

PRAWO PRACY

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

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

SERIA AKADEMICKA

PRAWO PRACY

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

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

SERIA AKADEMICKA

Stan prawny na 1 kwietnia 2024 r.

Recenzent

Dr hab. Maria Bosak-Sojka

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Beata Wawrzyńczak-Jedryka

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Poszczególne rozdziały napisali:

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

Dominika Dörre-Kolasa – rozdz. IX, XI, XIII, XIV, XXI

Monika Lewandowicz-Machnikowska – rozdz. VI, XII

Iwona Sierocka – rozdz. III, VII pkt 5, rozdz. VIII, XXXII

Monika Tomaszewska – rozdz. IV, XIX, XX, XXVII

Krzysztof Walczak – rozdz. V pkt 6, rozdz. VII pkt 1–4, rozdz. X, XV–XVIII

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

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2024

ISBN 978-83-8358-538-3

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. +48 728 313 462

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O AUTORACH

Krzysztof W. Baran [ORCID: 0000-0001-5165-8265] – profesor doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek pierwszej i drugiej kadencji Rady Doskonałości Naukowej; *senior partner* w kancelarii specjalizującej się w prawie pracy; autor, współautor i redaktor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkudziesięciu monografii, komentarzy i podręczników; redaktor naczelny *Systemu prawa pracy*.

Dominika Dörre-Kolasa [ORCID: 0000-0002-4134-741X] – doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; radca prawny; partner w kancelarii prawa HR; autorka kilkudziesięciu publikacji dotyczących ochrony dóbr osobistych pracowników, monitoringu w miejscu pracy, współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi, molestowania seksualnego, mobbingu oraz ochrony danych osobowych.

Monika Lewandowicz-Machnikowska [ORCID: 0000-0001-5140-2921] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu SWPS; specjalizuje się w tematyce czynności prawnych w prawie pracy oraz konkurencji w stosunkach pracy, a także pomocy społecznej i świadczeń socjalnego wsparcia; radca prawny; członek Samorządowego Kolegium Odwoławczego we Wrocławiu; autorka publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa zabezpieczenia społecznego.

Iwona Sieročka [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.

Monika Tomaszewska [ORCID: 0000-0001-5271-9998] – profesor doktor habilitowany nauk prawnych, profesor tytularny kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego; autorka lub współautorka licznych

publikacji z zakresu prawa pracy, a także europejskiego i międzynarodowego prawa; Kierownik europejskich projektów naukowych realizowanych w ramach Erasmus Plus Innovation i Horyzont 2020.

Krzysztof Walczak [ORCID: 0000-0003-1383-6993] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego; współnik 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	21
Słowo wstępne	27

Dział pierwszy CZĘŚĆ OGÓLNA PRAWA PRACY

Rozdział I

Pojęcie, systematyka i zakres przedmiotowy prawa pracy	31
1. Definicja i systematyka prawa pracy	31
2. Zatrudnienie niepracownicze	35
Literatura	41

Rozdział II

Funkcje prawa pracy	43
1. Charakterystyka funkcji prawa pracy	43
2. Funkcja ochronna prawa pracy	44
3. Funkcja organizatorska prawa pracy	45
4. Funkcja ireniczna prawa pracy	47
5. Funkcja rozdzielcza prawa pracy	49
Literatura	50

Rozdział III

Zasady prawa pracy	52
1. Uwagi wprowadzające	52
2. Systematyzacja zasad prawa pracy	53
3. Funkcje zasad prawa pracy	55
4. Podstawowe zasady prawa pracy	57
4.1. Zasada prawa do pracy	57

4.2. Zasada swobody nawiązania stosunku pracy i ustalania jego treści	60
4.3. Zasada poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika	62
4.4. Zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ...	64
4.5. Zasada prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę	65
4.6. Zasada prawa do wypoczynku	67
4.7. Zasada zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	68
4.8. Zasada zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników	71
4.9. Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych	73
4.10. Zasada uprzywilejowania pracowników	74
4.11. Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy	76
Literatura	78

Rozdział IV

Równe traktowanie w zatrudnieniu	81
1. Źródła prawnej ochrony przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją ...	81
1.1. Standardy międzynarodowej ochrony praw podstawowych	81
1.2. Prawo do równego traktowania w dyrektywach Unii Europejskiej	82
2. Pojęcie i formy równego traktowania w zatrudnieniu	84
2.1. Prawo do równego i niedyskryminującego traktowania	84
2.2. Formy nierównego traktowania i ciężar dowodu	85
3. Sankcje z tytułu naruszenia zasady	87
Literatura	89

Rozdział V

Źródła prawa pracy	91
1. Pojęcie i hierarchia źródeł prawa pracy	91
2. Powszechne źródła prawa pracy	94
2.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej	94
2.2. Ustawy	95
2.3. Rozporządzenia	99
3. Swoiste źródła prawa pracy	99
3.1. Układy zbiorowe pracy	99
3.1.1. Charakter prawny układów zbiorowych pracy	99
3.1.2. Zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy	100
3.1.3. Zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy	103
3.1.4. Tryb zawierania układów zbiorowych pracy	105
3.1.5. Rejestracja układów zbiorowych pracy	107
3.1.6. Wejście w życie układów zbiorowych pracy	109
3.1.7. Przekształcenia układów zbiorowych pracy	110
3.1.8. Rozwiązanie układów zbiorowych pracy	111

3.1.9. Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy	112
3.1.10. Zakładowe układy zbiorowe pracy	114
3.2. Porozumienia o stosowaniu układu zbiorowego pracy	116
3.3. Porozumienia w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę	117
3.4. Porozumienia o zawieszeniu przepisów prawa pracy	118
3.5. Porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia	120
3.6. Porozumienia społeczne	120
4. Regulaminy	122
4.1. Uwagi wprowadzające	122
4.2. Regulamin wynagradzania	122
4.3. Regulamin pracy	126
4.4. Inne regulaminy	128
5. Statuty	129
6. Międzynarodowe prawo pracy	130
6.1. Uwagi wprowadzające	130
6.2. Międzynarodowe prawo pracy	131
6.3. Prawo pracy Rady Europy	133
6.4. Akty prawne wydane w ramach Unii Europejskiej i ich moc oddziaływania	135
6.5. Europejskie prawo pracy	138
Literatura	143

Dział drugi

INDYWIDUALNE PRAWO PRACY

Rozdział VI

Stosunek pracy	149
1. Pojęcie i charakter stosunku pracy	149
1.1. Świadczenie pracy a podstawa prawna zatrudnienia	149
1.2. Podstawy nawiązania stosunku pracy	151
1.3. Rodzaje stosunków pracy	151
1.4. Treść stosunku pracy	153
1.5. Charakterystyka stosunku pracy	154
2. Podmioty stosunku pracy	159
2.1. Uwagi wprowadzające	159
2.2. Pracownik	159
2.2.1. Pojęcie pracownika	159
2.2.2. Zdolność do bycia pracownikiem	160
2.2.3. Zdolność do dokonywania czynności prawnych z zakresu stosunku pracy	161

2.3. Pracodawca	163
2.3.1. Pojęcie pracodawcy	163
2.3.2. Jednostka organizacyjna jako pracodawca	165
2.3.3. Osoba fizyczna jako pracodawca	167
2.3.4. Dokonywanie czynności z zakresu stosunku pracy przez pracodawcę	168
Literatura	169

Rozdział VII

Umowa o pracę	171
1. Rekrutacja wewnętrzna i zewnętrzna	171
2. Ochrona danych osobowych kandydatów do pracy oraz pracowników	172
3. Rodzaje umów o pracę	174
3.1. Uwagi wprowadzające	174
3.2. Umowa na okres próbny	175
3.3. Umowa na czas określony	176
3.4. Umowa na czas wykonywania określonej pracy	177
3.5. Umowa o pracę na czas nieokreślony	177
4. Treść umowy o pracę	177
5. Praca zdalna	179
Literatura	185

Rozdział VIII

Przekształcenia zobowiązaniowego stosunku pracy	187
1. Uwagi wprowadzające	187
2. Porozumienie zmieniające	189
3. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy	191
4. Zmiana stosunku pracy mocą jednostronnych czynności pracodawcy	197
4.1. Powierzenie pracownikowi innej pracy	197
4.2. Przeniesienie pracownika do innej pracy	201
4.3. Przeniesienie służbowe	203
Literatura	204

Rozdział IX

Ustanie stosunku pracy	206
1. Uwagi wprowadzające	206
2. Porozumienie stron	207
3. Ograniczenia dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę	210
3.1. Uwagi wprowadzające	210
3.2. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy	210
3.3. Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony i nieokreślony z zakładową organizacją związkową	211

3.4. Konsultacja z zakładową organizacją związkową zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia	221
3.5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy	222
3.6. Ograniczenia dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę z uwagi na sytuację osobistą lub rodzinną pracownika	223
3.6.1. Ochrona stosunku pracy w okresie przedemerytalnym	223
3.6.2. Ochrona stosunku pracy w okresie usprawiedliwionej nieobecności	226
3.6.3. Ochrona stosunku pracy z kobietą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego	227
3.7. Ograniczenia dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę z uwagi na pełnioną funkcję	228
3.7.1. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy pracowników pełniących funkcje związkowe	228
3.7.2. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy członków rady pracowników	238
3.7.3. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy społecznego inspektora pracy	238
3.8. Ochrona sygnalistów (osób zgłaszających naruszenie prawa)	239
4. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	241
5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	248
5.1. Uwagi wprowadzające	248
5.2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę	249
5.2.1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn zawinionych przez pracownika	249
5.2.2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn niezawinionych przez pracownika	256
5.3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika	258
5.3.1. Uwagi wprowadzające	258
5.3.2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn niezawinionych przez pracodawcę	259
5.3.3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn zawinionych przez pracodawcę	259
6. Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę	261
6.1. Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem	261
6.2. Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę	266
6.3. Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pracownika	269
7. Pozostałe przypadki rozwiązania umowy o pracę przez pracownika	269
7.1. Rozwiązanie umowy o pracę w związku z przywróceniem do pracy ...	269

7.2. Rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem pracownika przez nowego pracodawcę	270
8. Szczególne przepisy o rozwiązywaniu umów	270
8.1. Uwagi wprowadzające	270
8.2. Ograniczenie ochrony trwałości stosunku pracy	273
8.3. Prawo do odprawy	275
8.4. Roszczenie o ponowne zatrudnienie	275
8.5. Zwolnienie indywidualne	275
9. Wygaśnięcie umowy o pracę	276
9.1. Uwagi wprowadzające	276
9.2. Śmierć pracownika	276
9.3. Śmierć pracodawcy	277
9.4. Nieobecność pracownika w pracy spowodowana tymczasowym aresztowaniem	283
9.5. Roszczenia w związku z wygaśnięciem stosunku pracy	284
9.6. Pozostałe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy	284
Literatura	285

Rozdział X

Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę	287
1. Pojęcie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę	287
2. Sukcesja zobowiązań	289
3. Negocjacje z przedstawicielstwem pracowników oraz obowiązek informacyjny w przypadku braku związków zawodowych	292
4. Uprawnienia pracowników	295
Literatura	297

Rozdział XI

Zatrudnianie pracowników tymczasowych	299
1. Uwagi wprowadzające	299
2. Ograniczenia w zakresie pracy tymczasowej	301
2.1. Uwagi wprowadzające	301
2.2. Ograniczenia przedmiotowe	301
2.3. Ograniczenie czasu trwania pracy tymczasowej	302
2.4. Ograniczenia podmiotowe	304
2.4.1. Pracodawca użytkownik	304
2.4.2. Agencja pracy tymczasowej	304
3. Zawarcie i treść umowy o pracę tymczasową	304
4. Osłabienie ochrony stabilności stosunków pracy pracowników tymczasowych	307
5. Ochrona pracownika tymczasowego przed dyskryminacją	309
6. Urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego	310
Literatura	311

Rozdział XII

Pozaumowne stosunki pracy	312
1. Pojęcie i charakterystyka pozaumownych stosunków pracy	312
2. Wybór	314
3. Mianowanie	317
4. Powołanie	322
Literatura	327

Rozdział XIII

Prawa i obowiązki stron stosunku pracy	329
1. Uwagi wprowadzające	329
2. Obowiązki pracodawcy	331
2.1. Obowiązek informacyjny	331
2.2. Obowiązek prawidłowego organizowania pracy	335
2.3. Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji	336
2.4. Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	336
2.5. Obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia	337
2.6. Obowiązek ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych	338
2.7. Obowiązek stwarzania warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy	340
2.8. Obowiązek zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników	340
2.9. Obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników	343
2.10. Obowiązek prowadzenia dokumentacji i akt osobowych pracowników	345
2.11. Obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego	350
2.12. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi	351
2.13. Obowiązek wydania świadectwa pracy	355
2.13.1. Uwagi wprowadzające	355
2.13.2. Treść świadectwa pracy	357
2.13.3. Fikcje prawne w świadectwie pracy	358
2.13.4. Procedura sprostowania świadectwa pracy	359
3. Roszczenie odszkodowawcze	360
4. Obowiązki pracownika	362
4.1. Obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy	362
4.2. Obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych	364
4.3. Obowiązki porządkowe pracownika	365
4.4. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy	366
4.5. Obowiązek przestrzegania tajemnicy	368
4.6. Obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego	369
Literatura	370

Rozdział XIV

Ochrona danych osobowych	372
1. Uwagi wprowadzające	372
2. Podstawowe pojęcia z zakresu ochrony danych osobowych	376
3. Zasady ogólne przetwarzania danych osobowych pracowników	378
4. Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych	379
5. Monitoring w przepisach Kodeksu pracy	382
5.1. Uwagi wprowadzające	382
5.2. Monitoring wizyjny	382
5.3. Monitoring służbowej poczty elektronicznej	384
5.4. Inne formy monitoringu	385
6. Regulacje dotyczące przetwarzania danych osobowych w ustawie o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679	387
7. Regulacje dotyczące przetwarzania danych osobowych w związku z wprowadzeniem kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu	388
Literatura	391

Rozdział XV

Zakaz konkurencji	392
1. Zasady ogólne	392
2. Ograniczenia prowadzenia działalności konkurencyjnej przy braku umowy o zakazie konkurencji	394
3. Umowa o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy	395
4. Umowa o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy	396
Literatura	399

Rozdział XVI

Wynagrodzenie za pracę	401
1. Prawne podstawy ustalania wynagradzania pracowników	401
2. Wynagrodzenie za pracę w regulacjach Unii Europejskiej	407
3. Zakaz dyskryminacji w wynagrodzeniu	407
4. Ochrona wynagrodzenia za pracę	412
4.1. Uwagi wprowadzające	412
4.2. Zasady dokonywania wypłaty	412
4.3. Ograniczenia w dokonywaniu potrąceń	413
5. Świadczenia w przypadku niewykonywania pracy	415
6. Świadczenia przysługujące pracownikowi w związku z zakończeniem stosunku pracy	418
7. Ochrona roszczeń pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy	421
Literatura	422

Rozdział XVII

Czas pracy	426
1. Pojęcie czasu pracy	426
2. Wymiar czasu pracy	427
3. Okres odpoczynku	428
4. Systemy czasu pracy	430
5. Praca w godzinach nadliczbowych	435
6. Dyżur	439
7. Czas pracy kierowników	440
8. Praca w porze nocnej	441
9. Praca w niedziele i święta	442
Literatura	444

Rozdział XVIII

Urlopy pracownicze	446
1. Urlopy wypoczynkowe	446
1.1. Elementy konstytutywne pojęcia „urlop wypoczynkowy”	446
1.2. Nabycie prawa do urlopu	447
1.3. Wymiar urlopu wypoczynkowego	448
1.4. Zasady udzielania urlopu	450
1.5. Przesunięcie urlopu w nieprzewidzianych przypadkach	452
1.6. Urlop proporcjonalny	453
1.7. Urlop na żądanie	455
1.8. Rozwiązanie umowy o pracę a prawo do urlopu wypoczynkowego	456
2. Urlopy bezpłatne	457
3. Zwolnienia okolicznościowe	457
4. Urlop opiekuńczy	459
Literatura	460

Rozdział XIX

Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna pracowników	461
1. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	461
1.1. Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej uregulowanej w Kodeksie pracy	461
1.2. Przesłanki odpowiedzialności porządkowej	462
1.3. Rodzaje kar porządkowych	464
1.4. Procedura nakładania kar porządkowych	465
2. Odpowiedzialność dyscyplinarna	466
Literatura	468

Rozdział XX

Odpowiedzialność materialna pracowników	469
1. Odpowiedzialność materialna pracowników	469

1.1. Charakter prawny odpowiedzialności materialnej uregulowanej w Kodeksie pracy	469
1.2. Przesłanki odpowiedzialności za mienie niepowierzone	470
1.3. Okoliczności zmniejszające lub wyłączające odpowiedzialność materialną pracownika	473
1.4. Wyrządzenie szkody przez kilku pracowników	474
1.5. Granice odszkodowania (wina nieumyślna i wina umyślna)	474
1.6. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej	476
2. Odpowiedzialność pracowników za mienie powierzone	477
2.1. Rodzaje odpowiedzialności za mienie powierzone – warunki prawidłowego powierzenia	477
2.2. Przesłanki odpowiedzialności pracownika za mienie powierzone	478
2.3. Wspólna odpowiedzialność pracowników za mienie powierzone	480
2.3.1. Zmiany podmiotowe, wypowiedzenie i odstąpienie od umowy	482
2.4. Ograniczenie odpowiedzialności za mienie powierzone	482
2.5. Odstępstwo od zasad odpowiedzialności za mienie powierzone	484
Literatura	485

Rozdział XXI

Powszechna ochrona pracy	487
1. Uwagi wprowadzające	487
2. Podstawowe obowiązki pracodawcy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	488
2.1. Uwagi wprowadzające	488
2.2. Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy	489
2.3. Obowiązek współdziałania z innymi pracodawcami	489
2.4. Obowiązek szkolenia pracowników	490
2.5. Obowiązek pracodawcy zaznajamiania pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy	493
2.6. Obowiązki pracodawcy z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników	493
2.6.1. Uwagi wprowadzające	493
2.6.2. Obowiązek informowania o ryzyku zawodowym	493
2.6.3. Obowiązek pracodawcy zapobiegania chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą	495
2.6.4. Obowiązek przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich	495
2.7. Obowiązek zapewnienia pracownikom profilaktycznych posiłków i napojów	496
2.8. Obowiązek zapewnienia pracownikom odpowiednich urządzeń sanitarno-higienicznych oraz dostarczenia niezbędnych środków higieny osobistej	497
2.9. Pozostałe obowiązki pracodawcy	498

3. Prawa i obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	498
3.1. Prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy	498
3.2. Obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy	499
4. Organy ochrony pracy	501
4.1. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	501
4.2. Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	503
4.3. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	503
5. Odszkodowanie za przedmioty utracone lub uszkodzone w związku z wypadkiem przy pracy	505
6. Świadczenia uzupełniające od pracodawcy	506
Literatura	507

Rozdział XXII

Ochrona rodzicielstwa	509
1. Uwagi wprowadzające	509
2. Zasady zatrudniania pracownic w okresie ciąży	511
3. Urlopy związane z wychowywaniem dzieci	513
4. Uprawnienia pracowników wychowujących dzieci	518
5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy	520
Literatura	523

Rozdział XXIII

Zatrudnianie i ochrona pracy młodocianych i dzieci	525
1. Zatrudnianie młodocianych	525
1.1. Uwagi wprowadzające	525
1.2. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego	528
1.3. Ochrona zdrowia pracownika młodocianego	533
1.4. Zatrudnianie młodocianych na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac	535
2. Zatrudnianie dzieci do 16. roku życia	537
Literatura	540

Dział trzeci

ZBIOROWE PRAWO ZATRUDNIENIA

Rozdział XXIV

Wolności związkowe	543
1. Uwagi wprowadzające	543
2. Wolność zrzeszania w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców	544

2.1. Wolność zrzeszania w związkach zawodowych	544
2.2. Wolność zrzeszania w organizacjach pracodawców	548
2.3. Modele organizacji ruchu pracowników i pracodawców	551
3. Niezależność związków zawodowych i organizacji pracodawców	553
4. Samorządność związków zawodowych i organizacji pracodawców	557
Literatura	561

Rozdział XXV

Status prawny związków zawodowych	563
1. Zakładanie związków zawodowych	563
2. Rejestracja związków zawodowych	564
3. Funkcje związków zawodowych	566
4. Kompetencje związków zawodowych	571
Literatura	580

Rozdział XXVI

Status prawny organizacji pracodawców	582
1. Zakładanie i rejestracja organizacji pracodawców	582
2. Funkcje i kompetencje organizacji pracodawców	583
Literatura	586

Rozdział XXVII

Partycypacja pracownicza	587
1. Uwagi wprowadzające	587
2. Rada pracowników	589
2.1. Zakres podmiotowy	589
2.2. Powołanie rady	590
2.3. Wybory rady pracowników	590
2.4. Czynne i bierne prawo wyborcze	591
2.5. Bezpośredniość wyboru, frekwencja wyborcza	591
2.6. Kompetencje rady pracowników	592
3. Europejskie Rady Zakładowe (ERZ)	593
3.1. Podstawy i zakres podmiotowy ERZ	593
3.2. Powołanie ERZ	594
3.3. Wybory ERZ	595
3.4. Termin wyborów	595
3.5. Czynne i bierne prawo wyborcze ERZ	596
3.6. Kompetencje ERZ	596
Literatura	596

Rozdział XXVIII

Zbiorowe spory pracy	599
1. Uwagi wprowadzające	599

2. Strony sporu zbiorowego pracy	600
3. Przedmiot sporu zbiorowego	603
4. Wszczęcie sporu zbiorowego	605
5. Metody likwidowania sporów pracy	606
5.1. Systematyka metod likwidowania zbiorowych sporów pracy	606
5.2. Ireniczne metody likwidowania sporów zbiorowych pracy	608
5.2.1. Koncyliacja	608
5.2.2. Mediacja	609
5.2.3. Arbitraż	611
6. Nieireniczne metody likwidowania sporów zbiorowych pracy	614
6.1. Strajk	614
6.1.1. Prawo do strajku	614
6.1.2. Ograniczenia prawa do strajku	616
6.1.3. Zasady organizacji strajku	617
6.2. Inne akcje protestacyjne	623
6.3. Lokaut	625
Literatura	626

Dział czwarty PROCESOWE PRAWO PRACY

Rozdział XXIX

Naczelne zasady procesowe w sprawach z zakresu prawa pracy	631
1. Charakterystyka zasad postępowania	631
2. Zasada prawdy obiektywnej w sprawach z zakresu prawa pracy	632
3. Zasada szczególnej ochrony interesów pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy	633
4. Zasada ugodowego likwidowania spraw z zakresu prawa pracy	636
Literatura	639

Rozdział XXX

Organizacja ochrony prawnej w stosunkach pracy	640
1. Modele organizacji ochrony prawnej w stosunkach pracy	640
2. Pozasądowe organy ochrony prawnej	641
3. Sądownictwo pracy	645
3.1. Organizacja sądownictwa pracy	645
3.2. Kompetencje sądów pracy	646
3.2.1. Uwagi wprowadzające	646
3.2.2. Sprawy o roszczenia ze stosunku pracy	647
3.2.3. Sprawy o roszczenia związane ze stosunkiem pracy	648
3.2.4. Sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy ...	649

3.2.5. Sprawy o odszkodowania dochodzone od pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	650
3.2.6. Sprawy o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa ze stosunków prawa pracy	651
Literatura	653
Rozdział XXXI	
Inspekcja pracy	654
1. Uwagi wprowadzające	654
2. Państwowa Inspekcja Pracy	655
3. Społeczna inspekcja pracy	658
4. Inne organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy	660
Literatura	661
Rozdział XXXII	
Przedawnienie roszczeń i terminy zawite	662
1. Uwagi wprowadzające	662
2. Przedawnienie	663
3. Terminy zawite	671
Literatura	674
Wykaz tabel	675
Wykaz schematów	677
Indeks rzeczowy	679

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

EKPC	– Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie 4.11.1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.)
EKS	– Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.)
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2023 r. poz. 1610 ze zm.)
k.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2024 r. poz. 17)
k.k.w.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. z 2023 r. poz. 127 ze zm.)
KN	– ustawa z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2023 r. poz. 984 ze zm.)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
konwencja MOP nr 87	– konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco 9.07.1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125)
konwencja MOP nr 98	– konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie 1.07.1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)
k.p.a.	– ustawa z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2024 r. poz. 572)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2023 r. poz. 1550 ze zm.)
KPP	– Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 389)
k.r.o.	– ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2023 r. poz. 2809)
k.s.h.	– ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 18 ze zm.)

MPPGSiK	– Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169)
MPPOiP	– Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167)
o.p.	– ustawa z 29.08.1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz.U. z 2023 r. poz. 2383 ze zm.)
p.p.s.a.	– ustawa z 30.08.2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. z 2023 r. poz. 1634 ze zm.)
pr. przeds.	– ustawa z 6.03.2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2024 r. poz. 236)
pr. spółdz.	– ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2024 r. poz. 593)
p.u.s.p.	– ustawa z 27.07.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 334)
RODO	– rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119 z 4.05.2016 r., s. 1, ze sprost.)
r.p.z.m.	– rozporządzenie Rady Ministrów z 28.05.1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2018 r. poz. 2010 ze zm.)
TFUE	– Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 47)
TWE	– Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 321E z 29.12.2006 r., s. 37), tzw. traktat rzymski; poprzednio Traktat o ustanowieniu Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej; od 1.12.2009 r. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
u.e.r.	– ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1251 ze zm.)
u.e.r.z.	– ustawa z 5.04.2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1832)
u.i.p.p.k.	– ustawa z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.)
u.k.n.u.p.	– ustawa z 30.08.1996 r. o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników (Dz.U. z 2023 r. poz. 343 ze zm.)
u.k.s.c.	– ustawa z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1144 ze zm.)
u.o.O.	– ustawa z 11.03.2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz.U. z 2024 r. poz. 248)
u.o.p.	– ustawa z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2022 r. poz. 97)
u.p.d.o.f.	– ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 226 ze zm.)
u.p.e.a.	– ustawa z 17.06.1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz.U. z 2023 r. poz. 2505 ze zm.)

u.p.s.	– ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530)
u.p.s.d.	– ustawa z 28.07.1983 r. o podatku od spadków i darowizn (Dz.U. z 2024 r. poz. 596)
u.p.u.p.	– ustawa z 16.09.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1917)
u.p.z.	– ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 475)
u.r.s.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123)
u.s.c.	– ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 409)
u.s.i.p.	– ustawa z 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.)
u.s.m.p.	– ustawa z 27.06.1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 437)
ustawa COVID-19	– ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 340)
ustawa o KRS	– ustawa z 20.08.1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz.U. z 2023 r. poz. 685 ze zm.)
ustawa o RDS	– ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.)
u.s.u.s.	– ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 497)
u.ś.p.	– ustawa z 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 999)
u.ś.p.u.s.	– ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2023 r. poz. 2780)
u.u.s.w.p.	– ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2189 ze zm.)
u.z.f.ś.s.	– ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 288)
u.z.g. (ustawa o zwolnieniach grupowych)	– ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2024 r. poz. 61)
u.z.n.k.	– ustawa z 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2022 r. poz. 1233)
u.z.p.t.	– ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1110)
u.z.s.p.	– ustawa z 5.07.2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U. z 2021 r. poz. 170)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854)

Czasopisma, zbiory orzecznictwa

Annales UMCS	– Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska
Apel.-W-wa	– Apelacja – Sąd Apelacyjny w Warszawie
AUW	– Acta Universitatis Wratislaviensis
Biul. SN	– Biuletyn Sądu Najwyższego
EPS	– Europejski Przegląd Sądowy
GSP	– Gdańskie Studia Prawnicze
M.P.Pr.	– Monitor Prawa Pracy
M. Praw.	– Monitor Prawniczy
NP	– Nowe Prawo
ONSA	– Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
ONSAiWSA	– Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego i Wojewódzkich Sądów Administracyjnych
OSA	– Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSAB	– Orzecznictwo Sądów Apelacji Białostockiej
OSAP	– Opolskie Studia Administracyjno-Prawne
OSNAP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (do nr 1 z 2003 r.)
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNKW	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Izba Wojskowa
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (od 2.04.2018 r. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych)
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPika	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PPiA	– Przegląd Prawa i Administracji
PPiPS	– Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej
PPP	– Przegląd Prawa Pracy
Pr. Pracy	– Prawo Pracy
PS	– Przegląd Sądowy
PUG	– Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
RAiP	– Roczniki Administracji i Prawa
RPEiS	– Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
Sł. Prac.	– Służba Pracownicza
St. Praw.	– Studia Prawnicze
St. Pr.-Ek.	– Studia Prawno-Ekonomiczne
St.Pr.PiPSp.	– Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej
ZOTSiSPI	– Zbiór Orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Pierwszej Instancji

Inne

ABW	– Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego
AW	– Agencja Wywiadu
BOR	– Biuro Ochrony Rządu
CBA	– Centralne Biuro Antykorupcyjne
CEIDG	– Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej
ETPC	– Europejski Trybunał Praw Człowieka
FEP	– Fundusz Emerytur Pomostowych
FGŚP	– Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
FP	– Fundusz Pracy
FRD	– Fundusz Rezerwy Demograficznej
funkcjonariusze	– funkcjonariusze Policji, ABW, AW, CBA, SKW, SWW, SG, SW, PSP, SOP, SC-S i SM
FUS	– Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
GIP	– Główny Inspektor Pracy
GUS	– Główny Urząd Statystyczny
IKE	– indywidualne konto emerytalne
IKZE	– indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego
KAS	– Kolegium Arbitrażu Społecznego
KNF	– Komisja Nadzoru Finansowego
KSAP	– Krajowa Szkoła Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
NFZ	– Narodowy Fundusz Zdrowia
NIK	– Najwyższa Izba Kontroli
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
ONZ	– Organizacja Narodów Zjednoczonych
PIP	– Państwowa Inspekcja Pracy
PKD	– Polska Klasyfikacja Działalności
PSP	– Państwowa Straż Pożarna
SA	– sąd apelacyjny
SC	– Służba Celna
SC-S	– Służba Celno-Skarbowa
SG	– Straż Graniczna
SIP	– społeczna inspekcja pracy
SKW	– Służba Kontrwywiadu Wojskowego
SM	– Straż Marszałkowska
SN	– Sąd Najwyższy
SO	– sąd okręgowy
SOP	– Służba Ochrony Państwa
SW	– Służba Więzienna
SWW	– Służba Wywiadu Wojskowego
TK	– Trybunał Konstytucyjny
TS/TSUE	– Trybunał Sprawiedliwości/ Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

WSA	– wojewódzki sąd administracyjny
ZUS	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych
żołnierze	– żołnierze zawodowi

SŁOWO WSTĘPNE

Oddawany do rąk Czytelników podręcznik w sposób holistyczny przedstawia wszystkie podstawowe instytucje prawa pracy. Cechują go 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.

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.

Kraków, 5 kwietnia 2024 r.

Krzysztof W. Baran

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.

Pojęcie prawa pracy jest obecnie 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 nieholistyczny. Dlatego też doktryna prawa pracy wypracowała znacząco szersze definicje tej dyscypliny prawa. W klasycznym ujęciu² przedmiotem prawa pracy jest praca dobrowolnie podporządkowana, społecznie doniosła, wykonywana osobiście, w celach zarobkowych przez osobę fizyczną zwaną pracownikiem, na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy.

Na obecnym poziomie rozwoju i skorelowanej z nim ekspansji uzasadniona wydaje się jeszcze szersza definicja prawa pracy. W płaszczyźnie naukowej³ może być ono

¹ Por. B.M. Ćwiertniak [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.

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.

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.

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 (publiczne), 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.

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.

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.

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 pozaumownych aktów kreujących stosunek pracy w służbie publicznej (np. w służbie cywilnej, samorządzie terytorialnym, sądownictwie i prokuraturze). Ostatnie dziesięciolecia cechuje 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.

Zbiorowe prawo pracy⁹ to zbiór norm regulujących kolektywne prawa i obowiązki podmiotów reprezentujących pracowników i pracodawców. Konkretnie ma ono

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

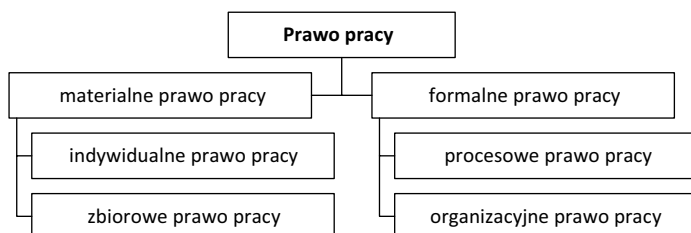
⁸ Por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 245; A. Świątkowski, *Indywidualne prawo pracy*, Gdańsk–Kraków 2001, s. 12; K. Kolasiński, *Prawo pracy i ubezpieczenia społecznego*, Toruń 1999, s. 19–20; K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G.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

⁹ Por. B.M. Ćwiertniak [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.

za przedmiot relacje między związkami zawodowymi i organami partycypacyjnymi a pracodawcami i organizacjami ich skupiającymi oraz między oboma 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 mechanizmy likwidowania indywidualnych sporów pracy na drodze sądowej, zarówno przed sądami pracy, jak i innymi sądami. W szerszym wymiarze procesowe prawo pracy to normy regulujące wszelkie regulacje normatywne dotyczące likwidowania sporów pracy zarówno w trybie sądowym, jak i pozasądowym (np. pojednawczym bądź arbitrażowym).

Schemat 1. Prawo pracy



Źródło: opracowanie własne.

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.

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

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.

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

- cywilnoprawnym,
- administracyjnoprawnym,
- penalnoprawnym,
- ustrojowoprawnym,
- gospodarczoprawnym,
- handlowoprawnym,
- społecznoprawnym,
- naukowoprawnym,
- sportowoprawnym,
- agrarnoprawnym.

Rozważania na temat zatrudnienia niepracowniczego rozpocznę od stosunków pracy o charakterze cywilnoprawnym. Jego wspólną cechą jest autonomia podmiotu zatrudniającego oraz świadczącego pracę. Często jest ona skorelowana przynajmniej z formalną równością stron. Jak się wydaje, w najszerszym wymiarze owe cechy występują w klasycznych umowach kodeksowych. Mam tu na myśli przede wszystkim umowę

¹¹ Szczegółowo w tej kwestii 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.

o dzieło¹³ i umowę agencyjną¹⁴. W znacznym wymiarze charakteryzują one też umowy zlecenia i nienazwane umowy o świadczenie usług. W tych ostatnich kontraktach występuje jednak w stosunkach przemysłowych silna dyferencjacja. Pierwiastek równorzędności stron schodzi natomiast na plan dalszy w ramach cywilnoprawnych umów pracy tymczasowej.

W wielu aspektach normatywnych i obligacyjnych status świadczących pracę na podstawie umów cywilnych jest zbliżony do zatrudnienia pracowniczego¹⁵. Jednak w najszerszym wymiarze zjawisko to w ramach stosunków cywilnoprawnych obserwujemy w przypadku pracy nakładczej¹⁶. W konsekwencji w doktrynie prawa pracy postuluje się nawet stworzenie nakładczego stosunku pracy. *De lege lata* nie ma jednak wątpliwości, że ów stosunek ma charakter cywilnoprawny, a nakładcy nie mają przymiotu pracowników.

Jeśli chodzi o dokonywaną w tym podręczniku klasyfikację, rozmaite wątpliwości generują tzw. kontrakty menedżerskie. W wymiarze obligacyjnym nie mają one jednolitego charakteru prawnego¹⁷. Jednak w przeważającej większości praca w ich ramach jest świadczona na podstawie umów cywilnoprawnych. Niekiedy, ze względu na fakt, że posiadają wszystkie cechy stosunku pracy, powinny być kwalifikowane jako zatrudnienie pracownicze.

Przymiot stosunku o charakterze cywilnoprawnym ma również zatrudnienie bezrobotnych stażystów oraz praktykantów¹⁸. W przypadku tej drugiej kategorii stosuje się wprawdzie niektóre przepisy i instytucje (por. art. 5 ust. 6 pkt 2 ustawy o praktykach absolwenckich)¹⁹ cechujące stosunek pracy, jednak dominują w nim pierwiastki autonomiczne. Sztandarowym przykładem wydaje się dopuszczalność odpłatności bądź nieodpłatności za świadczoną pracę. Możliwość ustalenia między stronami tego rodzaju faktora jest typowa dla umów o charakterze cywilnym. W swej istocie podobny charakter cechuje zatrudnienie dzieci na podstawie art. 304⁵ k.p.²⁰

¹³ Por. M. Gersdorf, *Umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia*, Warszawa 1993, *passim*.

¹⁴ Por. Z. Hajn, *Regulacja prawna zatrudnienia agentów* [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000, s. 147 i n.

¹⁵ Por. Z. Kubot, *Urlop wypoczynkowy w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, PiZS 2002/2, s. 29 i n.; A. Musiała, *Problematyka kwalifikacji umowy o zatrudnienie jako umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług*, M.P.Pr. 2015/1, s. 6 i n.; L. Florek, *Umowy cywilnoprawne a umowa o pracę* [w:] *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2018, s. 35 i n.

¹⁶ Por. bliżej T. Wyka [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 191.

¹⁷ Por. np. Z. Kubot, *Pojęcie i rodzaje kontraktów menedżerskich* [w:] *Prawo pracy. Ubezpieczenia społeczne*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998, s. 250 i n.

¹⁸ Por. ustawa z 17.07.2009 r. o praktykach absolwenckich, Dz.U. z 2018 r. poz. 1244.

¹⁹ Por. J. Wrątny, *Prawo pracy a bezrobocie. Kilka refleksji*, PiZS 2005/8, s. 5.

²⁰ Por. M. Włodarczyk [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 256 i n.

Wątpliwości powstają także na tle zatrudnienia w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych i kółkach rolniczych. W przeszłości były one w doktrynie prawa pracy klasyfikowane jako stosunki rolno-spółdzielcze. W moim przekonaniu jednak autonomiczny charakter członkostwa w spółdzielni produkcyjnej przemawia za jego cywilnoprawnym charakterem²¹. Taki pogląd jest też ugruntowany w judykaturze Sądu Najwyższego²², który wielokrotnie akcentował rozmaite cywilnoprawne aspekty tego zatrudnienia. Do tej kategorii zatrudnienia może też zostać zaliczona umowa o pomocy przy zbiorach.

Gospodarczoprawne stosunki zatrudnienia cechują się tym, że praca jest w nich wykonywana przez indywidualny podmiot w ramach rejestrowanej pozarolniczej działalności gospodarczej prowadzonej na własny rachunek²³. W doktrynie jest ono określone jako samozatrudnienie²⁴. Nie może mieć ono charakteru pozornego. Mam tu na myśli sytuację, w której praca jest wykonywana w warunkach typowych dla stosunku pracy, zwłaszcza podległości poleceniom podmiotu zatrudniającego²⁵. Na tym tle powstaje więc problem samozatrudnienia pracowników. Normy prawa pracy *explicite* nie zakazują dodatkowej współpracy stron stosunku pracy w charakterze odrębnych podmiotów gospodarczych. Jest ono jednak dopuszczalne tylko wówczas, gdy praca ma za przedmiot inne czynności niż objęte treścią stosunku pracy, w szczególności jeśli dotyczy innego rodzaju pracy.

Do zatrudnienia niepracowniczego zaliczam także świadczenie pracy w strukturach kierowniczych spółek prawa handlowego. Określam je w sferze przedmiotowej jako relacje handlowoprawne, charakteryzujące się przede wszystkim pierwiastkami organizacyjnymi w zatrudnieniu. Przykładem tego typu stosunków jest świadczenie pracy przez członków kierowniczych organów spółek kapitałowych²⁶. Podlega ono regulacji przez normy Kodeksu spółek handlowych, w których obowiązują w tej materii

²¹ Por. T. Duraj [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 1611 i n.

²² Por. uchwała SN z 5.06.1986 r., III PZP 32/86, OSNCP 1987/2–3, poz. 36; uchwała SN z 25.07.1986 r., III PZP 43/86, PiZS 1986/12, poz. 74; uchwała SN z 15.08.1986 r., III PZP 52/86, OSNCP 1987/7, poz. 99; zob. też wyrok SA we Wrocławiu z 19.04.2012 r., III AUa 188/12, LEX nr 1163533.

²³ Por. K. Walczak [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 298 i n.; A. Pawłowski, „Samozatrudnienie” na gruncie prawa polskiego, GSP 2013/XXX, s. 89 i n.

²⁴ Por. M. Skąpski, *Problem pojęcia i prawnej regulacji samozatrudnienia* [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 86–87; A. Patulski [w:] *Prawo pracy*, red. A. Patulski, Warszawa 2010, s. 59–60.

²⁵ Por. Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę. Aspekty prawne* [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Warszawa 2003, s. 80.

²⁶ Por. H. Szurgacz, *Charakter prawny zatrudnienia członków zarządu spółki akcyjnej* [w:] *Spółka jako podmiot gospodarczy*, red. J. Frąckowiak, AUW. Prawo 1995/242, s. 150 i n.; Z. Kubot, *Umowy o zarządzaniu członków zarządu spółek kapitałowych*, Warszawa–Zielona Góra 1998, *passim*.

szczególne relacje organizacyjno-obligacyjne²⁷. Osoby te mogą być również zatrudnione w ramach stosunku pracy²⁸. W tym kontekście warto przywołać stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 8.03.1995 r., I PZP 7/95²⁹, zgodnie z którym w przypadku jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, gdzie wspólnik jest zarazem jedynym członkiem zarządu, stosunek pracy nie powstaje, ponieważ nie można go zawrzeć z samym sobą.

Jakościowo odmienną kategorię niepracowniczych stosunków zatrudnienia stanowią stosunki o charakterze administracyjnoprawnym³⁰. Cechują się one tym, że praca jest wykonywana przez funkcjonariusza lub żołnierza w warunkach dobrowolnego podporządkowania, w której podmiot zatrudniający, mający status organu – głównie na mocy norm rangi ustawowej – określa warunki świadczenia pracy. Relacje te charakteryzuje silny element dyspozycyjności, wynikający z podległości służbowej i sankcjonowany rygorami odpowiedzialności dyscyplinarnej. Swoistym ekwiwalentem owej wzmożonej dyspozycyjności są szczególne uprawnienia przysługujące funkcjonariuszom (żołnierzom), mające niekiedy nawet cechy przywilejów.

Z punktu widzenia zakresu podmiotowego prawa pracy istotne znaczenie ma kwestia delimitacji stosunków służbowych o charakterze pracowniczym od stosunków niepracowniczych. W tych pierwszych dominuje pierwiastek obligacyjny, w drugich zaś elementy władcze. Ten drugi rodzaj zatrudnienia występuje więc w przypadku funkcjonariuszy Policji, SG, SW³¹, ABW, CBA, SOP, strażaków PSP³² oraz żołnierzy zawodowych. Wątpliwości nasuwa status strażników miejskich i gminnych ze względu na podobne do Policji uprawnienia. Reguluje go pragmatyka zawodowa, która w sprawach nieuregulowanych odsyła do ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych³³. Tak szerokie zastosowanie norm prawa pracy w odniesieniu do strażników przesądza, w moim przekonaniu, o obligacyjnym charakterze zatrudnienia. Za proponowaną tutaj opcją interpretacyjną przemawia też literalna wykładnia art. 33 ustawy o strażach gminnych, która wyróżnia obok strażników także „innych” pracowników zatrudnionych w straży.

²⁷ Por. wyrok SN z 19.11.2013 r., I PK 120/13, LEX nr 1448684, teza 2; wyrok SN z 23.03.2012 r., II PK 169/11, M.P.Pr. 2012/7, s. 371–372.

²⁸ Por. wyrok SN z 23.03.2012 r., II PK 169/11, M.P.Pr. 2012/7, s. 371–372.

²⁹ OSNP 1995/18, poz. 225; por. też wyrok SN z 23.09.1997 r., I PKN 276/97, OSNP 1998/13, poz. 397; wyrok SN z 29.05.2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007/11–12, poz. 154.

³⁰ Por. *System prawa administracyjnego*, t. 11, *Stosunek służbowy*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, Warszawa 2011, *passim*; T. Kuczyński [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 381 i n.; *System prawa pracy*, t. XII, *Zatrudnienie administracyjnoprawne*, red. K.W. Baran, P. Szustakiewicz, E. Ura, Warszawa 2023, *passim*.

³¹ Por. wyrok SA w Białymstoku z 26.06.2012 r., III AUa 287/12, OSAB 2012/2–3, poz. 9; wyrok WSA w Warszawie z 5.11.2013 r., II SA/Wa 1070/13, LEX nr 1424806, teza 1.

³² Por. wyrok SN z 7.04.2009 r., I PK 218/08, M.P.Pr. 2009/7, s. 372–374.

³³ Por. art. 32 ustawy z 29.08.1997 r. o strażach gminnych, Dz.U. z 2021 r. poz. 1763.

Penalnoprawne stosunki zatrudnienia obejmują niektóre rodzaje pracy świadczone przez osoby skazane na karę pozbawienia wolności albo ograniczenia wolności³⁴. W obu przypadkach regulacje normatywne są ukierunkowane na cele resocjalizacyjne (por. art. 1 ust. 2 ustawy z 28.08.1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności³⁵). Do stosunków penalnoprawnych można zaliczyć wyłącznie te relacje prawne, które skazanego przez czas odbywania kary pozbawienia wolności wiążą z państwem reprezentowanym przez administrację zakładu karnego. Pierwiastek dobrowolności jest w nim silnie ograniczony przez zgodę dyrektora zakładu karnego na wykonywanie pracy albo skierowanie do pracy. W swej istocie analogiczne mechanizmy funkcjonują w odniesieniu do osób skazanych na karę ograniczenia wolności w formie wykonywania nieodpłatnej, dozorowanej pracy na cele publiczne. Świadczona praca w obu przedstawionych wymiarach nie jest wynikiem w pełni swobodnego oświadczenia woli, lecz stosowania przymusu państwowego. W tym miejscu godzi się jednak podkreślić, że skazani pozbawieni wolności mogą też być zatrudnieni w ramach stosunku pracy i mieć przymiot pracownika, jeżeli praca jest wykonywana na warunkach przewidzianych w art. 121 § 2 k.k.w.

Ustrojowoprawne zatrudnienie cechuje się tym, że praca jest wykonywana w związku z funkcją publiczną – z wyboru – piastowaną w organach przedstawicielskich. Przykładem są posłowie i senatorowie „zawodowi” (por. rozdział 5 ustawy z 9.05.1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora³⁶)³⁷. Od pierwszego posiedzenia Sejmu bądź Senatu przysługuje im uposażenie w wysokości wynagrodzenia podsekretarza stanu. Zgodnie z postanowieniami art. 27 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora jest ono traktowane jak wynagrodzenie ze stosunku pracy. Okres jego pobierania wlicza się do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze³⁸. Posłowi lub senatorowi przysługuje też po zakończeniu kadencji odprawa parlamentarna, a w razie jego śmierci rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna. Na tle tych regulacji uprawniona wydaje się konstatacja, że parlamentarzyści zawodowi mają status – pod kątem uprawnień – istotnie zbliżony do pracowniczego. *A rerum natura* ich obowiązki znacznie różnią się od pracowniczych, co wynika z charakteru piastowanego mandatu społecznego. Do tej kategorii relacji normatywnych można też zakwalifikować pracę niektórych najwyższych przedstawicieli władz publicznych.

Kolejną kategorią niepracowniczych stosunków zatrudnienia są społecznoprawne stosunki zatrudnienia. Ich *differentia specifica* jest nieodpłatne świadczenie pracy

³⁴ Por. A. Kosut [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 256 i n.

³⁵ Dz.U. z 2023 r. poz. 1559.

³⁶ Dz.U. z 2022 r. poz. 1339 ze zm.

³⁷ Por. J. Stelina, *Charakter prawny stosunków zatrudnienia konstytucyjno-prawnego*, GSP 2014/XXXI, s. 973 i n.

³⁸ Por. J. Oniszczyk [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 508 i n.

pro publico bono. Klasycznym przykładem świadczenia pracy o takim charakterze jest wolontariat. Jego istota sprowadza się do wykonywania pracy na rzecz organizacji pożytku publicznego. Ustawa z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie³⁹ wymaga w art. 43 od wolontariusza posiadania kwalifikacji odpowiednich do rodzaju świadczonej przezeń pracy. Powinna być ona wykonywana w zakresie i czasie określonym w specjalnym porozumieniu. Korzystający zobligowany jest zapewnić wolontariuszowi na zasadach dotyczących pracownika bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz zwrot kosztów ponoszonych w związku z wykonywaniem pracy. Nie ma przy tym przeszkód, żeby pracownik był wolontariuszem w jednostce, w której jest zatrudniony na podstawie stosunku pracy⁴⁰, pod warunkiem że wykonuje inne czynności niż określone umową o pracę, a pracodawca jest uprawniony do korzystania z pracy wolontariuszy. Statusu tego nie posiadają natomiast członkowie stowarzyszeń i fundacji wykonujących permanentną, nieodpłatną pracę na ich rzecz. W moim przekonaniu może być ona jednak zaliczona do społecznoprawnych stosunków zatrudnienia. Podobna kwalifikacja uprawniona jest również wobec pracy ławników orzekających w publicznym wymiarze sprawiedliwości, członków komisji wyborczych oraz sołtysów w samorządzie terytorialnym.

W praktyce jednak niejednokrotnie trudno odróżnić zatrudnienie wolontarialne od umowy o pracę. W razie wątpliwości należy kierować się dyrektywami sformułowanymi w art. 22 k.p. W tym kontekście na uwagę zasługuje stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 5.05.2010 r., I PK 8/10⁴¹, że oceny porozumienia dokonuje się nie tylko na podstawie przyjętych przez strony postanowień, lecz także na podstawie faktycznych warunków wykonywania pracy. Dlatego też zastrzeżenie możliwości zastąpienia wykonawcy inną osobą nie odbiera cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie występowały, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę elementów charakterystycznych dla stosunku pracy.

W systemie prawa polskiego uprawnione wydaje się także wyróżnienie sportowoprawnych stosunków zatrudnienia. Świadczona w ich ramach praca polega na aktywności związanej z uczestnictwem we współzawodnictwie sportowym przez zawodników. Status ten posiadają zazwyczaj osoby uprawiające określoną dyscyplinę sportu olimpijskiego⁴². Działalność ta ma charakter odpłatny, gdyż zawodnicy otrzymują rozmaite świadczenia finansowe, zarówno o charakterze obligatoryjnym, jak i uznaniowym (np. stypendia). Okres świadczenia pracy sportowej podlega zaliczeniu do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Trzeba tu zaakcentować, że

³⁹ Dz.U. z 2023 r. poz. 571.

⁴⁰ Por. M. Mrozowska, *Wolontariat – prawa i obowiązki*, Pr. Pracy 2006/7–8, s. 33 i n.; A. Ceglarski, *Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością jako organizacja pożytku publicznego*, „Rejent” 2006/6, s. 32 i n.

⁴¹ Por. L. Prasolek, *Wolontariat może być faktycznie umową o pracę*, „Rzeczpospolita” z 9.02.2001 r., s. D7.

⁴² Por. ustawa z 25.06.2010 r. o sporcie, Dz.U. z 2023 r. poz. 2048.

w sporcie zawodowym występują także inne niepracownicze stosunki zatrudnieniu⁴³ (np. cywilnoprawne, gospodarczoprawne), a nawet zatrudnienie o charakterze pracowniczym. Często występuje zjawisko ich wzajemnej interferencji.

Ostatnią z wyróżnionych w tym opracowaniu kategorii niepracowniczego zatrudnienia są stosunki zatrudnienia o charakterze agrarnoprawnym. Polegają one na prowadzeniu osobiście działalności rolniczej w zakresie produkcji roślinnej bądź zwierzęcej przez osobę fizyczną będącą właścicielem bądź dzierżawcą gospodarstwa rolnego. Osoby te są zobowiązane na podstawie art. 237¹⁵ § 2 k.p. stosować zasady bhp przy obsłudze sprzętu rolniczego i zwierząt oraz stosowaniu i magazynowaniu środków ochrony roślin.

Objęcie zakresem prawa pracy także osób zatrudnionych na innych podstawach niż stosunek pracy uzasadnia posługiwanie się w doktrynie pojęciem prawa zatrudnienia. Szczególnie aktualnie wydaje się to w odniesieniu do zbiorowych stosunków pracy, które w sferze podmiotowej zostały znacząco rozszerzone w noweli z 5.07.2018 r. do ustawy o związkach zawodowych.

Literatura

- Baran K.W., *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
- Baran K.W., *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5.07.2018 r.*, PiZS 2018/9
- Baran K.W., *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy*, Gdańsk–Kraków 1999
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002
- Bednarowicz B., „Uberyzacja zatrudnienia” – *praca w gospodarce współdziałania w świetle prawa UE*, M.P.Pr. 2018/2
- Chmielek-Lubińska E., *Z problematyki autonomii prawa pracy* [w:] *Polskie prawo pracy w procesie przemian*, red. A.M. Świątkowski, Warszawa–Kraków 1991
- Ćwiertniak B.M., *Kryteria kodyfikacyjne a wyodrębnienie prawa pracy jako gałęzi prawa w polskim systemie prawa*, St.Pr.PiPSp. 2006/1
- Ćwiertniak B.M., *Kryteria wyodrębniania prawa pracy jako gałęzi prawa polskiego*, St.Pr.PiPSp. 2007/1
- Ćwiertniak B.M., *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa pracy*, GSP 2000/VI
- Ćwiertniak B.M., *Pojęcie i definiowanie zbiorowego prawa pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014
- Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004

⁴³ Por. Z. Kubot [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 334 i n.

- Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013
- Goździewicz G., *Szczególne właściwości norm prawa pracy*, Toruń 1988
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013
- Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Kraków 2007
- Jaśkiewicz W., Jackowiak Cz., Piotrowski W., *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1980
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1995
- Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Art. 1–113, red. K.W. Baran, Warszawa 2020
- Kolasiński K., *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2001
- Kubot Z., *Umowy o podobnym charakterze do kontraktów menedżerskich*, PiZS 2018/1
- Lekston M., *Dyferencjacja prawa pracy*, St.Pr.PiPSP. 2013
- Lewandowski H., *Granice liberalizacji prawa pracy [w:] Granice liberalizacji prawa pracy. Problemy zabezpieczenia społecznego. Materiały z XIV Zjazdu katedr (zakładów) prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. E. Bielak, H. Lewandowski, Łódź 2003
- Malanowski A., *Moc wiążąca norm prawa pracy*, PiP 1985/4
- Miąsko M., *Analiza charakterystyki umowy o pomocy przy zbiorach (ujęcie komparatystyczne)*, St.Pr. PiPSP. 2018
- Mitrus L., *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006
- Musiała A., *Homo iuridicus prawa pracy*, PiZS 2018/6
- Musiała A., *Prawo pracy: prawo publiczne czy prawo prywatne*, PiZS 2017/5
- Nanowski Z., *Problem dyferencjacji prawa pracy*, PiP 1959/3
- Principles of Polish Labour Law*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018
- Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013
- Salwa Z., Szubert W., Świącicki M., *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957
- Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006
- Stelina J., *Przedmiot prawa pracy [w:] System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- System prawa pracy*, t. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017
- System prawa pracy*, t. XII, *Zatrudnienie administracyjnoprawne*, red. K.W. Baran, P. Szustakiewicz, E. Ura, Warszawa 2023
- Szewczyk H., *Układ zbiorowy pracy jako źródło dyferencjacji warunków zatrudnienia*, M.P.Pr. 2014/5
- Szubert W., *O prawie pracy i jego metodach*, PiZS 1962/9–10
- Szubert W., *Szczególne właściwości prawa pracy*, St. Pr.-Ek. 1970/4
- Umowa o pracę a umowa zatrudnienia*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2018
- Wyka T., *Miejsce prawa pracy w systemie prawa polskiego [w:] System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- Zieliński T., *Podstawy rozwoju prawa pracy*, Warszawa–Kraków 1988

Rozdział II

FUNKCJE PRAWA PRACY

1. Charakterystyka funkcji prawa pracy

Pojęcie funkcji prawa jest w nauce rozmaicie rozumiane¹. W znaczeniu szerszym (socjologicznym) oznacza ona wszelkie społeczne skutki oddziaływania norm prawnych w środowisku pracy, również te mające charakter atypowy bądź nawet patologiczny. Z kolei w wąskim ujęciu funkcja prawa to zaplanowane, z góry użyteczne oddziaływanie na rzeczywistość społeczną norm prawnych. Nauka prawa pracy nie dysponuje instrumentami badawczymi pozwalającymi na gruncie empirycznym kompleksowo określić społeczno-ekonomiczne następstwa funkcjonowania w praktyce stosunków przemysłowych norm prawa pracy. Tego rodzaju badania stanowią domenę socjologii prawa. Dlatego w tym podręczniku przedmiotem zainteresowania jest wyłącznie prawną-teleologiczną ujęcie funkcji pracy², odnoszące się do skutków i następstw wyznaczonych prawu pozytywnemu przez prawodawcę.

U źródeł wyodrębnienia prawa pracy jako autonomicznej gałęzi prawa leżała konieczność ochrony fundamentalnych interesów pracowników jako słabszej strony w stosunku pracy (funkcja ochronna). Jednak na początku XXI stulecia, w społeczeństwie industrialnym, normy prawa pracy zabezpieczają również uzasadnione interesy pracodawców (funkcja organizatorska). Ustawodawstwo pracy cechuje też silna tendencja ugodowo-pojednawcza, ukierunkowana na rozmaite formy dialogu społecznego, stąd też za zasadne uważam wyróżnienie funkcji irenicznej. W gospodarce rynkowej poprzez normy prawa pracy następują procesy redystrybucji dóbr i środków finansowych, dlatego też w pełni uprawnione jest wyróżnienie funkcji rozdzielczej.

Dokonany wyżej proces selekcji funkcji prawa pracy zawiera w sobie pewien pierwiastek subiektywizmu. Chcąc go ograniczyć, zakresem wywodów objąłem wszystkie

¹ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu, Część 1. Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 37 i n.

² Por. B.M. Ćwiertniak [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 161 i powołana tam literatura.

podstawowe instytucje prawa pracy. Tego rodzaju założenie metodologiczne pozwoliło na wyselekcjonowanie funkcji ogólnych, oparte na idealizacyjnej teorii nauki. Zanim przejdę do analizy poszczególnych funkcji prawa pracy, pragnę zaakcentować, że jedna norma prawna może realizować dwie, a czasem nawet i więcej funkcji. Tego rodzaju kumulacja wynika z multifunkcyjności wielu przepisów ustawodawstwa pracy. Dlatego też w swych rozważaniach dla zachowania jasności wywodów swą uwagę skoncentrowałem na regulacjach normatywnych, w których jedna z wyliczonych funkcji ma wyraźnie dominujący charakter.

2. Funkcja ochronna prawa pracy

Funkcja ochronna prawa pracy polega na działaniu jego norm w sposób chroniący interesy zawodowe, socjalne i osobiste pracowników. W płaszczyźnie podmiotowej wielokrotnie odnoszą się one także do osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy. Mam tu na myśli zwłaszcza osoby zatrudnione w ramach umów cywilnoprawnych, samozatrudnionych oraz funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych. Przepisami zbiorowego prawa zatrudnienia i procesowego prawa pracy chronione są też interesy rencistów, emerytów, bezrobotnych oraz rodzin pracowników.

W najszerszym zakresie funkcję ochronną spełniają przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 207–237¹⁵ k.p.). Również normy regulujące status pracowników szczególnie chronionych, zwłaszcza rodziców, młodocianych i z niepełnosprawnościami, są ukierunkowane na zabezpieczenie ich elementarnych interesów w sferze ochrony życia i zdrowia. Ważną rolę o charakterze zabezpieczającym tę sferę funkcjonowania pracownika w środowisku pracy spełniają także normy antydyskryminacyjne (art. 18^{3a}–18^{3e} k.p.), antymobbingowe (art. 94³ k.p.). W zakresie indywidualnego prawa pracy funkcja ochronna przejawia się też w kwestiach dotyczących trwałości stosunku pracy (np. art. 45 k.p.), czasu pracy (np. art. 131 k.p.), urlopów wypoczynkowych (np. art. 154 k.p.), ograniczenia odpowiedzialności materialnej (np. art. 119 k.p.) oraz ochrony wynagrodzenia (np. art. 84 k.p.).

W zbiorowym prawie zatrudnienia³ funkcję ochronną spełniają przepisy określające prawo do strajku. Z punktu widzenia ochrony interesów ekonomicznych osób wykonujących pracę zarobkową, zwłaszcza pracowników, ważną rolę odgrywa art. 23 ust. 2 u.r.s.z., który statuuje zasadę, zgodnie z którą w czasie legalnego strajku pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnienia ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. W szerokim wymiarze omawiana

³ Por. B.M. Ćwiertniak [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I..., red. K.W. Baran, s. 161. Zob. też K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 130 i n. oraz powołana tam literatura.

funkcja wyraża się też w regulacjach dotyczących układów zbiorowych pracy. Wielokrotnie są one ukierunkowane na zabezpieczenie ekonomiczno-socjalnych interesów zatrudnionych (np. art. 21 ust. 3 u.z.z. oraz art. 241¹³ § 1 k.p.).

Analizując funkcję ochronną w zbiorowym prawie zatrudnienia, należy podkreślić, że w stosunkach pracy państw cywilizacji przemysłowej jest ona realizowana również poprzez działanie podmiotów reprezentujących osoby wykonujące pracę zarobkową. Mam tu na myśli przede wszystkim związki zawodowe i organy partycypacyjne (np. rady pracowników). Ilustracją tej funkcji jest art. 4 u.z.z., zgodnie z którym organizacje związkowe są uprawnione do obrony zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych interesów osób wykonujących pracę zarobkową.

Funkcję ochronną spełniają też normy procesowego prawa pracy⁴. W szczególności chodzi tutaj o te przepisy proceduralne, które zawierają różne udogodnienia procesowe dla pracownika, na przykład art. 460 § 2 i art. 477 k.p.c. Regulacje zabezpieczające interesy pracownika w systemie ustawodawstwa polskiego obowiązują szczególnie w fazie orzekania. Mam tu na myśli możliwość zasądzenia roszczenia alternatywnego (art. 477¹ k.p.c.) czy też obowiązek nadania z urzędu wyrokowi korzystnemu dla pracownika rygoru natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia (art. 477² § 1 k.p.c.). Także możliwość nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (art. 477² § 2 k.p.c.) stanowi istotny instrument ochrony. Analogiczne znaczenie mają proceduralne mechanizmy zabezpieczające status procesowy osób szczególnie chronionych (art. 755⁵ k.p.c.).

3. Funkcja organizatorska prawa pracy

Funkcja organizatorska prawa pracy⁵ polega na działaniu jego norm w sposób zapewniający właściwy przebieg szeroko pojmowanego procesu pracy. W ujęciu podmiotowym służą one interesom pracodawcy, gdyż to przede wszystkim on jest zainteresowany sprawnym i niezakłóconym ich przebiegiem. W szerokim wymiarze organizatorska funkcja indywidualnego prawa pracy wyraża się w uprawnieniach kierowniczych. Pracownik zgodnie z postanowieniami art. 100 § 1 k.p. jest zobowiązany do stosowania poleceń przełożonych. Kodeks pracy gwarantuje też pracodawcy inne uprawnienia w zakresie organizacji pracy, w szczególności mam tu na myśli przepisy o rozkładzie czasu pracy (np. art. 135 k.p.), zasadach pełnienia dyżurów (art. 151⁵ k.p.), planach urlopów wypoczynkowych (art. 163 § 1 k.p.), odwołaniach z urlopu (art. 167 k.p.).

⁴ Por. M. Skąpski [w:] *System prawa pracy*, t. VI, *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 45 i n. oraz powołana tam literatura.

⁵ Por. Z. Salwa [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 500 i n. oraz powołana tam literatura.

Istotne znaczenie w realizacji funkcji organizatorskiej indywidualnego prawa pracy odgrywają normy regulujące kwestie dyscypliny pracy. Na pierwszy plan wysuwają się tutaj kary porządkowe, jakie można nałożyć na pracownika za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy (art. 108 k.p.). Również postanowienia ustawowe uprawniające pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem bez wypowiedzenia spełniają funkcję organizatorską. Centralne miejsce zajmuje tutaj art. 52 § 1 pkt 1 k.p., na mocy którego podmiot zatrudniający może zwolnić pracownika z powodu ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków. Podobne znaczenie dla ochrony interesów pracodawcy mają przepisy o zakazie konkurencji (np. art. 101¹ § 2 k.p.).

Poza mechanizmami represyjnymi funkcja organizatorska cechuje też normy indywidualnego prawa pracy określające nagrody i wyróżnienia pracownika (np. art. 105 k.p.). Mobilizują one pracowników do odpowiedniego i kreatywnego wykonywania swoich obowiązków. Analogiczne znaczenie w stosunkach przemysłowych mają systemy motywacyjne, zamieszczone w normach określających zasady wynagradzania pracowników.

Funkcję organizatorską spełniają też normy regulujące zasady współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi oraz podmiotami partycypacyjnymi. Odnosi się to zarówno do płaszczyzny indywidualnej (np. art. 38 k.p.)⁶, jak i kolektywnej (np. art. 26 pkt 2 u.z.z.). Jednak w najszerszym wymiarze omawianą funkcję realizują przepisy zbiorowego prawa zatrudnienia regulujące zasady prowadzenia sporów zbiorowych. W swych założeniach mają one przeciwdziałać nieuzasadnionej dysfunkcjonalizacji środowiska pracy w następstwie sporu zbiorowego. Nader istotną rolę spełnia w tej materii zasada monopolu związków zawodowych na organizację strajku (art. 20 u.r.s.z.). Strajk podjęty poza strukturami związkowymi jest *de lege lata* nielegalny. W swej istocie podobną rolę odgrywają też inne ustawowo zadekretowane dyrektywy określające prowadzenie akcji strajkowej, zwłaszcza zasada racjonalności ekonomicznej oraz racji ostatecznej. Wyrazem funkcji organizatorskiej prawa zatrudnienia jest również nałożony w art. 21 ust. 2 u.r.s.z. obowiązek współdziałania strajkujących z pracodawcą w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów i urządzeń koniecznych do przywrócenia. Dominuje ona też w regulacjach określających zachowania strajkujących. Zgodnie z art. 21 ust. 1 u.r.s.z. kierownik zakładu pracy nie może być ograniczony w pełnieniu obowiązków i wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do osób niebiorących udziału w akcji strajkowej oraz w zakresie niezbędnym dla zapewnienia ochrony mienia i nieprzerwanej pracy urządzeń i obiektów.

⁶ Por. M. Włodarczyk [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 434 i n. oraz powołana tam literatura.

W systemie polskiego ustawodawstwa wybitnie organizatorski charakter mają też niektóre przepisy regulujące zawieranie układów zbiorowych pracy. Za ilustrację może tu służyć art. 241⁴ § 2 k.p. obligujący związkowców uczestniczących w rokowaniach układowych do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Jednakże w tej grupie norm na czoło wysuwa się art. 241²⁷ § 1 k.p. dopuszczający zawieszenie obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy ze względu na sytuację finansową pracodawcy. Analogiczne mechanizmy zostały też wprowadzone w odniesieniu do tzw. porozumień kryzysowych zawieranych ze związkami zawodowymi na podstawie art. 9¹ i 23^{1a} k.p.⁷

4. Funkcja ireniczna prawa pracy

Funkcja ireniczna (polubowna) polega na działaniu norm prawa pracy w sposób zabezpieczający zachowanie pokoju społecznego w stosunkach pracy. Celem tych norm jest zapobieganie powstawaniu konfliktów społecznych w środowisku pracy oraz ich polubowna likwidacja przy zastosowaniu sformalizowanych procedur, zarówno w płaszczyźnie kolektywnej, jak i indywidualnej.

Funkcję tę realizują w szczególności normy zbiorowego prawa zatrudnienia⁸, gdy wprowadzają rozmaite formy obowiązkowego dialogu między partnerami społecznymi. Z taką sytuacją mamy do czynienia w przypadku sporów zbiorowych. Zgłoszenie tego rodzaju sporu rodzi po stronie pracodawcy obowiązek niezwłocznego podjęcia rokowań ze związkami zawodowymi. W świetle postanowień art. 8 u.r.s.z. negocjacje są prowadzone między stronami sporu obligatoryjnie. Z normatywnego punktu widzenia nie mają one możliwości uchylecia się od podjęcia rozmów. Polubowną funkcję spełnia w systemie likwidowania sporów zbiorowych także mediacja⁹, która polega na uczestnictwie podmiotu trzeciego w roli łącznika między stronami, pomagającego wypracować możliwy do przyjęcia przez każdą z nich kompromis. W świetle postanowień art. 10 u.r.s.z. nie ulega wątpliwości, że procedura mediacyjna jest obligatoryjna. W praktyce oznacza to, że strona prowadząca spór w imieniu osób wykonujących pracę zarobkową nie może pominąć tego etapu. Tego rodzaju regulacja prawna jest więc niewątpliwie instrumentem służącym pokojowemu zakończeniu konfliktu zbiorowego.

⁷ Por. K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 74 i n. oraz powołana tam literatura.

⁸ Por. K.W. Baran, *O funkcjach zbiorowego prawa pracy uwag kilka* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 40 i powołana tam literatura; M. Skąpski [w:] *System prawa pracy*, t. VI..., red. K.W. Baran, s. 144 i n.

⁹ Por. Ł. Pisarczyk [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 626 i powołana tam literatura.

Ireniczną funkcję spełniają też w zbiorowych stosunkach pracy przepisy regulujące procedurę zwolnień grupowych. Zgodnie z postanowieniami art. 2 u.z.g. pracodawca planujący masowe redukcje powinien poinformować o tym związki zawodowe w celu przeprowadzenia konsultacji. Chodzi przede wszystkim o ograniczenie rozmiarów zwolnień i stonowania związanych z nimi napięć w środowisku pracy. W swej istocie podobne mechanizmy negocjacyjne funkcjonują przy transferze zakładu pracy lub jego części.

W płaszczyźnie instytucjonalnej funkcję ireniczną w kolektywnych stosunkach pracy realizują podmioty powołane dla wspomagania dialogu społecznego. Mam tu na uwadze Radę Dialogu Społecznego oraz wojewódzkie komisje dialogu społecznego. W tym miejscu warto zaakcentować, że ireniczna funkcja prawa pracy nie ogranicza się, wbrew pozorom, wyłącznie do zbiorowego prawa zatrudnienia. Realizują ją też w ścisłej koincydencji normy indywidualnego i procesowego prawa pracy. Na czoło wybija się w tej materii art. 243 k.p., który stanowi, że pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. Wskazuje on jednocześnie społecznie pożądany kierunek aktywności podmiotów uwikłanych w konflikt pracowniczy. Fakt, że art. 243 k.p. został zamieszczony w przepisach ogólnych, zgodnie z argumentem *a rubrica* oznacza, że wyrażona w nim dyrektywa odnosi się do wszystkich faz proceduralnych, począwszy od postępowania mediacyjnego przed komisją pojednawczą, aż do zakończenia procedury sądowej w drugiej instancji. Należy zaakcentować, że jego zakres nie ogranicza się tylko do sporów o roszczenia ze stosunku pracy, ale rozciąga się na wszelkie spory związane z tym stosunkiem. Mam tu na myśli również te spory, które nie mają charakteru roszczeniowego.

W płaszczyźnie organizacyjnej funkcję ireniczną w stosunkach pracy spełniają przede wszystkim komisje pojednawcze¹⁰. Są to organy ochrony prawnej powołane w celu ugodowego likwidowania indywidualnych sporów pracy (art. 244–258 k.p.). Nie mają one ustawowych kompetencji wiążącego rozstrzygania przedstawionych im do rozpoznania spraw.

W stosunkach pracy ireniczną funkcję realizują także sądy pracy w ramach tzw. sądowego postępowania pojednawczego (art. 184–186 k.p.c.). Jego głównym, a zarazem samoistnym celem jest doprowadzenie do pojednania stron sporu, a konkretnie rzecz ujmując – do zawarcia przez nie ugody. Z funkcjonalnego punktu widzenia sądowa procedura pojednawcza ma wyłącznie charakter mediacyjny, gdyż proces jeszcze się nie toczy. Należy bowiem pamiętać, że wszczęcie procesu następuje dopiero na skutek wytoczenia powództwa.

W obecnym stanie prawnym sądowe postępowanie pojednawcze wypełnia lukę w systemie ugodowego likwidowania indywidualnych sporów pracy. Przepisy art. 184–186

¹⁰ Por. K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003, s. 168 i n. oraz powołana tam literatura.

k.p.c.¹¹ stanowią ważki instrument irenicznej funkcji prawa pracy. W moim przekonaniu normy te wydają się nader przydatne przy polubownym załatwianiu drobnych spraw zaistniałych na tle materialnej odpowiedzialności pracowników. W praktyce chodzi zwłaszcza o sprawy dotyczące manka i inne mające charakter odszkodowawczy. W swej istocie analogiczne cele są realizowane w sprawach z zakresu prawa pracy przez mediatorów działających na podstawie art. 183¹ i n. k.p.c.

5. Funkcja rozdzielcza prawa pracy

Funkcja rozdzielcza (redystrybucyjna) polega na działaniu norm prawa pracy przez stanowienie abstrakcyjnych zasad i generalnych procedur redystrybucji dóbr materialnych i środków finansowych w stosunkach pracy w ramach podziału dochodu narodowego. W indywidualnym prawie pracy centralne miejsce zajmują normy kodeksowe regulujące zasady ustalania wynagrodzeń pracowników (art. 77¹–82 k.p.). Obok nich funkcję tę spełniają też przepisy pragmatyk zawodowych lub nawet specjalne regulacje rangi ustawowej, na przykład ustawa z 31.07.1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe¹².

Charakter rozdzielczy w stosunkach pracy mają też normy regulujące wypłaty gwarancyjne. Mam tu na myśli przede wszystkim te przepisy indywidualnego prawa pracy, które statuuje prawo pracownika do wynagrodzenia w sytuacji, gdy nie świadczył on pracy (np. art. 49, 81, art. 210 § 3 k.p.) lub został z niej zwolniony (np. art. 37, 188, art. 237¹³ § 2 k.p.). Tę funkcję realizują również przepisy określające rozmaite odpawy (np. art. 92¹ k.p.) czy świadczenia finansowe (np. urlopowe).

W stosunkach przemysłowych państw cywilizowanych podstawowym instrumentem w wymiarze kolektywnym funkcji rozdzielczej prawa pracy są układy zbiorowe pracy i inne porozumienia o charakterze zbiorowym. W szczególności funkcję redystrybucyjną zbiorowego prawa zatrudnienia realizują układy zbiorowe pracy. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na ich część normatywną. W polskich stosunkach przemysłowych regulacje w nich przyjęte odnoszą się zazwyczaj w znacznym stopniu do kwestii płacowych. Strony określają niekiedy całe systemy wynagradzania, począwszy od taryfikatorów płacowych, poprzez klauzule waloryzacyjne, a skończywszy na „reduktorach” wynagrodzeń. Również część socjalna układów zbiorowych spełnia funkcję rozdzielczą w zakresie dystrybucji dóbr i środków. Nader często są w niej bowiem szczegółowo uregulowane źródła finansowania zakładowego funduszu socjalnego oraz zasady gospodarowania tym funduszem. Wielokrotnie też ta część układu statuuje dla ich beneficjentów różne przywileje o charakterze ekonomiczno-gospodarczym.

¹¹ K.W. Baran, *Procesowe...*, s. 183.

¹² Dz.U. z 2023 r. poz. 624.

W sposób bardzo wyraźny funkcja rozdzielcza ujawnia się w tych normach zbiorowego prawa zatrudnienia, które bezpośrednio regulują zagadnienia płacowe. Przykładem ilustrującym tę sytuację może tu być art. 241²⁶ § 2 k.p., który formułuje zasadę, że zakładowy układ zbiorowy pracy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających tym zakładem w imieniu pracodawcy. W swej istocie analogiczne do układów zbiorowych funkcje w kwestii regulacji rozdziału dóbr w stosunkach przemysłowych spełniają socjalne porozumienia transferowe zawierane przy okazji przekształceń własnościowych w przedsiębiorstwach. W praktyce często ustanawiają one, obok systemu gwarancji zatrudnienia, różne świadczenia o charakterze ekonomiczno-socjalnym ze strony inwestora na rzecz załogi lub indywidualnych osób świadczących pracę zarobkową (np. bezzwrotne lub nisko oprocentowane pożyczki na zakup akcji prywatyzowanej firmy). Inne porozumienia zbiorowe, czy to zawierane na zakończenie sporu zbiorowego, czy też w ramach zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego, również nader często regulują w sposób ogólny i abstrakcyjny zasady redystrybucji dóbr w stosunkach przemysłowych.

Literatura

- Baran K.W., *Funkcja ochronna zbiorowego prawa pracy*, St. Pr. P. 2009
- Baran K.W., *O funkcjach zbiorowego prawa pracy uwag kilka* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002
- Baran K.W., *Ogólna charakterystyka ustawodawstwa anty kryzysowego na tle funkcji prawa pracy*, PiZS 2009/9
- Baran K.W., *Polubowna funkcja prawa pracy*, „Polityka Społeczna” 2005/1
- Baran K.W., *Refleksje o ochronie stosunku zatrudnienia działaczy związkowych na poziomie zakładowym po nowelizacji ustawy związkowej z 5.07.2018 r.*, PiZS 2018/10
- Baran K.W., *The Redistributive (and Distributive) Functions of Polish Labour Law*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2023
- Goździewicz G., *Funkcje prawa pracy w nowym ustroju w Polsce* [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Cwiertniak, Opole 1998
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013
- Mędrala M., *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011
- Muszalski W., *Przemiany funkcji ochronnej i organizacyjnej w prawie pracy*, PiZS 1995/3
- Nowak M., *Problem wypalenia zawodowego w kontekście ochrony życia i zdrowia pracownika*, PiZS 2018/10
- Liszczy T., *W sprawie rozdzielczej funkcji prawa pracy* [w:] *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, red. M. Szabłowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017
- Pisarczyk Ł., *Cele prawa pracy a jego funkcja ochronna i organizacyjna*, PiZS 2012/12
- Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M. Mielczarek, Warszawa 2017

- Strzała M., Grygutis J., *Założenia aksjologiczne ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta*, St.Pr.PiPSP. 2018
- Salwa Z., *Nowy ład w Polsce a ochronna funkcja prawa pracy* [w:] *Nowy ład w Polsce i w Europie*, red. M. Matey, Warszawa 1997
- Salwa Z., *Organizacyjna funkcja prawa pracy*, St. Praw. 1986/1
- Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006
- System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- Szuba M., *Problematyka ograniczenia handlu w świetle zasad i wolności konstytucyjnych*, PiZS 2018/3
- Szubert W., *Funkcje prawa pracy*, PiP 1971/3–4
- Wierzińska H., *Funkcja ochronna zeuropeizowanego prawa pracy* [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesora Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, Część I. *Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986

Rozdział III

ZASADY PRAWA PRACY

1. Uwagi wprowadzające

Wokół pojęcia zasad prawa od dziesiątków lat toczą się ożywione dyskusje. W XVII i XVIII w. przedstawiciele szkoły natury określali je jako normy moralne tkwiące w stosunkach społecznych i w prawach przyrody, które mają nadrzędną pozycję w stosunku do prawa stanowionego. W XIX w. przewagę zyskało ujęcie pozytywistyczne, zgodnie z którym zasady prawa zawarte są w normach prawnych. Zainteresowanie zasadami prawa pracy sięga lat 50. XX w., kiedy to w doktrynie zaczęto zgłaszać postulat wyodrębnienia zasad właściwych jedynie prawu pracy. Pierwotnie za zasady prawa pracy uznawano normy prawne mające najistotniejsze znaczenie dla regulowania stosunków pracy, zawarte w Konstytucji oraz ustawach zwykłych. Zgodnie zaś z koncepcją J. Wróblewskiego, zaprezentowaną w latach 60. XX w., zasady prawa pracy mogą być pojmowane jako normy oraz postulaty. Do tych pierwszych należą zasady zawarte w obowiązujących normach lub wnioskowane z norm prawnych, będące ich logiczną konsekwencją. Zasady-postulaty to pewne reguły nienależące do systemu prawa¹. Na ogół przyjmuje się, że nie mają one charakteru normatywnego. Są to pewne idee przewodnie całego prawa obowiązującego w danym państwie lub wytyczne kierunkowe dla danej gałęzi prawa. Ponieważ zasady o charakterze normatywnym i postulatywnym wskazują działania nakazane lub pożądane przez prawo, określa się je zasadami dyrektywnymi. W latach 70. XX w. uznano, że poza zasadami-normami i zasadami-postulatami można wyróżnić zasady pozadyrektywne, zwane też opisowymi, będące opisem określonej instytucji prawnej czy też sposobem stosowania przepisów prawa². Mają one charakter sprawozdawczy. Niekiedy za takie uznaje się cechy charakteryzujące określoną instytucję prawa pracy.

¹ J. Wróblewski [w:] K. Opalek, J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa 1969, s. 92 i n.

² S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *Zasady prawa w perspektywie teorii prawa oraz szczególnie nauk prawnych*, RPEiS 1974/2, s. 1 i n.

2. Systematyzacja zasad prawa pracy

Zasady prawa pracy klasyfikowane są w różny sposób. Najbardziej rozpowszechniony jest podział na zasady-normy, zasady-postulaty oraz zasady opisowe. Zasady o charakterze normatywnym są to normy prawne mające podstawowe znaczenie dla całej sfery prawnego regulowania stosunków pracy, odznaczają się znacznym stopniem ogólności, wyrażają zasadnicze idee leżące u podstaw kształtowania i funkcjonowania całego systemu prawa pracy. Są to zasady wyrażone w przepisach prawa wprost lub wyprowadzone w drodze rozumowania indukcyjnego. Do nich należą zasady zawarte w art. 10–18³ k.p., w szczególności: zasada wolności pracy, zasada poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, zasada równego traktowania i niedyskryminowania pracowników, prawo do wypoczynku, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przez zasady w ujęciu postulatycznym uznaje się pewne idee przewodnie, kierowane do organów stanowiących oraz stosujących prawo, które wytyczają kierunek tworzenia i rozwijania prawa. Uznaje się je za wskazówki interpretacyjne. Wśród tego rodzaju zasad można wskazać zasady występujące jednocześnie w postaci normatywnej, na przykład: zasadę prawa do pracy, zasadę prawa do godziwego wynagrodzenia, obowiązek pracodawcy do zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracownika, obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Za zasady prawa pracy w sensie opisowym uznaje się elementy konstrukcyjne instytucji prawa pracy. Do takich należą na przykład zasada osobistego świadczenia pracy przez pracownika, zasada podporządkowania pracownika, zasada ryzyka pracodawcy.

Zasady prawa pracy mogą być klasyfikowane na podstawie miejsca przepisów prawa pracy, w których są one zawarte. W tym przypadku podstawowe znaczenie mają zasady konstytucyjne. Ich doniosłość polega na tym, że naruszenie tych zasad przez ustawy lub inne akty prawne upoważnia do wystąpienia ze skargą konstytucyjną (art. 79 Konstytucji RP). Normy konstytucyjne odgrywające istotną rolę dla prawa pracy można podzielić na: 1) ogólne, dotyczące ustroju pracy, określające wolności i prawa człowieka; 2) szczegółowe, dotyczące wolności i praw w sferze indywidualnych stosunków pracy oraz 3) szczegółowe, dotyczące wolności i praw w obszarze zbiorowego prawa pracy. Do tych pierwszych należą na przykład: zasada demokratycznego państwa prawnego (art. 2 Konstytucji RP), zasada społecznej gospodarki rynkowej (art. 20 Konstytucji RP), zasada ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP), zasada przyrodzonej godności (art. 30 Konstytucji RP), zasada wolności (art. 31 Konstytucji RP), zasada równości (art. 32, 33 Konstytucji RP), prawo do życia (art. 38 Konstytucji RP). W sferze indywidualnych stosunków pracy ważne miejsce zajmują zasady zawarte w Konstytucji RP w rozdziale II „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela” w podrozdziale „Wolności i prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne”. Chodzi tu w szczególności o: wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz miejsca pracy (art. 65 Konstytucji RP), prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawo do odpoczynku (art. 66 Konstytucji RP). W obszarze zbiorowego prawa pracy respektowania wymagają: wolność tworzenia i działania związków zawodowych

(art. 12 Konstytucji RP), wolność zrzeszania się w organizacjach pracodawców, prawo do rokowań zbiorowych i strajku (art. 59 Konstytucji RP), wolność zgromadzeń i uczestniczenia w nich (art. 57 Konstytucji RP).

Wiele zasad prawa pracy wyrażonych jest w prawie międzynarodowym i europejskim. Chodzi tu przede wszystkim o Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r., Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r., Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 1950 r. oraz konwencje MOP, w szczególności: konwencję nr 29 dotyczącą pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjętą w Genewie 28.06.1930 r.³; konwencję nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętą w San Francisco 9.07.1948 r.; konwencję nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętą w Genewie 1.07.1949 r.; konwencję nr 100 dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętą w Genewie 29.06.1951 r.⁴; konwencję nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, przyjętą w Genewie 25.06.1957 r.⁵; konwencję nr 111 dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjętą w Genewie 25.06.1958 r.⁶; konwencję nr 138 dotyczącą najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, przyjętą w Genewie 26.06.1973 r.⁷; konwencję nr 182 dotyczącą zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, przyjętą w Genewie 17.06.1999 r.⁸, do których Międzynarodowa Organizacja Pracy odwołuje się w Deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy z 1998 r.⁹ We wstępie podkreśla się, że „(...) wszyscy Członkowie, nawet jeśli nie ratyfikowali omawianych konwencji, mają – wynikający z faktu członkostwa w Organizacji – obowiązek poszanowania, promowania oraz realizacji, w dobrej wierze oraz zgodnie z Konstytucją, zasad dotyczących podstawowych praw stanowiących przedmiot wspomnianych konwencji, a mianowicie: (a) swobody zrzeszania się oraz efektywnego uznania prawa rokowań zbiorowych; (b) likwidacji wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej; (c) skutecznej likwidacji pracy dzieci oraz (d) likwidacji dyskryminacji w zatrudnieniu i w zakresie wykonywania zawodu”. Spośród uregulowań prawa europejskiego i Unii Europejskiej podstawowe znaczenie ma Europejska Karta Społeczna z 1961 r., Zrewidowana Europejska Karta Społeczna z 1996 r.¹⁰ oraz Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z 2000 r.

Zasady prawa pracy wyrażone są także w ustawach zwykłych, zwłaszcza w rozdziale II działu I Kodeksu pracy „Podstawowe zasady prawa pracy”. Posłużenie się określeniem

³ Dz.U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122 ze zm.

⁴ Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238.

⁵ Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240.

⁶ Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218.

⁷ Dz.U. z 1978 r. Nr 12, poz. 53.

⁸ Dz.U. z 2004 r. Nr 139, poz. 1474.

⁹ Zob. ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_polish.pdf, dostęp: 3.01.2022.

¹⁰ Zob. http://www.nzzk.nw.pl/pdf/eu_karta_spol.pdf, dostęp: 3.01.2022.

„podstawowe” wskazuje, że katalog zasad wymienionych w art. 10–18³ k.p. nie ma charakteru zamkniętego, a ponadto, że zasadom tym przypisuje się szczególną rangę. Większość wymienionych w tym katalogu zasad zakotwiczonych jest zarówno w Konstytucji RP, jak i prawie międzynarodowym oraz europejskim, w tym także Unii Europejskiej. Wśród nich można wskazać na przykład: zasadę wolności pracy, zasadę poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, zasadę równego traktowania i niedyskryminowania pracowników, prawo do wypoczynku.

Zasady prawa pracy można również uporządkować według zasięgu oddziaływania. Kryterium to pozwala na wyodrębnienie zasad: uniwersalnych, które mają znaczenie dla całego porządku prawnego, międzygałęziowych, które są wspólne dla dwu lub więcej gałęzi prawa oraz znamiennych tylko prawu pracy. Do tych pierwszych należą na przykład: zasada sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP), zasada społecznej gospodarki rynkowej (art. 20 Konstytucji RP), zasada równości (art. 32 Konstytucji RP). Za międzygałęziowe można uznać na przykład: zasadę ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP), prawo do życia (art. 38 Konstytucji RP). Zasadami istotnymi dla prawa pracy są zasady zawarte przede wszystkim w Kodeksie pracy. Większość z nich odnosi się do indywidualnych stosunków pracy, na przykład: zasada swobody nawiązania stosunku pracy i ustalania jego treści, zasada równego traktowania pracowników i niedyskryminacji w zatrudnieniu, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zasada uprzywilejowania pracowników. Wymienia się także zasady kluczowe dla zbiorowego prawa pracy, na przykład zasada wolności zrzeszania się, prawo do rokowań zbiorowych.

Można ponadto wyodrębnić zasady wyrażone *expressis verbis* w uregulowaniach prawnych. Do takich należą podstawowe zasady prawa pracy wskazane w art. 10–18³ k.p. oraz w Konstytucji RP, aktach międzynarodowych i w prawie europejskim, skontekstyzowane w innych przepisach prawa pracy, na przykład realizacji zasady prawa do wypoczynku służą przepisy o czasie pracy, urlopach wypoczynkowych. Niekiedy są one formułowane przez przedstawicieli doktryny na podstawie przepisów prawa, na przykład: zasada osobistego świadczenia pracy, zasada ponoszenia przez pracodawcę ryzyka, zasada ochrony wynagrodzenia za pracę. Czasem zasady stanowią quasi-logiczną konsekwencję unormowań prawnych, na przykład zasada ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracowników, zasada ochrony trwałości stosunku pracy.

3. Funkcje zasad prawa pracy

W doktrynie prawa pracy nie ma jednolitego stanowiska co do roli zasad prawa pracy. Na ogół przyjmuje się, że pełnią one funkcję: 1) regulacyjną, 2) wytycznych legislacyjnych, 3) wskazówek interpretacyjnych.

Funkcję regulacyjną pełnią zasady o charakterze normatywnym. Zawierają określone uprawnienia, nakazy lub zakazy adresowane do podmiotów, które stanowią bądź

stosują prawo, w szczególności pracowników, pracodawców, organów rozstrzygających spory ze stosunku pracy. Odgrywają kluczową rolę w regulowaniu stosunków społecznych z zakresu prawa pracy. Ponieważ odznaczają się dużym stopniem ogólności, podlegają uściśleniu w normach szczególnych. Te ostatnie nie mogą odbierać zasadom-normom ich podstawowego znaczenia. Ogólnikowe sformułowanie zasad normatywnych powoduje, że rzadko są one wykorzystywane przez organy orzekające jako podstawy merytorycznych rozstrzygnięć. W judykaturze Sądu Najwyższego podkreśla się, że „(...) rozstrzygnięcie w indywidualnej sprawie pracowniczej generalnie wynika z uregulowań innych niż zasady prawa pracy. Zasady prawa pracy mogą stanowić podstawę orzekania jedynie wyjątkowo, gdy nie istnieją inne normy mające w sprawie bezpośrednie zastosowanie”¹¹.

Zasady prawa pracy wyznaczają kierunek działań prawotwórczych. Wskazują idee, myśli przewodnie, które powinny być realizowane przez prawo pracy. Funkcję wytycznych legislacyjnych pełnią zasady konstytucyjne, których przestrzeganie podlega ocenie Trybunału Konstytucyjnego. Deklaracje w nich zawarte znajdują urzeczywistnienie na poziomie ustawodawstwa zwykłego. Zasady prawa pracy mają także istotne znaczenie w procesie wykładni prawa. Organy stosujące prawo, interpretując przepisy prawa pracy, zobowiązane są do poszanowania przyjętych zasad.

W piśmiennictwie prawa pracy dużo uwagi poświęca się zasadom prawa pracy w kontekście art. 300 k.p. Stwierdza się, że pełnią one funkcję pierwotną (ewaluacyjną) oraz funkcje wtórne (następcze). Wśród tych ostatnich wymienia się funkcje: modyfikacyjną, eliminacyjną, regulacyjną oraz aprobującą.

Funkcja ewaluacyjna polega na ocenie przepisów prawa cywilnego w aspekcie zgodności (czy niesprzeczności) z zasadami prawa pracy. Brak owej sprzeczności umożliwia sięgnięcie do uregulowań cywilnoprawnych, dając podstawy do realizacji zadań o charakterze wtórnym. Funkcję modyfikacyjną należy rozumieć w ten sposób, że w razie częściowej niezgodności przepisów prawa cywilnego z zasadami prawa pracy uregulowania cywilnoprawne, o ile jest to możliwe, są odpowiednio modyfikowane lub korygowane przez podmiot stosujący prawo, tak aby mogły stanowić podstawę rozstrzygnięcia w kwestii nieuregulowanej w prawie pracy. Funkcja eliminacyjna wyraża się w stwierdzeniu, że przepisy Kodeksu cywilnego jako całkowicie sprzeczne z zasadami prawa pracy nie znajdują zastosowania do stosunków pracy. Zasady prawa pracy, wypełniając lukę prawną powstałą w wyniku odmowy zastosowania przepisów Kodeksu cywilnego, pełnią funkcję regulacyjną. O funkcji aprobującej można mówić w przypadku stwierdzenia zgodności z nimi unormowań Kodeksu cywilnego¹².

¹¹ Wyrok SN z 2.07.2009 r., II BP 27/08, LEX nr 532129.

¹² B.M. Ćwiertniak, *Funkcje zasad prawa pracy w związku z art. 300 k.p. (próba systematyzacji)* [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998, s. 52 i n.

4. Podstawowe zasady prawa pracy

4.1. Zasada prawa do pracy

Do podstawowych zasad prawa pracy w pierwszej kolejności należy prawo do pracy. Zasadę tę wymienia się w przepisach międzynarodowych, na przykład w art. 6 ust. 1 MPPGSiK, który przewiduje, że państwa strony uznają prawo do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą, oraz podejmą odpowiednie kroki w celu zapewnienia tego prawa. O możliwości zarabiania na życie przez pracę swobodnie wybraną stanowi Europejska Karta Społeczna. Prawo do pracy przewidziane jest także w przepisach krajowych. W okresie obowiązywania Konstytucji z 1952 r.¹³ prawo to rozumiano jako prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy (art. 68). Podobnie było ono ujmowane w art. 10 § 1 k.p., zgodnie z którym obywatelom Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej zapewniano pracę przez stały i wszechstronny rozwój gospodarki narodowej oraz politykę racjonalnego zatrudnienia. Mimo że brzmienie tych przepisów było kategoryczne, prawo do pracy nie miało charakteru roszczeniowego¹⁴. Było ono traktowane jako idea wyznaczająca kierunek działalności legislacyjnej, postulat tworzenia norm prawnych gwarantujących obywatelom pracę oraz ochronę przed utratą zatrudnienia¹⁵.

Zmiany społeczno-polityczne z przełomu lat 80. i 90. XX w. sprawiły, że na nowo rozgorzała dyskusja na temat zasady prawa do pracy. W jej efekcie znowelizowano¹⁶ art. 10 k.p., przewidując, że każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu (§ 1). Podobnie prawo to ujęto w Konstytucji RP. W myśl art. 65 ust. 1 Konstytucji RP każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. W świetle unormowań konstytucyjnych „wolność” oznacza możliwość zgodnego z wyborami życiowymi kształtowania przez jednostkę jej zachowań, a jej elementami są między innymi swoboda wyboru zawodu, miejsca pracy, a często także sposobu jej wykonywania. Do istoty wolności wyboru miejsca pracy należy więc między innymi swoboda wyboru pracodawcy (podmiotu zatrudniającego)¹⁷. Jednocześnie w art. 65 ust. 2 Konstytucji RP zastrzega się, że obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę. Wolność pracy nie ma charakteru absolutnego. Mogą być wprowadzane od niej wyjątki, ale jedynie w drodze ustawy. W ograniczenia wolności

¹³ Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z 22.07.1952 r., Dz.U. z 1976 r. Nr 7, poz. 36 ze zm.

¹⁴ Z. Góral, *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 1005; L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, M. Zubik, t. II, Warszawa 2016, art. 65, s. 637.

¹⁵ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu, Część 1. Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 207.

¹⁶ Ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.

¹⁷ Wyrok TK z 18.10.2011 r., SK 24/09, OTK-A 2011/8, poz. 82.

pracy wpisują się zakaz stałego zatrudniania dzieci do lat 16 oraz uregulowania dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę. W Konstytucji RP oraz w Kodeksie pracy przewiduje się ponadto, że władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia.

Prawo do pracy w ujęciu Konstytucji RP oraz Kodeksu pracy oznacza „prawo do zatrudnienia swobodnie wybranego z gwarantowanym wynagrodzeniem minimalnym oraz z instytucjonalnymi gwarancjami pomocy w podjęciu takiego zatrudnienia i z działaniami władz publicznych, których celem jest zwalczanie bezrobocia (odpowiednia polityka zatrudnienia)”¹⁸.

Spośród elementów składowych prawa do pracy podstawową rolę odgrywa wolność pracy. Ma ona wymiar pozytywny i negatywny. Ten pierwszy obejmuje: prawo do wyboru i wykonywania zawodu (aspekt kwalifikowany), prawo wyboru pracodawcy (aspekt podmiotowy) oraz prawo do decydowania o miejscu zatrudnienia (aspekt przestrzenny)¹⁹. Natomiast wymiar negatywny wyraża się w prawie do ochrony przed pracą przymusową.

Aspekt kwalifikowany oznacza obowiązek zapewnienia przez ustawodawcę możliwości wyboru zawodu i miejsca pracy oraz wykonywania zawodu w sposób wolny od zewnętrznej ingerencji, w możliwie najszerszym zakresie. Wolność wyboru i wykonywania zawodu nie oznacza jednak nieograniczonej swobody. Do ustawodawcy należy wyraźne określenie przesłanek, od spełnienia których zależy wykonywanie danego zawodu²⁰. Nie może czynić tego w sposób dowolny. Kryteria dostępu do wykonywania określonego zawodu powinny się opierać na kryteriach odpowiedniej wiedzy praktycznej i teoretycznej, a także mogą wymagać formalnego potwierdzenia posiadania tych umiejętności²¹. Wyłączenie prawa wykonywania określonych prac wiąże się z potrzebą ochrony wartości czy interesów wskazanych w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, wśród których wymienia się: bezpieczeństwo lub porządek publiczny, ochronę środowiska, zdrowia i moralności publicznej, wolności i prawa innych osób²². Działania te mogą być podyktowane potrzebą ochrony określonej osoby. Względy te legły u podstaw zakazu zatrudniania dzieci, ustanowienia prac wzbronionych młodocianym²³ oraz kobiet ciąży i karmiących dziecko piersią (art. 176 k.p. oraz rozporządzenie Rady Ministrów z 3.04.2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią²⁴).

¹⁸ Z. Góral, *Podstawowe...*, s. 1012.

¹⁹ Wyrok TK z 23.06.1999 r., K 30/98, OTK 1999/5, poz. 101.

²⁰ Wyrok TK z 19.03.2001 r., K 32/00, OTK 2001/3, poz. 50.

²¹ Wyrok TK z 23.06.2005 r., K 17/04, OTK-A 2005/6, poz. 66.

²² Zob. wyrok TK z 24.01.2001 r., SK 30/99, OTK 2001/1, poz. 3; wyrok TK z 26.07.2004 r., U 16/02, OTK-A 2004/7, poz. 70.

²³ Rozporządzenie Rady Ministrów z 19.06.2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac, Dz.U. poz. 1240.

²⁴ Dz.U. poz. 796.

Trybunał Konstytucyjny podkreśla ponadto, że wprowadzane ograniczenia powinny charakteryzować się niezbędnością (proporcjonalnością). Ustawodawca nie może być w tym zakresie arbitralny. Zobowiązany jest do uwzględniania interesu innych podmiotów²⁵.

Aspekt podmiotowy wolności pracy, rozumiany jako swoboda wyboru pracodawcy, oznacza możliwość wyboru podmiotu zatrudniającego, zmiany oraz rezygnacji z zatrudnienia, jak również pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, a więc podejmowania dodatkowego zatrudnienia²⁶. Ograniczenie w postaci wprowadzenia odpowiedniego zakazu lub konieczności uzyskania zgody pracodawcy na podjęcie dodatkowego zatrudnienia (działalności) nie może zostać wprowadzone, jeśli nie ma uzasadnienia w rzeczywistym interesie zakładu pracy. W art. 26¹ k.p. wprost zastrzega się, że pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Wprowadzenie w umowie o pracę zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia, względnie obowiązku uzyskania na to uprzedniej zgody pracodawcy, który nie spełnia tego wymagania, jest nieważny (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)²⁷.

Aspekt przestrzenny odnoszący się do miejsca wykonywania pracy oznacza prawo swobodnego przemieszczania się w celu podjęcia pracy zarobkowej²⁸. Ograniczenia w tej materii obejmują cudzoziemców spoza Unii Europejskiej. Zgodnie z unormowaniami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wykonywanie przez cudzoziemca pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wymaga stosownego zezwolenia wojewody.

Wolność pracy w wymiarze negatywnym oznacza zakaz pracy przymusowej. Zgodnie z art. 2 ust. 1 konwencji MOP nr 29 za pracę przymusową lub obowiązkową uważa się wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. Jak stanowi art. 65 ust. 2 Konstytucji RP, praca przymusowa może być nałożona jedynie w drodze ustawy. Wśród unormowań przewidujących pracę przymusową można wymienić na przykład art. 116 § 1 pkt 4 k.k.w., nakładający na skazanych obowiązek wykonywania pracy oraz wykonywania prac porządkowych, pomocniczych oraz społecznych na rzecz określonych podmiotów, w tym między innymi Służby Więziennej i samorządu terytorialnego²⁹;

²⁵ Wyrok TK z 19.03.2001 r., K 32/00, OTK 2001/3, poz. 50.

²⁶ Z. Góral, *Swoboda doboru pracowników i wolność pracy* [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświeceniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997, s. 37.

²⁷ Wyrok SN z 14.04.2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010/23–24, poz. 287.

²⁸ Z. Góral, *Podstawowe...*, s. 1031.

²⁹ Zob. G.B. Szczygieł, *Obowiązek świadczenia pracy przez skazanych odbywających karę pozbawienia wolności* [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Warszawa 2013, s. 413.

art. 21 ust. 2 ustawy z 18.04.2002 r. o stanie klęski żywiołowej³⁰. W tym względzie uregulowania polskie są zgodne z przepisami prawa międzynarodowego. Zakaz pracy przymusowej i obowiązkowej przewidziany w konwencji MOP nr 29 nie obejmuje wszelkich prac lub usług wymaganych: od osoby prawomocnie skazanej w wyniku skazania jej przez władzę sądową, pod warunkiem że prace lub usługi będą wykonywane pod nadzorem i kontrolą władz publicznych i że dana osoba nie będzie najęta lub oddana do rozporządzenia jednostkom, prywatnym spółkom lub stowarzyszeniom; w wypadkach siły wyższej, wchodzących w zakres normalnych obowiązków obywatelskich (art. 2 ust. 1 konwencji MOP nr 29). Podobnie kwestię tę uregulowano w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności czy Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych. Zakaz pracy przymusowej dotyczy nie tylko podejmowania pracy, ale także jej kontynuowania i zakończenia.

4.2. Zasada swobody nawiązania stosunku pracy i ustalania jego treści

W stosunku prawnym łączącym pracownika z pracodawcą ważną rolę odgrywa zasada swobody nawiązania stosunku pracy i ustalania jego treści. W myśl art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Zasada ta opiera się na trzech wolnościach: co do zawarcia kontraktu, wyboru kontrahenta, kształtowania treści umowy³¹.

Każdy stosunek pracy, zarówno umowny, jak i pozaumowny, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy. W stosunku opartym na umowie o pracę, spółdzielczej umowie o pracę czy też umowie w celu przygotowania zawodowego oba oświadczenia woli zawarte są bezpośrednio w umowie. W stosunkach pracy o charakterze administracyjnym powstałych w drodze mianowania, powołania, wyboru oświadczenia te są składane odrębnie. Oświadczenie woli pracodawcy zamieszczone jest w akcie kreującym stosunek pracy, natomiast oświadczenie woli pracownika może być złożone w okresie poprzedzającym czynność pracodawcy, na przykład przez przystąpienie do konkursu, lub może być wyrażone równocześnie z przyjęciem tego aktu bądź później przez objęcie powierzonego stanowiska³².

Zasada swobody nawiązania stosunku pracy i ustalania jego treści pod pewnymi względami różni się od wolności umów (autonomii woli stron), o której mowa w art. 353¹ k.c. Przepis ten stanowi, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się

³⁰ Dz.U. z 2017 r. poz. 1897.

³¹ K. Łapiński, *Ograniczenia w zawieraniu umów terminowych w polskim prawie pracy*, M.P.Pr. 2007/4.

³² G. Goździewicz, T. Zieliński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 11, s. 103.

właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Zasadę swobody umów cechuje: 1) swoboda zawarcia lub niezawarcia umowy; 2) możliwość swobodnego wyboru kontrahenta; 3) możliwość kształtowania przez strony w zasadzie w sposób dowolny treści umowy; 4) możliwość stosowania formy umowy w zasadzie w zależności od woli stron. Z jednej strony zasada wyrażona w art. 11 k.p. ma szerszy zakres przedmiotowy niż zasada wolności umów. Odnosi się bowiem nie tylko do kontraktów, ale także do innych aktów kreujących stosunek pracy. Z drugiej strony zaś zakres ten ulega zawężeniu w porównaniu z art. 353¹ k.c., przez wyłączenie spod jej działania umów, które nie prowadzą do nawiązania stosunku pracy, na przykład umowy o zakazie konkurencji. Uregulowanie art. 11 k.p. nie dotyczy rozwiązania stosunku. Ten może bowiem ustać w drodze jednostronnej czynności pracownika lub pracodawcy.

Zasadę swobody nawiązania stosunku pracy i ustalania jego treści nie narusza obowiązek zawarcia umowy o pracę będącej konsekwencją umowy przedwstępnej, pod warunkiem że ta ostatnia spełnia wymagania stawiane umowie przyrzeczonej, a z żądaniem występuje pracownik. Pracodawca na podstawie art. 390 § 2 k.c. może domagać się jedynie odszkodowania. Podobnie w przypadku spółdzielczej umowy o pracę zawieranej z członkiem spółdzielni (art. 182 pr. spółdz.).

Zasada swobody nawiązania stosunku pracy ma charakter bezwzględny w odniesieniu do pracownika. W uregulowaniach prawa pracy nie ma przepisu zobowiązującego określoną osobę do podjęcia, wbrew jej woli, pracy w charakterze strony stosunku pracy. W razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. pracodawca może wystąpić jedynie z roszczeniem odszkodowawczym (art. 61¹ i 61² k.p.). Mniej rygorystycznie zasada ta sformułowana jest w przypadku pracodawcy. Niekiedy w przepisach prawa pracy przewiduje się obowiązek nawiązania stosunku pracy. Wśród takich unormowań można wymienić na przykład: art. 53 § 5 k.p., zobowiązujący do ponownego zatrudnienia pracownika, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn przez niego niezawinionych; art. 63² § 12 k.p., przewidujący zatrudnienie pracownika, którego umowa o pracę wygasła z powodu śmierci pracodawcy; art. 66 § 2 k.p., zobowiązujący do ponownego zatrudnienia pracownika, którego stosunek pracy wygasł z upływem 3 miesięcy nieobecności z powodu tymczasowego aresztowania; art. 9 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych³³ przewidujący zatrudnienie pracownika zwolnionego grupowo.

³³ Ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. z 2024 r. poz. 61.

4.3. Zasada poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika

Ochronę czci i innych dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia, tajemnicy korespondencji gwarantują przepisy zarówno o zasięgu krajowym, jak i międzynarodowym. Już w preambule Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r.³⁴ podkreślano, że uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej jest podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie. Wśród innych uregulowań międzynarodowych można wymienić: Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, w którym przewiduje się, że nikt nie może być narażony na samowolną lub bezprawną ingerencję w jego życie prywatne, rodzinne, dom czy korespondencję ani też na bezprawne zamachy na jego cześć i dobre imię (art. 17); Zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną, w której wzywa się do zapewnienia skutecznego wykonywania prawa wszystkich pracowników do ochrony godności w pracy, w szczególności przez informowanie i zapobieganie molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy lub w związku z pracą (art. 26) oraz Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w której się stwierdza, że godność człowieka jest nienaruszalna i musi być szanowana i chroniona (art. 1).

W obszarze prawa polskiego ochronę godności i dobrego imienia zapewnia Konstytucja RP oraz art. 23 i 24 k.c., a od 1996 r. także art. 11¹ k.p. W art. 30 Konstytucji RP stwierdza się, że przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Z kolei w art. 11¹ k.p. przewiduje się, że pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

W języku polskim godność rozumiana jest jako świadomość własnej wartości i szacunek dla samego siebie³⁵. Z punktu widzenia pracownika godność pojmowana jest jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych³⁶. Wyróżnia się cztery typy godności: 1) osobową (ludzką), przysługującą wszystkim ludziom z tytułu uprzywilejowanego miejsca człowieka w przyrodzie; nie wymaga ona uprzedniego „zdobycia” ani nie może zostać przez człowieka utracona; 2) osobowościową, którą nabywa się lub traci własnym postępowaniem, przysługuje zatem ludziom w różnym stopniu stosownie do ich zalet i osiągnięć; godność tę ma osoba potrafiąca bronić pewnych uznanych przez siebie wartości³⁷; 3) ugruntowaną w okolicznościach życia, która wiąże z warunkami zewnętrznymi rozwoju

³⁴ *Księga jubileuszowa Rzecznika Praw Obywatelskich*, t. II, Wybór dokumentów prawa międzynarodowego dotyczących praw człowieka, red. M. Zubik, Warszawa 2008.

³⁵ *Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, t. 2, Warszawa 1982, s. 673.

³⁶ Wyrok SN z 21.10.2008 r., II PK 71/08, LEX nr 1110973.

³⁷ K. Complak, *O prawidłowe pojmowanie godności osoby ludzkiej w porządku RP* [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002, s. 66.

człowieka oraz 4) osobistą, traktowaną jako dobre imię³⁸. Pierwotnie w doktrynie prawa pracy rozróżniano godność ludzką i godność pracowniczą. Tę ostatnią traktowano jako prawo o charakterze względnym, stanowiącym treść stosunku pracy³⁹. Pogląd dotyczący godności pracowniczej spotkał się z ostrą krytyką. Uznano, że godność pracownika, podobnie jak inne jego dobra osobiste, jest pojęciem integralnym i przysługuje mu jako osobie w ogóle, a nie tylko jako pracownikowi. Pracodawca naruszający dobro osobiste pracownika narusza jednocześnie obowiązek zapisany w art. 11¹ k.p., jak i powszechnie wiążący wszystkie podmioty obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych każdego człowieka⁴⁰.

W związku z ustanowieniem w art. 11¹ k.p. obowiązku poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika rozważania wymagają relacje między uregulowaniem Kodeksu pracy a unormowaniami zawartymi w art. 23 i 24 k.c. W piśmiennictwie prezentowane są w tym zakresie dwa stanowiska. Według pierwszego poglądu ochrona godności i dóbr osobistych pracownika jest unormowana w art. 11¹ k.p. i subsydiarnie, poprzez art. 300 k.p., w art. 23 i 24 k.c. Akceptując to zapatrywanie, należałoby uznać, że obowiązek wskazany w art. 11¹ k.p. mieści się w treści stosunku pracy. W konsekwencji prawo pracownika do poszanowania godności byłoby prawem względnym, skutecznym jedynie wobec podmiotu danego stosunku prawnego. Według drugiego poglądu art. 11¹ k.p. jest innym przepisem w rozumieniu art. 23 § 3 k.c., co oznacza, że ochrona dóbr osobistych pracownika opiera się na uregulowaniach Kodeksu cywilnego oraz Kodeksu pracy. Jako że minimum tej ochrony gwarantuje Kodeks cywilny, w razie kolizji przepisy prawa pracy obowiązują, o ile nie prowadzą do obniżenia ochrony wynikającej z regulacji cywilnoprawnych⁴¹.

Zachowaniami naruszającym godność i dobra osobiste pracownika jest niewątpliwie molestowanie seksualne i mobbing. Za takie może być też uznane znieważanie pracownika. udzielanie nieprawdziwych opinii o pracowniku, ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę, nieprzestrzeganie okresów odpoczynku, bezzasadne wymierzanie pracownikowi kar porządkowych lub dyscyplinarnych.

³⁸ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 27–28.

³⁹ J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 135.

⁴⁰ Wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013/9–10, poz. 106.

⁴¹ I. Boruta, *Godność człowieka – kategorią prawa pracy*, PiZS 2001/8, s. 4; S. Dmowski [w:] S. Dmowski, S. Rudnicki, *Komentarz do kodeksu cywilnego. Część ogólna*, Warszawa 2003, s. 65 i n.; J.A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 172 i n.; H. Szewczyk, *Ochrona...*, s. 147–150.

4.4. Zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu

Wśród podstawowych praw człowieka ważne miejsce zajmują zasada równości wraz z towarzyszącym jej zakazem dyskryminacji. Zasady te znajdują odzwierciedlenie w licznych przepisach prawa międzynarodowego i europejskiego. W przypadku tych pierwszych można wymienić: Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (art. 2 ust. 1) oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (art. 2 ust. 2), Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (art. 14) oraz konwencje MOP, w szczególności konwencję nr 100 dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, jak również konwencję nr 111 dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu. W obszarze prawa Unii Europejskiej do zasady równości odwołuje się Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (art. 8, 153, 157). Zasadzie równości, zwłaszcza kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia, dano ponadto wyraz w wielu dyrektywach Unii Europejskiej, spośród których należy wskazać: dyrektywę Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁴², dyrektywę Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne⁴³ oraz dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy⁴⁴.

Zasadę równości oraz zakaz dyskryminacji przewidziano także w uregulowaniach polskich, zwłaszcza w Konstytucji RP (art. 32, 33) oraz w Kodeksie pracy. W art. 11² k.p. stwierdza się, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania tych samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Generalnie zasada równości polega na tym, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relevantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących⁴⁵. Nakaz równego traktowania nie może być jednak pojmowany jako obowiązek identycznego traktowania. Różnice są dopuszczalne, pod warunkiem że opierają się na obiektywnych przesłankach.

W stosunkach pracy zasada równego traktowania oznacza konieczność zapewniania takich samych uprawnień wszystkim pracownikom, którzy w taki sam sposób wypełniają jednakowe obowiązki. Wymóg ten dotyczy warunków wynagrodzenia

⁴² Dz.Urz. UE L 303 z 2.12.2000 r., s. 16.

⁴³ Dz.Urz. UE L 180 z 19.07.2000 r., s. 22.

⁴⁴ Dz.Urz. UE L 204 z 26.07.2006 r., s. 23.

⁴⁵ Orzeczenie TK z 9.03.1988 r., U 7/87, OTK 1988/1, poz. 1.

pracowników oraz przyznawania innych świadczeń ze stosunku pracy⁴⁶. Zasady tej nie podważa przyznanie różnych uprawnień pracownikom wykonującym różne obowiązki bądź zbieżne obowiązki, ale w odmienny sposób. Różnicowanie podmiotów prawa charakteryzujących się wspólną cechą istotną jest dopuszczalne (nie narusza zasady równości), ale warunkiem *sine qua non* jest jasno sformułowane kryterium, na podstawie którego owo zróżnicowanie jest dokonywane. Wprowadzone zróżnicowanie musi mieć zatem charakter racjonalnie uzasadniony, a kryterium zróżnicowania pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostają naruszone w wyniku nierównego traktowania podmiotów podobnych⁴⁷. Za takie uznaje się działania służące ochronie rodzicielstwa, niepełnosprawności, wyrównaniu szans.

Przez dyskryminację rozumie się natomiast różne traktowanie pracowników ze względu na ich właściwości osobiste, takie zwłaszcza jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy⁴⁸. W myśl art. 11³ k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, oparta na wskazanych kryteriach jest niedopuszczalna. *A contrario* ustawodawca dopuszcza dyferencjację prawa i obowiązków pracowniczych, pod warunkiem że nie opiera się ona na negatywnie ocenianych przesłankach. W wyroku z 14.12.2017 r., I PK 340/16⁴⁹, Sąd Najwyższy orzekł, że: „Dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na nie związane z wykonywaną pracą, cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy”. Z dyskryminacją mamy do czynienia w sytuacji, gdy pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p. (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Jeżeli u podstaw nierównego traktowania nie leżą kryteria wskazane w tych przepisach, dochodzi jedynie do naruszenia zasady równości⁵⁰.

4.5. Zasada prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę

Prawo do wynagrodzenia jest podstawowym uprawnieniem pracowniczym. Pierwotnie art. 13 k.p. stanowił, że powinno ono odpowiadać rodzajowi pracy, jej ilości i jakości. Po zmianach w 1996 r. przyjęto, że pracownik ma prawo do godziwego

⁴⁶ G. Goździewicz, T. Zieliński [w:] *Kodeks...*, red. L. Florek, art. 11², s. 113.

⁴⁷ Wyrok SN z 27.01.2021 r., II PSKP 3/21, LEX nr 3112921.

⁴⁸ Z. Góral, *Podstawowe...*, s. 1089.

⁴⁹ LEX nr 2439132.

⁵⁰ Zob. wyrok SN z 12.12.2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003/23, poz. 571.

wynagrodzenia. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności przez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Określenie „godziwe wynagrodzenie” zaczerpnięto z uregulowań międzynarodowych. Wyrażeniem tym posłużono się w szczególności w art. 7 lit. a MPPGSiK, w którym przewiduje się, że wynagrodzenie jako minimum powinno zapewniać wszystkim pracującym godziwy zarobek i zadowalające warunki życia dla nich samych i ich rodzin. O godziwym wynagrodzeniu mowa także w Europejskiej Karcie Społecznej oraz w Zrewidowanej Karcie Społecznej, w których zastrzega się, że wszyscy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, wystarczającego dla zapewnienia im, jak i ich rodzinom godziwego poziomu życia (część I pkt 4, art. 4). Podstawowym kryterium decydującym o godziwości wynagrodzenia, eksponowanym w przepisach międzynarodowych, są potrzeby pracownika i jego rodziny. Początkowo Europejski Komitet Praw Społecznych Rady Europy przyjmował, że płaca godziwa zapewniająca odpowiedni w danym kraju poziom życia powinna stanowić co najmniej 68% przeciętnej płacy. Przy czym miernik ten nie ma charakteru wyczerpującego. Uwzględnienia wymagają także inne czynniki wpływające na sytuację materialną zatrudnionego, takie jak: zasiłki rodzinne, subsydia, system podatkowy. Ustalając wysokość wynagrodzenia, należy wliczać nie tylko wynagrodzenia zasadnicze, ale także dodatki, w szczególności za godziny nadliczbowe, premie⁵¹. Obecnie za płacę godziwą uznaje się wynagrodzenie minimalne odpowiadające 60% średniej płacy krajowej⁵².

Zapewnienie godziwego wynagrodzenia uznaje się za jeden z podstawowych celów polityki socjalnej Unii Europejskiej. Dano temu wyraz we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 r. oraz w Europejskim filarze praw socjalnych z 2017 r. W tym ostatnim przewiduje się, że pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia. Należy zadbać o odpowiednie płace minimalne, tak by zapewnić zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych, przy jednoczesnym zagwarantowaniu dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy. Należy zapobiegać ubóstwu pracujących. Dokument ten nie ma charakteru normatywnego, jest jedynie deklaracją społeczno-polityczną wyznaczającą kierunek działań poszczególnych państw członkowskich Unii Europejskiej.

Godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe⁵³, w pełni oddające wartość pracy wykonywanej przez pracownika. Wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika

⁵¹ Zob. J. Wratny, *Prawne aspekty kształtowania wynagrodzeń* [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997, s. 57–58.

⁵² M. Nowak, *Wynagrodzenie za pracę*, Biblioteka Prawa Pracy, red. Z. Góral, LEX 2014.

⁵³ Wyrok SN z 25.08.2010 r., II PK 50/10, LEX nr 707421.

doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie płaca uwzględniająca między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność. Ustalenie przez sąd godziwego wynagrodzenia nie może zostać dokonane wyłącznie w oparciu o subiektywną ocenę charakteru wykonywanej pracy przez pracownika na danym stanowisku pracy⁵⁴. Należy jednak podkreślić, że w odniesieniu do podmiotów sfery publicznej za wynagrodzenie niegodziwe nie może być uznane jedynie wynagrodzenie zbyt niskie w stosunku do wskazanych czynników, ale również wynagrodzenie rażąco wygórowane⁵⁵.

4.6. Zasada prawa do wypoczynku

Wśród uprawnień pracowniczych silnie zakotwiczonych w prawie międzynarodowym oraz w prawie krajowym mieści się prawo do wypoczynku. Zgodnie z art. 24 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka każdy człowiek ma prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy. Podobnie przyjęto w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, w którym stwierdza się, że sygnatariusze uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności wypoczynek, wolny czas i rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne (art. 7). Kwestie związane z prawem do wypoczynku, w szczególności wymiarem czasu pracy, urlopów wypoczynkowych wielokrotnie były przedmiotem uregulowań Międzynarodowej Organizacji Pracy⁵⁶. W prawie Unii Europejskiej o prawie do wypoczynku stanowi w szczególności Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, przyznająca każdemu pracownikowi prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu (art. 31 ust. 2), oraz dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy⁵⁷. W preambule dyrektywy 2003/88/WE podkreśla się, że wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. Za takie uznaje się wszystkie okresy, w których pracownik nie pracuje, nie jest do dyspozycji pracodawcy oraz nie wykonuje swoich działań lub nie spełnia obowiązków, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową. W świetle unormowań dyrektywy 2003/88/WE pracownikowi należy zapewnić: nieprzerwany odpoczynek dobowy i tygodniowy w wymiarze odpowiednio co najmniej 11 i 35 godzin, płatny urlop w wymiarze co najmniej czterech tygodni.

⁵⁴ Wyrok SN z 23.01.2014 r., I UK 302/13, LEX nr 1503234.

⁵⁵ Wyrok SN z 20.06.2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001.

⁵⁶ Na przykład konwencja MOP nr 14 o odpoczynku tygodniowym w zakładach przemysłowych, przyjęta w Genewie 17.11.1921 r., Dz.U. z 1925 r. Nr 54, poz. 384.

⁵⁷ Dz.Urz. UE L 299 z 18.11.2003 r., s. 9.

Prawo do wypoczynku gwarantuje także art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, zgodnie z którym pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, zastrzegając jednocześnie, że maksymalne normy czasu pracy określa ustawa. Według art. 14 k.p. prawo do wypoczynku zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

Nie wdając się w szczegółowe rozważania, warto wskazać, że pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, a w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Pracownik uprawniony jest do dni wolnych od pracy, które wynikają z pięciodniowego tygodnia pracy oraz niedziel i świąt określonych odrębnymi przepisami. Ponadto w każdym roku kalendarzowym upoważniony jest on do płatnego urlopu wypoczynkowego. Urlop powinien być wykorzystany w naturze. Wypłata ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystanego urlopu dopuszczalna jest jedynie w razie ustania zatrudnienia. Okresy odpoczynku oraz urlopu wypoczynkowego ze swej istoty służą regeneracji sił potrzebnych do wykonywania pracy, pozbyciu się zmęczenia, znużenia obowiązkami zawodowymi. W przepisach Kodeksu pracy nie przewiduje się żadnych zastrzeżeń dotyczących sposobu wykorzystania wymienionych przerw. Kwestię tę pozostawia się uznaniu pracownika. Może on w wymienionych okresach świadczyć pracę w innym podmiocie.

4.7. Zasada zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy, wchodząca w zakres szeroko pojmowanej ochrony pracy, stanowi przedmiot uregulowań wielu aktów prawnych tak krajowych, jak i międzynarodowych oraz unijnych. Unormowania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy zawarte są w szczególności w: Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, w której przewiduje się między innymi prawo do odpowiednich i zadowalających warunków pracy (art. 23), Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz konwencjach i zaleceniach MOP, zwłaszcza konwencji nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, przyjętej w Genewie 22.06.1981 r.⁵⁸, którą uznaje się za międzynarodowy kodeks w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy⁵⁹. Jej uregulowania co do zasady obejmują wszystkie sektory gospodarki, w tym także służby publiczne. Jednakże państwa członkowskie mogą wyłączyć spod jej działania w całości lub w części niektóre branże, na przykład żeglugę morską i rybołówstwo. Jest to możliwe tylko po konsultacjach, na

⁵⁸ Zob. <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k155.html>.

⁵⁹ Zob. T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 73; T. Wyka, *Powszechna ochrona pracy [w:] System prawa pracy, t. IX, Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 545 i n.

jak najwcześniejszym etapie, z reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników. Państwa członkowskie, które skorzystają z tej możliwości, zobowiązane są do wskazania w pierwszym raporcie przyczyn wyłączenia określonych kategorii zatrudnionych i rozwiązań zapewniających wyłączonym pracownikom odpowiednią ochronę. Równie istotna w tym względzie jest konwencja MOP nr 187 dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy, przyjęta w Genewie 15.06.2006 r.⁶⁰, w której wskazano potrzebę ciągłego promowania działań służących poprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w celu zapobiegania wypadkom przy pracy, w tym śmiertelnym oraz chorobom zawodowym poprzez rozwój, w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, polityki krajowej, systemu krajowego i programu krajowego (art. 2 ust. 1).

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy poddana jest także szerokiemu unormowaniu w prawie europejskim. W tym względzie należy wymienić Europejską Kartę Społeczną, w której przewiduje się, że wszyscy pracownicy mają prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 3), Zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną, w której zwraca się uwagę między innymi na potrzebę określenia i realizowania polityki krajowej, mającej za główny cel poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapobieganie wypadkom i zagrożeniom dla zdrowia wynikającym z pracy, związanym z pracą lub występującym w trakcie pracy, zwłaszcza przez ograniczenie do minimum przyczyn zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy. Zobowiązanie państw członkowskich do tworzenia odpowiednich warunków pracy przewiduje również Karta praw podstawowych Unii Europejskiej.

Kwestie związane z bezpieczeństwem i zdrowiem zatrudnionych w miejscu pracy uregulowane są również w Europejskim filarze praw socjalnych⁶¹. Dokument ten stanowi pierwszy zbiór praw socjalnych ogłoszony przez instytucje Unii Europejskiej od czasu uchwalenia w 2000 r. Karty praw podstawowych. W preambule podkreśla się, że ma on „służyć jako przewodnik ku osiągnięciu pozytywnych wyników w zakresie zatrudnienia i sytuacji społecznej w odpowiedzi na obecne i przyszłe wyzwania, które to wyniki mają bezpośrednio na celu spełnienie podstawowych potrzeb obywateli, oraz ku zapewnieniu lepszego przyjmowania i wprowadzania w życie praw socjalnych”. Wśród zasad i praw kluczowych dla sprawiedliwych i sprawnie funkcjonujących rynków pracy oraz systemów bezpieczeństwa socjalnego w Europie XXI w. wymienia się prawo pracowników do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy (art. 10 lit. a Europejskiego filaru praw socjalnych).

O prawie do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy mowa także w Konstytucji RP. Zgodnie z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sformułowanie „każdy” oznacza, że bezpieczne

⁶⁰ Zob. <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k187.html>.

⁶¹ Dz.Urz. UE C 428 z 13.12.2017 r., s. 10.

i higieniczne warunki pracy należy zapewnić wszystkim osobom wykonującym pracę niezależnie od podstawy prawnej. Z uprawnienia w tym zakresie korzystają zatem nie tylko pracownicy, ale i osoby pozostające w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia. Chodzi tu o osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek, funkcjonariuszy, osoby pozbawione wolności wykonujące pracę⁶². Zważywszy że w przepisie nie ma mowy o pracy zarobkowej, należy przyjąć, iż wymóg zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dotyczy także pracy wykonywanej nieodpłatnie⁶³. W efekcie uprawnienie przewidziane w art. 66 ust. 1 Konstytucji RP ma charakter powszechny w tym sensie, że jego podmiotem jest każdy wykonujący pracę, niezależnie od jej formuły prawnej, miejsca jej świadczenia, sektora gospodarki.

Z przepisem konstytucyjnym ściśle korespondują uregulowania Kodeksu pracy. W myśl art. 15 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Wymóg zapewnienia bezpiecznych warunków pracy oznacza przymus stworzenia takiego środowiska pracy, w którym zagrożenie wystąpienia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej będzie w możliwie najszerszym stopniu zminimalizowane. Natomiast higieniczne warunki pracy to takie, w których eliminowane są czynniki niekorzystnie wpływające na organizm ludzki, zwiększa się komfort pracy, zapewnia się warunki umożliwiające niezakłócony przebieg procesu pracy⁶⁴. Z kolei art. 207 § 2 k.p. zastrzega się, że pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W tym celu pracodawca jest zobowiązany do podjęcia określonych działań, wśród których wymienia się w szczególności: organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy; zapewnienie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów i zasad bhp, wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowanie wykonywania tych poleceń; reagowanie na potrzeby w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników. Na tle przytoczonych uregulowań uwagę zwraca brak konsekwencji po stronie ustawodawcy. W jednym za podstawowy obowiązek pracodawcy uznaje zapewnienie bezpiecznych

⁶² L. Florek, *Konstytucyjne podstawy indywidualnego prawa pracy* [w:] *Konstytucyjne podstawy systemu prawa*, red. M. Wyrzykowski, Warszawa 2001, s. 78; A. Sobczyk, D. Buch [w:] *Konstytucja RP*, t. I, *Komentarz do art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, art. 66, s. 1481; T. Wyka, *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda*, GSP 2007/XVII, s. 336; T. Wyka, *Przyczyny i zakres stosowania przepisów bhp poza stosunkiem pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 654–655; wyrok TK z 24.11.2015 r., K 18/14, OTK 2015/10, poz. 165.

⁶³ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 65.

⁶⁴ M. Florczak-Wątor [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. P. Tuleja, Warszawa 2019, art. 66, s. 223.