. Uwagi wprowadzające	833
5.2. Pracownicze plany kapitałowe	833
5.3. Pracownicze programy emerytalne	837
5.4. Indywidualne konta emerytalne	839
5.5. Indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego	840
Literatura	841

Rozdział XXXVII

Ubezpieczenia rentowe	844
1. Niezdolność do pracy	844
1.1. Pojęcie niezdolności do pracy i jej stopnie	844
1.2. Orzekanie o niezdolności do pracy	846
1.3. Podważanie orzeczeń lekarskich	849
2. Renta z tytułu niezdolności do pracy	850
2.1. Przesłanki nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy i jej rodzaje	850
2.2. Formuła wymiaru renty z tytułu niezdolności do pracy	853

3. Renta rodzinna	854
3.1. Przesłanki nabycia prawa do renty rodzinnej	854
3.2. Wysokość renty rodzinnej	857
4. Zasiłek pogrzebowy	858
5. Dodatki do emerytur i rent	859
6. Świadczenia przyznawane w szczególnym trybie	860
Literatura	861

Rozdział XXXVIII

Ubezpieczenie chorobowe	863
1. Uwagi wprowadzające	863
2. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wypłacane przez pracodawcę	865
3. Zasiłek chorobowy	865
4. Świadczenie rehabilitacyjne	875
5. Zasiłek wyrównawczy	877
6. Zasiłek macierzyński	879
7. Zasiłek opiekuńczy	883
Literatura	886

Rozdział XXXIX

Ubezpieczenie wypadkowe	887
1. Uwagi wprowadzające	887
2. Wypadek przy pracy	888
3. Wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy	892
4. Tryb ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	892
5. Choroby zawodowe	893
6. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	897
7. Utrata prawa do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy	902
8. Zbieg prawa do świadczeń wypadkowych z innymi świadczeniami	904
9. Wypadek w szczególnych okolicznościach	905
10. Świadczenia z tytułu wypadków w szczególnych okolicznościach	906
Literatura	907

Rozdział XL

Realizacja prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych	908
1. Powstanie, ustanie i wygaśnięcie prawa do świadczeń	908
2. Świadczenia najniższe (minimalne)	909
3. Waloryzacja świadczeń	911
4. Zawieszalność prawa do świadczeń	912
4.1. Uwagi wprowadzające	912
4.2. Ogólna przyczyna zawieszalności prawa do świadczeń	913
4.3. Szczególna przyczyna zawieszalności prawa do emerytury	915

5. Zbieg prawa do świadczeń	916
6. Wypłata świadczeń	917
6.1. Wypłata emerytur i rent	917
6.2. Wypłata świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego	920
7. Zwrot nienależnie pobranych świadczeń	923
8. Przedawnienie prawa do świadczeń i roszczeń o świadczenia	925
Literatura	926

Rozdział XLI

Postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych	928
1. Przedsądowe postępowanie decyzyjne	928
1.1. Wszczęcie postępowania	928
1.2. Dokumentowanie uprawnień	929
1.3. Decyzja organu rentowego	931
1.4. Weryfikacja decyzji organu rentowego	935
2. Sądowe postępowanie odwoławcze	938
2.1. Organizacja sądownictwa ubezpieczeń społecznych	938
2.2. Przedmiot spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych	941
2.3. Strony sądowego postępowania odwoławczego	945
2.4. Zasady procesowe sądowego postępowania odwoławczego	948
2.5. Charakter prawny sądowego postępowania odwoławczego	951
Literatura	953
Wykaz tabel	957
Wykaz schematów	958
Skorowidz	959

SŁOWO WSTĘPNE

Oddawany do rąk Czytelników podręcznik przedstawia kompleksowe ujęcie dwóch dyscyplin regulujących zagadnienia związane z zatrudnieniem – prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Został on oparty na zasadzie proporcjonalności wywodów, zgodnie z dyrektywą metodologiczną jednolitego poziomu wnikliwości merytorycznej. W sposób deskryptywny przedstawiono w nim wszystkie podstawowe instytucje prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, z poszanowaniem odrębności obu dyscyplin, ale z uwzględnieniem ich funkcjonalnej korelacji.

Podręcznik ten cechują dwie podstawowe płaszczyzny – ogólnoteoretyczna i praktyczna. Pierwsza z nich odnosi się do wymiaru dogmatyczno-modelowego, druga zaś do rzeczywistych mechanizmów funkcjonowania stosunków przemysłowych i ubezpieczeniowych, zwłaszcza w świetle judykatury sądowej. Ze względu na fakt, że podręcznik ma służyć przede wszystkim jako pomoc w procesie dydaktycznym, teksty norm prawnych nie są przytaczane w dosłownym brzmieniu. Ich znajomość jest jednak niezbędna dla zrozumienia i opanowania materii podręcznika. Oznacza to dla Czytelnika konieczność sięgania do nich w czasie lektury. Regulacje periodyczne związane z ustawodawstwem antypandemicznym oraz projekty nowelizacji Kodeksu pracy zostały omówione zarówno w tekście, jak i w przypisach.

Wedle klasycznej formuły metodologicznej w nauce prawa niczego nie rozpoczyna się od początku i nigdy nie wypowiada się ostatniego słowa. Wyraźne zatem są w niniejszym podręczniku ślady intelektualnego dziedzictwa minionych pokoleń wybitnych luminarzy nauki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Podstawowe opracowania zostały uwzględnione w spisach literatury kończących każdy rozdział. W razie potrzeby powinny one ułatwić Czytelnikowi pogłębienie analizy konkretnych zagadnień. W tym miejscu godzi się zaakcentować, że Autorzy podręcznika prezentują w nim własne poglądy, ponieważ opracowanie to ma charakter pracy zbiorowej, ale nie wspólnej. Ze względu na swój uniwersalny charakter podręcznik może też być wykorzystywany przez praktyków, zwłaszcza pracodawców, związkowców oraz funkcjonariuszy wymiaru sprawiedliwości.

Dział pierwszy

CZĘŚĆ OGÓLNA PRAWA PRACY

Rozdział I

POJĘCIE, SYSTEMATYKA I ZAKRES PRZEDMIOTOWY PRAWA PRACY

1. Definicja i systematyka prawa pracy

Normy prawne regulujące świadczenie pracy były w przeszłości rozmaicie określane. W doktrynie prawa posługiwano się takimi pojęciami, jak: prawo robotnicze, fabryczne bądź nawet socjalne albo przemysłowe. W latach 50. XX w. powszechnie przyjęła się nazwa „prawo pracy”¹. Została ona ostatecznie utrwalona po wejściu w życie Kodeksu pracy w 1975 r.

**ujęcie
historyczne**

Pojęcie prawa pracy jest rozmaicie pojmowane. Jego legalna definicja, oparta na art. 9 § 1 k.p., to przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki stron pracowników i pracodawców oraz postanowienia układów zbiorowych i opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów, statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Odnosi się ona w płaszczyźnie przedmiotowej do stosunku pracy, a w podmiotowej – do jego stron. W swej istocie ma ona charakter partykularny, a zatem i niekompleksowy. Dlatego też doktryna prawa pracy wypracowała znacząco szersze definicje tej dyscypliny prawa. W klasycznym ujęciu² przedmiotem zainteresowań prawa pracy jest praca dobrowolnie podporządkowana, społecznie doniosła, wykonywana osobiście, w celach zarobkowych przez osobę fizyczną zwaną pracownikiem, na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy.

**definicja prawa
pracy**

¹ Por. B.M. Cwiertniak [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I. *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 20 i powołana tam literatura.

² Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, Część 1. *Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 7.

**rodzaje
stosunków
prawa pracy**

Na obecnym poziomie rozwoju i skorelowanej z nim ekspansji uzasadniona wydaje się jeszcze szersza definicja prawa pracy. W płaszczyźnie naukowej³ może być ono pojmowane jako zbiór norm, tj. przepisów i postanowień regulujących bezpośrednio lub pośrednio stosunki prawne związane ze świadczeniem pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy. Tego rodzaju generalne ujęcie ma charakter heterogeniczny w tym sensie, że łączy wymiar przedmiotowy z podmiotowym. Ze względu na swą ogólność wymagają doprecyzowania przedmioty tej dyscypliny przez wskazanie konkretnych kategorii stosunków pracy⁴ regulowanych jej normami. Mam tu na myśli 6 zasadniczych rodzajów stosunków prawnych, a to:

- 1) umowne – wynikające z relacji obligacyjnych powstałych na tle umów o pracę jako aktów kreujących stosunek pracy;
- 2) pozaumowne – wynikające z relacji publicznoprawno-obligacyjnych, powstałych na tle mianowania, powołania oraz wyboru jako aktów kreujących stosunek pracy;
- 3) zbiorowe – wynikające z relacji kolektywnych między podmiotami reprezentującymi interesy osób wykonujących pracę zarobkową (zatrudnionych) i pracodawców w środowisku pracy;
- 4) procesowe – wynikające z relacji zaistniałych w związku z likwidowaniem sporów w środowisku pracy;
- 5) kontrolne – wynikające z mechanizmów kontroli i nadzoru nad środowiskiem pracy.
- 6) karne – wynikające z penalizacji czynów zabronionych w stosunkach pracy.

**hetero-
geniczność
prawa pracy**

Na tym tle powstaje problem, czy prawo pracy należy zaliczyć do prawa prywatnego czy publicznego. W klasycznym Ulpianowskim⁵ ujęciu, sformułowanym w *Digestach*, prawem publicznym jest to, które dotyczy ustroju państwa rzymskiego, prywatnym zaś to, które odnosi się do korzyści jednostek. Nie wchodząc w skomplikowane delimitacje dokonywane przez współczesną teorię prawa, wyrażam pogląd, że prawo pracy ma charakter heterogeniczny, gdyż chroni interesy (*utilitas*) tak państwowe, jak i prywatne (jednostkowe). Prawo pracy nie dysponuje własną specjalną metodą regulacji, posługuje się więc zarówno metodą cywilistyczną (niewładczą), jak i administracyjną (władczą)⁶, czyni to kompleksowo, regulując funkcjonowanie stosunków pracy, dlatego bywa zaliczane do tzw. prawa sektorów.

³ W doktrynie (np. B.M. Ćwiertniak [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 36–37) wyróżnia się też kontekst aplikacyjny i dydaktyczny znaczenia pojęcia prawa pracy.

⁴ Por. np. J. Stelina [w:] *System prawa pracy*, t. I. *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 124 i n. oraz cytowana tam literatura.

⁵ Por. np. K. Kolańczyk, *Prawo rzymskie*, Warszawa 1999, s. 27.

⁶ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, Część 1..., s. 10 i n.

Prawo pracy jest zarówno prawem materialnym, jak i formalnym. Z jednej strony bowiem reguluje bezpośrednio stosunki prawne między podmiotami działającymi w środowisku pracy, z drugiej zaś czyni to w sposób pośredni przez określenie zasad realizacji prawa materialnego. Ta druga kategoria norm ma charakter akcesoryjny w tym sensie, że ma za zadanie służyć wcielaniu w życie norm materialnoprawnych. Obie te kategorie norm prawa pracy pozostają w ścisłej symbiozie, co sprawia, że ich precyzyjne rozgraniczenie w poszczególnych przypadkach może nasuwać poważne trudności.

W klasycznych założeniach, na których został skonstruowany ten podręcznik, materialne prawo pracy dzieli się na dwa zasadnicze działy – indywidualne i zbiorowe prawo pracy. Do obu tych części odnoszą się kwestie ogólne, mające w swej istocie charakter uniwersalny.

Indywidualne prawo pracy to zbiór norm określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy o charakterze materialnoprawnym. Możliwe jest też jego szersze pojmowanie obejmujące wszelkie regulacje związane z następcami prawnymi pracownika i pracodawcy. Oba te ujęcia pozostają w koincydencji z używanym nader często pojęciem prawa stosunku pracy⁷.

W wymiarze przedmiotowym indywidualne prawo pracy⁸ obejmuje swym zakresem wszystkie akty kreujące stosunek pracy, zarówno umowne, jak i pozaumowne. Uprawnienia i obowiązki o charakterze materialnoprawnym z nich wynikające odnoszą się do wszystkich płaszczyzn obligacyjnych, począwszy od nawiązania stosunku pracy, poprzez jego treść i przekształcenie, skończywszy na ustaniu. Oczywiście nie zawsze możliwa jest ścisła delimitacja konkretnego uprawnienia i skorelowanego z nim obowiązku. Ze względu na naturalny w gospodarce brak ustandaryzowania stosunku pracy nie ma możliwości ich enumeratywnego wyliczenia, możliwe są jedynie egzemplifikacje, na przykład według sekwencji kodeksowej. W efekcie jego zakres przedmiotowy może zostać określony tylko *prima facie*.

W indywidualnym prawie pracy możliwe jest jeszcze wyróżnienie prawa powszechnego i urzędniczego. To pierwsze odnosi się w wymiarze podmiotowym do pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę (zarówno zwykłych, jak i spółdzielczych). Z kolei prawo urzędnicze reguluje w sposób szczególny status pracowników zatrudnionych na podstawie pozaumow-

**pojęcie
indywidualnego
prawa pracy**

**zakres
przedmiotowy
indywidualnego
prawa pracy**

**podziały
indywidualnego
prawa pracy**

⁷ Por. J. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2017, s. 61 i n.

⁸ Por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 245; A. Świątkowski, *Indywidualne prawo pracy*, Gdańsk–Kraków 2001, s. 12; K. Kolański, *Prawo pracy i ubezpieczenia społeczne*, Toruń 1999, s. 19–20, K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. II. *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 23 i n. i powołana tam literatura.

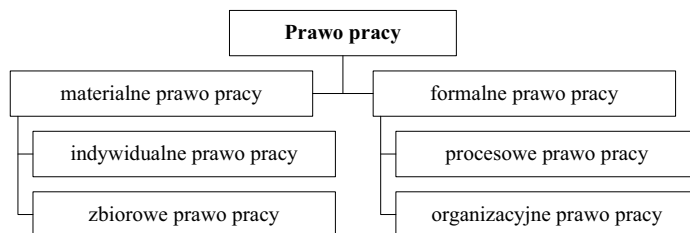
nych aktów kreujących stosunek pracy w służbie publicznej (np. w służbie cywilnej, samorządzie terytorialnym, sądownictwie i prokuraturze). Ostatnie dziesięciolecie cechuje go coraz silniejsza atrofia, uchwalane są bowiem kolejne ustawy, które – zazwyczaj w sposób niekompleksowy, wręcz partykularny – regulują status prawny coraz to węższych grup pracowników zatrudnionych w rozmaitych działach administracji publicznej.

pojęcie zbiorowego prawa pracy

Zbiorowe prawo pracy⁹ to zbiór norm regulujących kolektywne prawa i obowiązki podmiotów reprezentujących pracowników i pracodawców. Konkretnie ma ono za przedmiot relacje między związkami zawodowymi i organami partycypacyjnymi a pracodawcami i organizacjami ich skupiającymi oraz między tymi podmiotami a organami władzy i administracji publicznej, a także dialogu społecznego. Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych z 5.07.2018 r.¹⁰ rozszerzyła prawo zrzeszania się w związkach na osoby wykonujące pracę zarobkową na innych podstawach niż stosunek pracy. W szczególności dotyczy to osób zatrudnionych na podstawach cywilnoprawnych oraz samozatrudnionych. Uzasadnia to *de lege lata* posługiwanie się, na określenie tego zbioru norm, pojęciem „zbiorowe prawo zatrudnienia”. Tak też został zatytułowany dział trzeci niniejszego podręcznika.

Formalne prawo pracy to zbiór norm regulujących realizację norm materialnego prawa pracy. Można podzielić je na procesowe prawo pracy oraz organizacyjne prawo pracy. W ujęciu wąskim procesowe prawo pracy to normy określające likwidowanie indywidualnych sporów pracy na drodze sądowej, zarówno przed sądami pracy, jak i innymi sądami. W szerszym wymiarze procesowe prawo pracy to normy regulujące wszelkie mechanizmy normatywne likwidowania sporów pracy zarówno w trybie sądowym, jak i pozasądowym (np. pojednawczym bądź arbitrażowym).

Schemat 1. Prawo pracy



⁹ Por. B.M. Cwiertniak [w:] *System prawa pracy*, t. V. *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 51 i powołana tam literatura; P. Nowik, *Kilka uwag na temat pojęcia „zbiorowego prawa zatrudnienia”* [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, red. J. Stelina, J. Szmit, Warszawa 2018, s. 85 i n.

¹⁰ Ustawa z 5.07.2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1608).

Organizacyjne prawo pracy to normy regulujące ustrój wszelkich rodzajów organów ochrony prawnej funkcjonujących w środowisku pracy. Mam tu na myśli zarówno sądy (także pracy), jak i rozmaite organy arbitrażowe oraz inspekcyjno-kontrolne (np. PIP). W płaszczyźnie funkcjonalnej istnieje nierozzerwalna więź między procesowym prawem pracy a organizacyjnym prawem pracy. O ile to pierwsze określa kinetykę postępowania, to drugie – jego statystykę, tj. strukturę i właściwość organów.

2. Zatrudnienie niepracownicze

Immanentną cechą stosunków pracy w cywilizacji industrialnej jest pluralizm podstaw świadczenia pracy. Obok zatrudnienia o charakterze prawnopracowniczym, regulowanym przez prawo pracy, masowy wymiar ma zatrudnienie w ramach innych podstaw prawnych, zwane zatrudnieniem niepracowniczym¹¹. Jest ono w nauce prawa pojmowane w zróżnicowany sposób. Opierając się na zasadach idealizacyjnej teorii nauki, można wyróżnić dwa podstawowe zakresy znaczeniowe. W ujęciu węższym przez zatrudnienie niepracownicze pojmuje się świadczenie pracy na podstawach cywilnoprawnych lub/i samozatrudnienie. Z kolei w szerokim znaczeniu zatrudnienie niepracownicze jest pojmowane jako swoiste przeciwieństwo zatrudnienia pracowniczego regulowanego normami prawa pracy. Negatywna definicja zatrudnienia niepracowniczego nie wydaje się wystarczająco precyzyjna ze względu na swój, w istocie nieograniczony, zakres podmiotowo-przedmiotowy. Dlatego też za merytorycznie uzasadnioną uważam definicję heterogeniczną, zgodnie z którą zatrudnienie niepracownicze obejmuje wszelkie nieincydentalne świadczenie pracy, z wyjątkiem zatrudnienia w ramach stosunku pracy¹².

**ogólna
charakterystyka**

Kierując się specyfiką świadczonej pracy oraz jego regulacją normatywną, do zatrudnienia niepracowniczego zaliczam stosunki prawne o charakterze:

- cywilnoprawnym,
- administracyjnoprawnym,
- penalnopravnym,
- ustrojowopravnym,
- gospodarczopravnym,
- handlowopravnym,

**podział
zatrudnienia
nie-
pracowniczego**

¹¹ Por. K.W. Baran, *O relacjach logicznych pomiędzy pojęciami prawa pracy i prawa zatrudnienia* [w:] *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, red. R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek, Wrocław 2021, s. 29 i n.

¹² Por. K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 21 i n. oraz powołana tam literatura.

Podręcznik stanowi kompleksowy obraz dwóch dyscyplin prawa związanych z zatrudnieniem. Omówiono w nim w przystępny sposób wszystkie istotne instytucje i zagadnienia prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych.

Publikacja składa się z pięciu zasadniczych działów:

- części ogólnej prawa pracy,
- indywidualnego prawa pracy,
- zbiorowego prawa zatrudnienia,
- procesowego prawa pracy,
- prawa ubezpieczeń społecznych.

W 4. wydaniu podręcznika uwzględniono zmiany w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych dokonane w ciągu ostatnich lat. Odnoszą się one w szczególności do ochrony rodzicielstwa oraz danych osobowych kandydatów i pracowników. Ponadto omówiono zmiany w prawie pracy związane z pandemią COVID-19 oraz dostosowaniem polskiego porządku prawnego do regulacji unijnych. W niezbędnym zakresie uaktualniono także orzecznictwo i literaturę przedmiotu.

Przedstawione zostały również projektowane zmiany w prawie pracy dotyczące:

- pracy zdalnej,
- ochrony sygnalistów,
- równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów,
- kontroli trzeźwości i kontroli na obecność innych środków działających podobnie do alkoholu.

Szczególne uwagę autorzy poświęcili funkcjonowaniu praktyki, stąd liczne odwołania do judykatury, w tym Sądu Najwyższego. Książka jest zatem nie tylko użytecznym narzędziem w uniwersyteckim procesie dydaktycznym, lecz także cennym źródłem wiedzy dla praktyków działających w stosunkach pracy, zwłaszcza pracodawców, związkowców oraz funkcjonariuszy wymiaru sprawiedliwości.

LEXOTEKA
więcej niż podręcznik

Poszukaj pozostałych podręczników
dostępnych online

www.lexoteka.pl



9788382862294 W04P01

ISBN 978-83-8286-229-4



9 788382 862294

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

Kup e-book i czytaj
w aplikacji Smarteca



CENA 79 ZŁ (W TYM 5% VAT)