

KRZYSZTOF W. BARAN, JUSTYNA CZERNIAK-SWĘDZIOL, BOLESŁAW M. ĆWIERTNIAK
DOMINIKA DÖRRE-KOLASA, ANTONI DRAL, ZBIGNIEW GÓRAL, DANIEL KSIĄŻEK
MONIKA LEWANDOWICZ-MACHNIKOWSKA, TERESA LISZCZ, LESZEK MITRUS
ANNA MUSIAŁA, JERZY ONISZCZUK, ANDRZEJ PATULSKI, ŁUKASZ PISARCZYK
ZBIGNIEW SALWA, IWONA SIEROCKA, ARKADIUSZ SOBCZYK, JAKUB STELINA
ARTUR TOMANEK, MONIKA TOMASZEWSKA, KRZYSZTOF WALCZAK
MIROŚLAW WŁODARCZYK, MARCIN WUJCZYK, TERESA WYKA, ALINA WYPYCH-ŻYWICKA

SYSTEM PRAWA PRACY

TOM I

CZEŚĆ OGÓLNA

REDAKCJA NAUKOWA

KRZYSZTOF W. BARAN



Wolters Kluwer
Polska

Sekretarze tomu
Justyna Czerniak-Swędzioł
Bolesław M. Ćwiertniak
Marcin Wujczyk

Autorzy

Krzysztof W. Baran (rozdziały: 14 wraz z D. Książkiem, 17, 21, 22)

Justyna Czerniak-Swędzioł (rozdziały: 12.2, 24)

Bolesław M. Ćwiertniak (rozdziały: 1, 9.1, 19)

Dominika Dörre-Kolasa (rozdziały: 18.5, 30)

Antoni Dral (rozdział 10)

Zbigniew Góral (rozdział 20)

Daniel Książek (rozdziały: 14 wraz z K.W. Baranem, 33)

Monika Lewandowicz-Machnikowska (rozdziały: 23, 27)

Teresa Liszcz (rozdziały: 4, 5)

Leszek Mitrus (rozdziały: 6, 7)

Anna Musiała (rozdział 18.3)

Jerzy Oniszczyk (rozdział 15)

Andrzej Patulski (rozdział 26)

Łukasz Pisarczyk (rozdział 29)

Zbigniew Salwa (rozdziały: 9.2–9.9)
aktualizacja K.W. Baran, J. Witkowski

Iwona Sierocka (rozdział 32)

Arkadiusz Sobczyk (rozdział 12.1)

Jakub Stelina (rozdziały: 2, 13)

Artur Tomanek (rozdziały 31)

Monika Tomaszewska (rozdział 18.4)

Krzysztof Walczak (rozdział 16)

Mirosław Włodarczyk (rozdziały: 18.1, 18.2)

Marcin Wujczyk (rozdziały: 8, 11)

Teresa Wyka (rozdział 3)

Alina Wypych-Żywicka (rozdziały: 25, 28)

KRZYSZTOF W. BARAN, JUSTYNA CZERNIAK-SWĘDZIOŁ, BOLESŁAW M. ĆWIERTNIAK
DOMINIKA DÖRRE-KOLASA, ANTONI DRAL, ZBIGNIEW GÓRAL, DANIEL KSIĄŻEK
MONIKA LEWANDOWICZ-MACHNIKOWSKA, TERESA LISZCZ, LESZEK MITRUS
ANNA MUSIAŁA, JERZY ONISZCZUK, ANDRZEJ PATULSKI, ŁUKASZ PISARCZYK
ZBIGNIEW SALWA, IWONA SIEROCKA, ARKADIUSZ SOBCZYK, JAKUB STELINA
ARTUR TOMANEK, MONIKA TOMASZEWSKA, KRZYSZTOF WALCZAK
MIROŚLAW WŁODARCZYK, MARCIN WUJCZYK, TERESA WYKA, ALINA WYPYCH-ŻYWIĆKA

SYSTEM PRAWA PRACY

TOM I

CZĘŚĆ OGÓLNA

REDAKCJA NAUKOWA

KRZYSZTOF W. BARAN



Wolters Kluwer
Polska

Warszawa 2017

Recenzent
Prof. dr hab. Barbara Wagner

Wydawca
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący
Ewa Fonkowicz

Opracowanie redakcyjne
Katarzyna Świerk-Bożek

Łamanie
Wolters Kluwer Polska

Indeks rzeczowy
Jarosław Witkowski

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.



SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by
Wolters Kluwer Polska SA, 2017

ISBN: 978-83-8092-784-1

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

www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O AUTORACH

Krzysztof W. Baran

Profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; autor i redaktor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkunastu monografii, komentarzy i podręczników.

Justyna Czerniak-Swędziół

Doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; wykładowca na Podyplomowych Studiach Prawa Pracy organizowanych przez Katedrę Prawa Pracy i Polityki Społecznej UJ; autorka licznych publikacji m.in. z tematu zakazu konkurencji w stosunkach pracy oraz uprawnień rodzicielskich; radca prawny.

Bolesław M. Ćwiertniak

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Wyższej Szkoły „Humanitas” w Sosnowcu; wykładowca na Podyplomowych Studiach Prawa Pracy Uniwersytetu Jagiellońskiego; Sekretarz Naukowy Komisji Nauk Prawnych i Ekonomicznych PAN oddziału w Katowicach. Autor ponad 150 prac naukowych poświęconych głównie zagadnieniom prawa pracy, w tym stosunkom zatrudnienia w administracji publicznej oraz prawa samorządu terytorialnego.

Dominika Dörre-Kolasa

Doktor nauk prawnych ze specjalnością prawo pracy; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; autorka kilkunastu publikacji na temat prawa pracy, w tym dotyczących ochrony danych osobowych, dóbr osobistych pracowników, monitoringu w pracy, molestowania oraz mobbingu; radca prawny; konsultantka czasopism prawniczych.

Antoni Dral

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Wyższej Szkole Prawa i Administracji w Rzeszowie; specjalizuje się w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych, w szczególności w problematyce stosunku pracy i jego trwałości; przez wiele lat łączył pracę naukowo-dydaktyczną z zatrudnieniem na stanowiskach kierowniczych w administracji rządowej i gospodarczej; autor ponad 50 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Zbigniew Góral

Profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego; były prodziekan i dziekan Wydziału Prawa i Administracji oraz prorektor Uniwersytetu Łódzkiego; autor lub współautor ponad 150 publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, zatrudnienia i bezrobocia oraz prawa urzędniczego.

Daniel Książek

Doktor nauk prawnych; pracownik w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; radca prawny; współnik zarządzający kancelarią prawną specjalizującą się w prawie pracy; prezes zarządu Centrum Prawa Pracy i Stosunków Przemysłowych; członek zespołu pełnomocnika rektora UJ do spraw prawnych.

Monika Lewandowicz-Machnikowska

Doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy i kierownik Pracowni Ubezpieczeń Społecznych na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego; radca prawny; członek nieetatowy Samorządowego Kolegium Odwoławczego we Wrocławiu; mediator w sporach zbiorowych; specjalizuje się w indywidualnym prawie pracy i prawie zabezpieczenia społecznego; prowadzi badania naukowe dotyczące czynności prawnych w prawie pracy, konkurencji w stosunkach pracy, psychospołecznych zagrożeń w środowisku pracy oraz świadczeń socjalnych.

Teresa Liszcz

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie; w latach 1989–2015 kierownik Zakładu Prawa Pracy UMCS; poseł na Sejm RP X, I i III kadencji; senator V kadencji; sędzia Trybunału Konstytucyjnego w stanie spoczynku.

Leszek Mitrus

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego; autor publikacji z zakresu polskiego i europejskiego prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych; członek European Labour Law Network; członek kolegium redakcyjnego miesięcznika „Monitor Prawa Pracy”; członek powołanej we wrześniu 2016 r. Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

Anna Musiała

Doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy i Prawa Socjalnego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu; specjalistka z zakresu prawa pracy oraz autorka licznych publikacji z tego zakresu.

Jerzy Oniszczyk

Profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; wykładowca w Katedrze Administracji Publicznej w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie; prowadzi badania naukowe skupiające się głównie na zagadnieniach filozoficznych

i teoretycznych dotyczących państwa i prawa, a także w mniejszym stopniu na problematyce prawa konstytucyjnego, pracy i praw człowieka; autor ponad 30 opracowań książkowych i ponad 140 artykułów poświęconych zagadnieniom filozoficznym i teoretycznym dotyczącym państwa i prawa.

Andrzej Patulski

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Warszawskiego; kierownik Zakładu Społeczno-Prawnych Problemów Zatrudnienia na Wydziale Zarządzania UW; wykładowca w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie; autor kilkudziesięciu książek i artykułów z zakresu prawa pracy i prawa handlowego publikowanych zarówno w kraju, jak i za granicą; radca prawny.

Łukasz Pisarczyk

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

Zbigniew Salwa

Zmarły w 2008 r. profesor doktor habilitowany nauk prawnych; wybitny znawca prawa pracy, wieloletni kierownik Katedry (Zakładu) Prawa Pracy Uniwersytetu Warszawskiego; współtwórca kodeksu pracy; autor licznych publikacji, w tym monografii i komentarzy z zakresu prawa pracy i polityki społecznej.

Iwona Sierocka

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu w Białymstoku; specjalizuje się w problematyce zbiorowego prawa pracy oraz zagadnieniach z zakresu ubezpieczeń społecznych; autorka kilkudziesięciu publikacji dotyczących układów zbiorowych pracy, odpowiedzialności pracowników, ubezpieczeń społecznych zleceniobiorców i wykonawców dzieła.

Arkadiusz Sobczyk

Profesor doktor habilitowany nauk prawnych; wykładowca w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; teoretyk i praktyk prawa pracy; autor wielu monografii, komentarzy oraz innych publikacji z zakresu prawa pracy.

Jakub Stelina

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Gdańskiego; kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji UG; dziekan tego Wydziału; członek Rady Legislacyjnej przy Prezesie Rady Ministrów; autor wielu publikacji z zakresu prawa pracy, prawa urzędniczego oraz prawa zabezpieczenia społecznego; od 2016 r. członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

Artur Tomanek

Doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy Uniwersytetu Wrocławskiego; sędzia Sądu Okręgowego we Wrocławiu.

Monika Tomaszewska

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego; autorka blisko 60 publikacji z zakresu międzynarodowego, europejskiego i morskiego prawa pracy; współautorka komentarzy do kodeksu pracy, prawa urzędniczego oraz zbiorowego prawa pracy; ekspert w licznych programach europejskich.

Krzysztof Walczak

Doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego; wspólnik i konsultant w firmie prawniczej specjalizującej się w doradztwie z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy; specjalista od zagadnień polskiego oraz europejskiego prawa pracy, w szczególności w zakresie wynagradzania i motywowania, rekrutacji, restrukturyzacji zatrudnienia oraz negocjacji ze związkami zawodowymi; redaktor naczelny miesięcznika „Monitor Prawa Pracy”; redaktor merytoryczny pierwszego internetowego komentarza do kodeksu pracy; autor około 200 publikacji książkowych i artykułów na temat polskiego i europejskiego prawa pracy.

Mirosław Włodarczyk

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Katedry Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej UŁ; specjalista w dziedzinie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa rynku pracy; autor licznych publikacji naukowych, w tym monografii, artykułów, studiów, komentarzy i glos dotyczących źródeł prawa pracy, podmiotów i treści stosunku pracy, zatrudniania młodocianych i dzieci oraz regulacji prawnych rynku pracy.

Marcin Wujczyk

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek Europejskiego Komitetu Praw Społecznych; członek Executive Committee International Labour and Employment Relations Association.

Teresa Wyka

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego i Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie; kierownik Zakładu Prawa Ochrony Pracy w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Zakładu Prawa Pracy w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie; członek Łódzkiego Towarzystwa Naukowego; autorka kilkudziesięciu publikacji naukowych, w tym kilku książek z dziedziny prawa pracy, prawa ochrony pracy i prawa ochrony danych osobowych.

Alina Wypych-Żywicka

Doktor habilitowany nauk prawnych; profesor nadzwyczajny Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego; wykładowca Podyplomowych Studiów Prawa Pracy; przewodnicząca Pomorskiego Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczeń Społecznych; autorka ponad stu opracowań z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym monografii, artykułów i glos.

SPIS TREŚCI

SŁOWO WSTĘPNE	21
ROZDZIAŁ 1	
Pojęcie i systematyka prawa pracy	25
1.1. Uwagi wstępne	25
1.2. O problemach definiowania i definicji prawnych	28
1.3. Sposoby definiowania prawa pracy i ich periodyzacja w literaturze polskiego prawa pracy	33
1.4. Definicje legalne prawa pracy w polskim ustawodawstwie	46
1.5. Definiowanie działów prawa pracy	53
1.6. „Prawo pracy” czy „prawo socjalne”?	59
1.7. „Prawo pracy” czy „prawo zatrudnienia”?	66
1.8. Systematyka prawa pracy	85
1.8.1. Uwagi ogólne	85
1.8.2. O tzw. tradycyjnych podziałach prawa pracy i ich wpływie na systematykę polskiego prawa pracy	89
1.8.3. O tzw. aktualnych systematykach polskiego prawa pracy	95
ROZDZIAŁ 2	
Przedmiot prawa pracy	108
2.1. Uwagi wstępne	108
2.2. Stosunki pracy	124
2.2.1. Umowne stosunki pracy	124
2.2.2. Pozaumowne stosunki pracy	139
2.2.2.1. Stosunki pracy z powołania	139
2.2.2.2. Stosunki pracy z mianowania	143
2.2.2.3. Stosunki pracy z wyboru	146
2.2.2.4. Spółdzielcze stosunki pracy	148
2.3. Stosunki związane ze stosunkami pracy	150
2.3.1. Zbiorowe stosunki prawa pracy	150
2.3.2. Procesowe stosunki prawa pracy	155
2.3.3. Stosunki prawne związane z nadzorem nad warunkami pracy i kontrolą przestrzegania prawa pracy	161
2.3.4. Stosunki prawne związane z promocją zatrudnienia i przeciwdziałaniem bezrobociu	163
2.3.5. Inne stosunki prawa pracy	164

ROZDZIAŁ 3

Miejsce prawa pracy w systemie prawa	166
3.1. Pojęcie systemu prawa i kryteria jego wewnętrznego podziału	166
3.2. Wyodrębnienie prawa pracy	169
3.3. Relacje prawa pracy do wybranych gałęzi prawa	175
3.3.1. Uwagi wstępne	175
3.3.2. Prawo pracy a prawo konstytucyjne	175
3.3.3. Prawo pracy a prawo cywilne	178
3.3.4. Prawo pracy a prawo administracyjne	183
3.3.5. Prawo pracy a prawo karne	187
3.3.6. Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych	188
3.3.7. Prawo pracy a prawo podatkowe	192
3.3.8. Prawo pracy a tzw. procesowe prawo pracy	194

ROZDZIAŁ 4

Aksjologiczne podstawy prawa pracy	201
4.1. Uwagi wstępne	201
4.2. Godność człowieka (pracownika) jako centralna wartość w prawie pracy	209
4.3. Wolność pracy	216
4.4. Prawo do pracy	219
4.5. Równość	226
4.6. Sprawiedliwość społeczna	235
4.7. Solidarność	250
4.8. Życie i zdrowie	258
4.9. Wolność religii i wolność sumienia	266
4.9.1. Uwagi wstępne	266
4.9.2. Wolność religii	268
4.9.3. Wolność sumienia	283
4.10. Godność osobista (cześć)	300
4.11. Prywatność	304
4.12. Rodzina	317
4.13. Podsumowanie	327

ROZDZIAŁ 5

Etyczna natura pracy ludzkiej	329
-------------------------------------	-----

ROZDZIAŁ 6

Powstanie i ewolucja prawa pracy	340
6.1. Uwagi wstępne	340
6.2. Formy regulacji pracy zarobkowej przed rewolucją przemysłową	341
6.3. Rewolucja przemysłowa i powstanie prawa pracy	345
6.4. Okres międzywojenny	353
6.5. Okres od zakończenia II wojny światowej do początku lat 70. XX w.	358
6.6. Lata 70. i 80. XX w.	364
6.7. Przełom XX i XXI w.	369
6.8. Podsumowanie	384

ROZDZIAŁ 7

Uwarunkowania rozwoju współczesnego prawa pracy	388
7.1. Uwagi wstępne	388
7.2. Kontekst przekształceń prawa pracy	390
7.3. Zróżnicowanie prawnych form świadczenia pracy	396
7.4. Dyferencja i zakres przedmiotowy prawa pracy	407
7.5. Zbiorowe stosunki pracy	413
7.6. Wpływ prawa europejskiego i międzynarodowego	418
7.7. Granice prawa pracy	424
7.8. Podsumowanie	431

ROZDZIAŁ 8

Podmioty prawa pracy	434
8.1. Uwagi wstępne	434
8.2. Podmioty typowe dla indywidualnych stosunków pracy	435
8.2.1. Pracownik	436
8.2.2. Pracodawca	440
8.2.3. Pracodawca użytkownik i pracownik tymczasowy	442
8.2.4. Kandydat na pracownika	443
8.2.5. Rodzina zmarłego pracownika	443
8.3. Podmioty typowe dla zbiorowego prawa pracy	445
8.3.1. Związki zawodowe	445
8.3.2. Rady pracowników	447
8.3.3. Inne ciała przedstawicielskie	449
8.3.4. Załoga	451
8.3.5. Inwestor	453
8.3.6. Organizacje pracodawców	455
8.4. Podmioty prawa pracy w procesowym prawie pracy	456

ROZDZIAŁ 9

Funkcje prawa pracy	459
9.1. Uwagi wstępne	459
9.2. Pojęcie funkcji prawa pracy	469
9.3. Ochronna funkcja prawa pracy	477
9.3.1. Zakres przedmiotowy i podmiotowy funkcji ochronnej	479
9.3.2. Płaszczyzny funkcji ochronnej	480
9.4. System ochrony pracowników w prawie pracy	489
9.5. Rola organów państwowych w zapewnieniu przestrzegania uprawnień pracowniczych	494
9.6. Specyfika funkcji organizacyjnej jako funkcji prawa pracy oraz jej relacje z funkcją ochronną	495
9.7. Organizacyjna funkcja prawa pracy	500
9.8. Uwarunkowania skuteczności działania organizacyjnej funkcji prawa pracy	509
9.9. Funkcja organizacyjna a prawidłowe stanowienie norm prawnych	511

ROZDZIAŁ 10

Właściwości prawa pracy	517
10.1. Pojęcie właściwości gałęzi prawa pracy	517

10.2.	Właściwości a funkcje i zasady prawa pracy	519
10.3.	Wpływ związków genetycznych prawa pracy z prawem cywilnym i administracyjnym na właściwości prawa pracy	520
10.4.	Wyodrębnienie i klasyfikacja właściwości prawa pracy do 1989 r.	523
10.5.	Transformacja ustrojowo-gospodarcza a właściwości prawa pracy	526
10.6.	Złożoność metod regulacji	531
10.7.	Uprzywilejowanie pracownika oraz występowanie norm prawnych o szczególnym charakterze	537
10.8.	Dynamika prawa pracy i ekspansja prawa pracy	542
10.9.	Uniformizm prawa pracy	552
10.10.	Dyferencjacja prawa pracy	554
10.11.	Szczególny (swoisty) charakter źródeł prawa pracy	567
10.12.	Udział partnerów społecznych w dialogu społecznym i tworzeniu prawa pracy	575
10.13.	Podsumowanie	579

ROZDZIAŁ 11

	Modele tworzenia prawa pracy	581
11.1.	Uwagi wstępne	581
11.2.	Model międzynarodowy	582
11.3.	Model unijny	583
11.4.	Model ustawodawczy	585
11.5.	Model wykonawczy	586
11.6.	Model negocjacyjny	588
11.7.	Model decyzyjny	590
11.8.	Model negocjacyjno-decyzyjny	594
11.9.	Model heterogeniczny	595
11.10.	Model tworzenia norm zwyczajowych	596
11.11.	Zasady tworzenia prawa pracy	599

ROZDZIAŁ 12

	Sposoby ujęcia prawa pracy	602
12.1.	Prawo pracy w ujęciu publicznoprawnym	602
12.1.1.	Charakter prawny obowiązków ustawowych	604
12.1.2.	Dobro wspólne a solidarność społeczna	606
12.1.3.	Włączenie społeczne i inne wartości zbiorowe jako podstawowy element dobra wspólnego w prawie pracy	609
12.1.4.	Wolność pracy (prawo do pracy) jako kwintesencja samorealizacji jednostki	610
12.1.5.	Umowa o pracę jako umowa prawa publicznego	611
12.1.6.	Pracodawca jako podmiot administrujący	613
12.1.7.	Zasada uprzywilejowania a publiczne prawo pracy	615
12.1.8.	Zbiorowe prawo pracy a publicznoprawne ujęcie prawa pracy ..	616
12.1.9.	Przedmiot prawa pracy a publicznoprawne ujęcie prawa pracy .	617
12.2.	Prawo pracy w ujęciu heterogenicznym	618
12.2.1.	Uwagi wstępne	618
12.2.2.	Przedmiot prawa pracy a heterogeniczne ujęcie prawa pracy	619
12.2.3.	Umowne i pozaumowne stosunki pracy	622
12.2.4.	Relacje prawa pracy do innych gałęzi prawa	625

12.2.5. Podsumowanie	628
ROZDZIAŁ 13	
Charakter norm prawa pracy	630
ROZDZIAŁ 14	
Pojęcie, systematyka i hierarchia źródeł prawa pracy	646
ROZDZIAŁ 15	
Konstytucyjne źródła prawa pracy	666
15.1. Uwagi wstępne	666
15.2. Konstytucyjny system formalnych źródeł prawa	668
15.3. Konstytucja jako źródło prawa pracy – zakres i relacje między regulacjami dotyczącymi wolności i praw związanych z pracą	681
15.4. Ogólne reguły dotyczące ram ustroju pracy oraz wolności i praw związanych z pracą	684
15.5. Ochrona wolności i praw człowieka oraz warunki ich ograniczenia	690
15.6. Sposób ujęcia i charakter regulacji konstytucyjnych wolności i praw dotyczących pracy	693
15.7. Charakterystyka podstawowych konstytucyjnych ram ustrojowych prawa pracy	698
15.7.1. Zasada sprawiedliwości społecznej	698
15.7.2. Zasada społecznej gospodarki rynkowej	710
15.7.3. Zasada ochrony pracy i państwowy nadzór nad warunkami pracy	714
15.8. Charakterystyka podstawowych zasad katalogu wolności i praw jednostek	721
15.8.1. Uwagi wstępne	721
15.8.2. Zasada godności – jej poszanowanie i ochrona	722
15.8.3. Zasada równości wobec prawa oraz niedyskryminacji	727
15.9. Konstytucyjne wolności i prawa podmiotów indywidualnych w stosunkach pracy	733
15.9.1. Wolność pracy	733
15.9.2. Wolność wyboru zawodu	738
15.9.3. Wolność wykonywania zawodu	739
15.9.4. Wolność wyboru miejsca pracy	742
15.9.5. Wynagrodzenie	742
15.9.6. Obowiązek państwa prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego i produktywnego zatrudnienia	745
15.9.7. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	748
15.9.8. Prawa pracownika do dni wolnych i płatnych urlopów	758
15.9.9. Zakaz zatrudniania dzieci	765
15.10. Konstytucyjne źródła zbiorowych stosunków pracy	765
15.10.1. Uwagi wstępne	765
15.10.2. Swoboda tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych .	766
15.10.3. Prawa do rokowań, strajku i innych form protestu	771
15.11. Wolność i prawa pracownicze w warunkach stanów nadzwyczajnych	774

ROZDZIAŁ 16

Źródła międzynarodowego i europejskiego prawa pracy	777
16.1. Pojęcie prawa międzynarodowego i europejskiego i ich znaczenie jako źródeł prawa	777
16.2. Znaczenie prawa międzynarodowego i europejskiego w polskim porządku prawnym	786
16.3. Umowy dwustronne jako źródło międzynarodowego prawa pracy i ich wpływ na polskie prawo pracy	791
16.4. Dokumenty wydawane przez organizacje międzynarodowe jako źródło międzynarodowego prawa pracy i ich wpływ na polskie prawo pracy	792
16.5. Regulacje Unii Europejskiej i ich rola jako źródła prawa pracy	800
16.6. Podsumowanie	810

ROZDZIAŁ 17

Ustawowe i wykonawcze źródła prawa pracy	811
17.1. Ustawy jako źródła prawa pracy	811
17.2. Kodeks pracy jako źródło prawa pracy	817
17.2.1. Kodyfikacja prawa pracy – zagadnienia ogólne	817
17.2.2. Charakterystyka polskiego kodeksu pracy jako źródła prawa pracy	821
17.3. Ustawy pozakodeksowe jako źródła prawa pracy	826
17.4. Kodeks cywilny jako subsydiarne źródło regulacji stosunku pracy	830
17.5. Rozporządzenia jako źródła prawa pracy	838

ROZDZIAŁ 18

Swoiste źródła prawa pracy	843
18.1. Źródła „swoiste” – geneza i funkcje	843
18.2. Układy zbiorowe pracy w systemie prawa pracy	851
18.2.1. Podstawy prawne regulacji układowej	851
18.2.2. Charakter prawny układu zbiorowego pracy	854
18.2.3. Strony układów zbiorowych pracy	858
18.2.4. Formowanie się strony pracowniczej układu zbiorowego pracy .	861
18.2.4.1. Układ ponadzakładowy	862
18.2.4.2. Układ zakładowy	865
18.2.5. Strona pracownicza układu zbiorowego pracy	868
18.2.5.1. Układ ponadzakładowy	868
18.2.5.2. Układ zakładowy	869
18.2.6. Zasady ustalania „reprezentatywności” układowej	871
18.2.7. Zasady ustalania „reprezentatywności” zakładowych organizacji związkowych	876
18.2.8. Kwestia reprezentatywności organizacji pracodawców	879
18.2.9. Treść układu zbiorowego pracy	880
18.2.10. Zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy	887
18.2.11. Zawarcie, zmiana i rozwiązanie układu zbiorowego pracy	890
18.2.11.1. Rokowania układowe	890
18.2.11.2. Forma i czas obowiązywania układu	896
18.2.11.3. Rejestracja i wejście w życie układu	898
18.2.11.4. Zmiana treści układu	902

18.2.11.5.	Rozwiązanie układu	903
18.2.11.6.	Zawieszenie stosowania układu	910
18.3.	Inne porozumienia zbiorowe w systemie prawa pracy	911
18.3.1.	Uwagi wstępne	911
18.3.2.	Pojęcie porozumienia zbiorowego, jego rodzaje i funkcje	914
18.3.3.	Porozumienia zbiorowe „nazwane”	922
18.3.4.	Porozumienia zbiorowe „nienazwane”	926
18.3.5.	Uznanie porozumienia zbiorowego jako normatywnego porozumienia zbiorowego	938
18.4.	Regulaminy w systemie prawa pracy	942
18.4.1.	Uwagi wstępne	942
18.4.2.	Kształtowanie regulaminów i ich charakteru prawnego	944
18.4.3.	Charakter prawny współczesnych regulaminów w prawie pracy oraz określenie charakteru norm w nich zawartych	948
18.4.4.	Sposób przyjmowania regulaminów	951
18.4.5.	Zakres regulacji i wzajemne relacje regulaminów do pozostałych „swoistych” źródeł prawa pracy	954
18.4.6.	Regulaminy a kodeksy moralne	958
18.5.	Statuty w systemie prawa pracy	959
18.5.1.	Uwagi wstępne	959
18.5.2.	Postanowienia statutów a prawo pracy	961
18.5.3.	Umiejscowienie postanowień statutu w tzw. hierarchii źródeł prawa pracy	967
18.5.4.	Podsumowanie	968

ROZDZIAŁ 19

Ogólnoteoretyczne aspekty wyodrębnienia zasad prawa pracy	970
---	-----

ROZDZIAŁ 20

Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy		998
20.1.	Prawo do pracy	998
20.1.1.	Uwagi wstępne	998
20.1.2.	Podstawy prawne	1000
20.1.3.	Treść prawa do pracy	1015
20.1.3.1.	Prawo do zatrudnienia swobodnie wybranego	1016
20.1.3.2.	Prawo do zatrudnienia z gwarantowanym przez państwo wynagrodzeniem minimalnym	1032
20.1.3.3.	Prawo do pomocy w podjęciu zatrudnienia	1035
20.2.	Swoboda nawiązania stosunku pracy	1040
20.2.1.	Uwagi wstępne	1040
20.2.2.	Treść zasady swobody nawiązania stosunku pracy	1044
20.2.2.1.	Zgodna wola stron jako warunek nawiązania stosunku pracy	1044
20.2.2.2.	Sposób złożenia zgodnych oświadczeń woli stron oraz ich forma	1050
20.2.2.3.	Swoboda wyboru podstawy zatrudnienia	1052
20.2.2.4.	Swoboda kształtowania treści stosunku pracy	1054
20.3.	Zasada ochrony godności i innych dóbr osobistych pracownika	1056
20.3.1.	Uwagi wstępne	1056

20.3.2.	Podstawy prawne	1057
20.3.3.	Treść zasady	1066
20.4.	Zasada równości pracowników w dziedzinie zatrudnienia i niedyskryminacji w zatrudnieniu	1084
20.4.1.	Uwagi wstępne	1084
20.4.2.	Podstawy prawne	1084
20.4.3.	Treść zasady	1087
20.5.	Zasada godziwego wynagrodzenia za pracę	1101
20.5.1.	Uwagi wstępne	1101
20.5.2.	Podstawy prawne	1103
20.5.3.	Treść zasady	1108
20.6.	Zasada prawa do wypoczynku	1113
20.6.1.	Podstawy prawne	1113
20.6.2.	Treść zasady	1117
20.7.	Zasada zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	1122
20.7.1.	Podstawy prawne	1122
20.7.2.	Treść zasady	1125
20.8.	Zasada zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników	1128
20.9.	Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych	1131
20.10.	Zasada uprzywilejowania pracownika	1134
ROZDZIAŁ 21		
	Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy	1143
21.1.	Zasada wolności związkowej w stosunkach pracy	1143
21.1.1.	Uwagi wstępne	1143
21.1.2.	Podstawy prawne	1146
21.1.3.	Treść zasady	1151
21.1.3.1.	Wolność koalicji ludzi pracy	1152
21.1.3.2.	Wolność koalicji pracodawców	1154
21.1.3.3.	Negatywna wolność związkowa	1156
21.1.3.4.	Wolność działania organizacji pracowników i pracodawców	1157
21.2.	Zasada dialogu społecznego w stosunkach pracy	1164
21.2.1.	Uwagi wstępne	1164
21.2.2.	Podstawy prawne	1166
21.2.3.	Treść zasady	1168
21.3.	Zasada partycypacji pracowników w zarządzaniu zakładem pracy	1172
21.3.1.	Uwagi wstępne	1172
21.3.2.	Podstawy prawne	1173
21.3.3.	Treść zasady	1179
21.4.	Zasada wolności akcji zbiorowych w stosunkach pracy	1186
21.4.1.	Uwagi wstępne	1186
21.4.2.	Podstawy prawne	1187
21.4.3.	Treść zasady	1188

ROZDZIAŁ 22

Podstawowe zasady procesowego prawa pracy	1193
22.1. Zasada szczególnej ochrony słusznych interesów pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy	1193
22.2. Zasada prawdy obiektywnej w sprawach z zakresu prawa pracy	1202
22.3. Zasada polubownego likwidowania sporów w sprawach z zakresu prawa pracy	1207

ROZDZIAŁ 23

Typy stosowania prawa pracy	1215
23.1. Uwagi wstępne	1215
23.2. Typy stosowania prawa a prawo pracy	1219
23.2.1. Administracyjny typ stosowania prawa pracy	1220
23.2.2. Kierowniczy typ stosowania prawa pracy	1221
23.2.3. Sądowy typ stosowania prawa pracy	1223
23.3. Proces stosowania prawa pracy w ujęciu decyzyjnym	1225

ROZDZIAŁ 24

Rola orzecznictwa sądowego w procesie stosowania prawa pracy	1229
24.1. Uwagi wstępne	1229
24.2. Funkcje Sądu Najwyższego w polskim systemie sądownictwa pracy	1231
24.3. Wpływ orzecznictwa Sądu Najwyższego na kodeks pracy	1236
24.4. Orzecznictwo sądów administracyjnych	1242
24.5. Znaczenie orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego	1244
24.6. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej	1247
24.7. Wzajemnie oddziaływanie nauki prawa pracy i judykatury	1250

ROZDZIAŁ 25

Metodologia wykładni przepisów prawa pracy	1253
25.1. Uwagi wstępne	1253
25.2. Znaczenie terminu „wykładnia prawa”	1255
25.3. Przedmiot wykładni prawa pracy	1257
25.4. Rodzaje wykładni prawa pracy	1259
25.5. Etapy wykładni prawa	1265
25.6. Problem luk w prawie pracy	1273

ROZDZIAŁ 26

Zwyczaj w prawie pracy	1277
26.1. Uwagi wstępne	1277
26.2. Zwyczaj a prawo zwyczajowe	1278
26.3. Zwyczaj a klauzule generalne	1280
26.4. Zwyczaj a stosowanie prawa pracy	1283
26.4.1. Uwagi wstępne	1283
26.4.2. Treść zobowiązań w prawie pracy	1285
26.4.3. Wykonanie zobowiązań	1289
26.5. Podsumowanie	1294

ROZDZIAŁ 27

Zdarzenia prawne w prawie pracy	1296
27.1. Uwagi wstępne	1296
27.2. Zdarzenia prawne prawa pracy	1297
27.3. Typy zdarzeń prawnych w prawie pracy	1300
27.3.1. Zdarzenia prawne <i>sensu stricto</i>	1300
27.3.2. Czynności z zakresu prawa pracy	1301
27.3.2.1. Czynności prawne w prawie pracy	1301
27.3.2.2. Rodzaje czynności prawnych	1301
27.3.2.3. Oświadczenie woli jako element czynności prawnej ...	1304
27.3.2.3.1. Forma czynności prawnych	1305
27.3.2.3.2. Wady oświadczenia woli	1308
27.3.2.3.3. Wykładnia oświadczeń woli	1317
27.3.2.3.4. Zawieranie umów	1319
27.3.2.3.5. Treść czynności prawnych	1320
27.3.2.4. Czynności zbiorowego prawa pracy	1324
27.3.3. Czynności kierownicze	1325
27.3.3.1. Czynności dyrektywne	1326
27.3.3.2. Czynności dyscyplinarne	1326
27.3.3.3. Czynności dystrybutywne	1327
27.4. Oświadczenia wiedzy	1328
27.5. Orzeczenia sądu i decyzje administracyjne	1329

ROZDZIAŁ 28

Prawa podmiotowe w prawie pracy	1331
28.1. Konstrukcja, istota i nabycie praw podmiotowych	1331
28.2. Ustanie, utrata i zrzeczenie się prawa podmiotowego	1336
28.3. Rodzaje praw podmiotowych	1338
28.3.1. Rodzaje praw podmiotowych według kryterium ich budowy	1338
28.3.2. Rodzaje praw podmiotowych według przedmiotu ich treści	1341
28.4. Dopuszczalność ograniczenia prawa podmiotowego	1342
28.4.1. Kontraktowe ograniczenie prawa podmiotowego	1343
28.4.2. Ustawowe ograniczenie prawa podmiotowego	1344
28.5. Realizacja prawa podmiotowego	1346
28.6. Zagadnienie nadużycia prawa w prawie pracy	1349
28.7. Klauzule generalne	1359
28.7.1. Pojęcie klauzul generalnych i wzajemna ich relacja	1359
28.7.2. Zasady współzycia społecznego – zakres znaczeniowy i mechanizm działania	1371
28.7.3. Społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa – zakres znaczeniowy i mechanizm działania	1383
28.7.4. Określenie relacji między klauzulami zasady współzycia społecznego a społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa	1387
28.8. Problem dobrej wiary i słuszności w prawie pracy	1392

ROZDZIAŁ 29

Roszczenia w prawie pracy	1400
---------------------------------	------

ROZDZIAŁ 30

Domniemania i fikcje prawne w prawie pracy	1415
30.1. Zagadnienia pojęciowe	1415
30.2. Fikcje prawne w przepisach prawa pracy	1423
30.3. Domniemania prawne w prawie pracy	1429

ROZDZIAŁ 31

Ciężar dowodu w prawie pracy	1431
31.1. Uwagi wstępne	1431
31.2. Regulacja ciężaru dowodu w prawie pracy	1434
31.2.1. Uwagi ogólne	1434
31.2.2. Zmiany rozkładu ciężaru dowodu	1437
31.3. Rozkład ciężaru dowodu w indywidualnym prawie pracy	1442
31.3.1. Domniemania związane z nawiązaniem stosunku pracy	1442
31.3.2. Ciężar dowodzenia przyczyn wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy	1447
31.3.3. Ciężar dowodzenia roszczeń pracowniczych uzależnionych od możliwości pracodawcy	1452
31.3.4. Odpowiedzialność materialna pracownika	1455
31.3.4.1. Odpowiedzialność materialna według zasad ogólnych	1455
31.3.4.2. Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone	1456
31.3.5. Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie obowiązków wobec pracownika	1462
31.3.5.1. Uwagi ogólne	1462
31.3.5.2. Ciężar dowodzenia roszczeń wywodzonych z nakazu równego traktowania pracowników	1462
31.3.5.3. Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu	1471
31.3.6. Ciężar dowodu świadczenia pracy nadliczbowej	1473
31.4. Ciężar dowodu w stosunkach zbiorowego prawa pracy	1475
31.5. Problem ciężaru dowodu w administracyjnych stosunkach prawa pracy	1480

ROZDZIAŁ 32

Sankcje w prawie pracy	1485
32.1. Uwagi wstępne	1485
32.2. Odpowiedzialność kompensacyjna podmiotów prawa pracy	1489
32.2.1. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracowników	1489
32.2.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza zbiorowych podmiotów prawa pracy	1497
32.3. Odpowiedzialność podmiotów prawa pracy o charakterze niekompensacyjnym	1501
32.3.1. Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna	1501
32.3.2. Odpowiedzialność karna i za wykroczenia	1508
32.3.3. Sankcje wadliwych czynności prawnych	1514
32.4. Szczególne sankcje prawa pracy	1516
32.4.1. Sankcje szczególne stosowane wobec pracowników	1516
32.4.2. Sankcje szczególne stosowane wobec zbiorowych podmiotów prawa pracy	1518

ROZDZIAŁ 33	
Intertemporalne prawo pracy	1521
WYKAZ SKRÓTÓW	1553
BIBLIOGRAFIA	1561
ORZECZENIA	1713
INDEKS RZECZOWY	1741

SŁOWO WSTĘPNE

W 2016 r. minęło ponad czterdzieści lat od wejścia w życie przepisów kodeksu pracy oraz trzydzieści lat od czasu wydania jedyne polskiego zarysu systemu prawa pracy autorstwa profesora Tadeusza Zielińskiego. Minione dekady w historii kraju cechują radykalne zmiany społeczno-polityczne. Głęboka transformacja ustrojowa i skorelowane z nią przejście od gospodarki centralnie sterowanej do społecznej gospodarki rynkowej oraz dynamiczny rozwój doktryny prawa pracy uzasadnia, w moim przekonaniu, podjęcie próby kompleksowego przedstawienia dorobku nauki prawa pracy. W płaszczyźnie aksjologicznej teoretyczna refleksja w tej materii wydaje się nawet swoistym obowiązkiem współczesnego pokolenia specjalistów prawa pracy, zwłaszcza wobec rysujących się na horyzoncie nowych wyzwań związanych z posttransformacyjnym rozwojem stosunków społeczno-gospodarczych, pluralizacją podstaw zatrudnienia oraz żywiołowo postępującymi procesami legislacyjnymi w stosunkach pracy. Wskazane przyczyny oraz oceny legły u podstaw podjęcia kilka lat temu prac nad przygotowaniem *Systemu prawa pracy*.

Opracowanie to jest w swych założeniach pomyślane jako prezentacja obowiązującego ustawodawstwa pracy w ujęciu systemowym. Jego koncepcja zakłada kompleksowe zarysowanie zasadniczych instytucji systemu prawa pracy. Jest to istotne ze względu na postępujące procesy atrofii prawa pracy, przejawiające się coraz mocniejszym separatyzmem jego poszczególnych części oraz wzrastającą kazuistyką jego regulacji. Założeniem leżącym u podstaw tego dzieła jest więc również uniformizacja aparatury pojęciowej przydatnej w budowaniu ogólnej teorii prawa pracy.

Zgodnie z planem wydawniczym *System prawa pracy* ma się składać z 11 tomów:

1. *Część ogólna prawa pracy*
2. *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*
3. *Indywidualne prawo pracy. Część szczególna*
4. *Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*

5. Zbiorowe prawo pracy
6. Procesowe prawo pracy
7. Zatrudnienie niepracownicze
8. Prawo rynku pracy
9. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne
10. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie
11. Międzynarodowe prywatne prawo pracy

Wewnętrzna delimitacja *Systemu prawa pracy* została oparta na dominujących w doktrynie prawa pracy konwencjonalnych kryteriach przedmiotowo-podmiotowych. Mam przy tym świadomość, że systematyka ta nie spełnia w pełnym wymiarze relacji formułowanych w logice formalnej. Jednakże i inne proponowane w tej materii opcje nie mogą sobie rościć pretensji do zupełnej zgodności z tymi kryteriami. Przyjmując klasyczny podział, kierowałem się przede wszystkim kryteriami racjonalności i funkcjonalności.

Prezentowane dzieło ma charakter syntetyzujący. Zaprezentowane w nim rozważania w swych założeniach zostały oparte o mechanizmy generalizacji, cechujące się niekiedy wysokim poziomem ogólności wywodów. Wedle przyjętych założeń prezentowane w tym tomie rozważania cechują się wieloaspektowością. Dlatego też niektóre instytucje prawne zostały przedstawione z rozmaitych punktów widzenia, co odpowiada metodologicznym dyrektywom uniwersalizmu i komplementarności. Tego rodzaju ujęcie pozwala na analizę dogmatyczną również w wymiarze metateoretycznym. Godzi się jednak zaakcentować, że owa analiza nie jest prowadzona w oderwaniu od obowiązujących *de lege lata* regulacji normatywnych. Rozważania dotyczą wielu istotnych problemów praktycznych wyłaniających się we współczesnych stosunkach pracy.

W nauce prawa, o czym świadczy jej wielowiekowa historia i tradycja, niczego nie rozpoczyna się od początku i nigdy nie wypowiada się ostatniego słowa. Wyraźne są więc w tej książce ślady intelektualnego dziedzictwa minionych pokoleń wybitnych przedstawicieli nauki prawa pracy. W prezentowanym opracowaniu zgodnie z zasadą erudycyjności powołano elementarne i oryginalne dzieła, stanowiące fundamenty doktryny prawa pracy, pomijając w szczególności te, które w ocenie autorów mają charakter odtwórczy lub opisowy.

System prawa pracy jest pracą zbiorową, ale nie wspólną. Zgodnie z dyrektywą autonomiczności zamieszczone w nim zapatrywania są wyrazem indywidualnych poglądów autorów. W sposób samodzielny decydowali oni o przedstawieniu zagadnień merytorycznych. Autorom ze wszystkich ośrodków akademickich w kraju, którzy podjęli trud opraco-

wania poszczególnych aspektów części ogólnej prawa pracy, wyrażam także tą drogą serdeczne podziękowania.

W założeniach publikacja jest kierowana zarówno do przedstawicieli nauki prawa pracy, jak i do szeroko pojmowanej praktyki. Żywię przekonanie, że poczynione w niej rozważania będą użyteczne w prowadzeniu racjonalnego dyskursu prawniczego.

Kraków, 24 listopada 2016 r.

Krzysztof Baran

ROZDZIAŁ 1

POJĘCIE I SYSTEMATYKA PRAWA PRACY

Bolesław M. Ćwiertniak

1.1. UWAGI WSTĘPNE

Dla każdej szczegółowej nauki¹, a także dla praktyki stosowania prawa szczególne znaczenie mają zagadnienia wiążące się z definiowaniem pojęć dla danej dziedziny podstawowych². Wśród nich zaś na czoło wysuwa się samo zdefiniowanie danej gałęzi prawa, określenie jej zakresu, kryteriów jej wyodrębnienia w ramach systemu prawnego, systematyki wewnętrznej teje oraz kryteriów jej przeprowadzenia i inne temu podobne zagadnienia. Mocą przyjętej definicji następuje bowiem swoiste wyodrębnienie owej gałęzi, a także przypisywanego jej zakresu przedmiotowego, rzutujące na kryteria dokonania jej podziału i systematyki. *Prima facie* należałoby zatem oczekiwać – w literaturze danej nauki szczegółowej prawoznawstwa (w naszym przypadku w literaturze prawa pracy) – znacznej liczby opracowań monograficznych, studiów czy artykułów poświęconych problematyce definiowania owej gałęzi prawa³. Podobnie jak należałoby oczekiwać również opracowań na temat wyodrębniania prawa pracy jako gałęzi, kryteriów jego dokonania oraz jego podziału i systematyki⁴.

¹ O szczegółowych naukach prawnych, ich zadaniach teoretycznych i praktycznych por. szerzej Z. Ziemiński, *Szkice z metodologii szczegółowych nauk prawnych*, Warszawa-Poznań 1983 i powoływaną tam literaturę. O określonych aspektach definiowania prawa por. tegoż, *Problemy logiczne definiowania prawa*, RPEiS 1961, z. 2 i powoływaną tam literaturę, natomiast zagadnienie definiowania pojęć prawnych przedstawia w swej monografii W. Patryas, *Definiowanie pojęć prawnych*, Poznań 1997. Por. też A. Malec, *Zarys teorii definicji prawniczej*, Warszawa 2000, tam też obszerna literatura przedmiotu.

² Por. też J. Gregorowicz, *Definicje w prawie i w nauce prawa*, Łódź 1962; Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe prawodawstwa*, Warszawa 1980, s. 34 i n.; S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *Zasady prawa. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 1974, s. 91 i n.

³ Pisałem o tym m.in. w pracach B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa pracy” w polskiej literaturze prawniczej (próba systematyzacji)*, St.Pr.PiPSP. 1999–2000, s. 9 i n. oraz tegoż, *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa pracy*, GSP 2000, t. VI, s. 15 i n.

⁴ Por. m.in. B.M. Ćwiertniak, *Kryteria wyodrębniania prawa pracy jako gałęzi systemu prawa polskiego*, St.Pr.PiPSP. 2007, s. 25 i n.

W innych miejscach⁵ wskazywałem już, że analiza naszej literatury z zakresu prawa pracy prowadzi do wniosku, iż – wbrew wspomnianym oczekiwaniom – nie podjęto w niej szerszych badań nad definiowaniem „prawa pracy”. Problematyka ta występuje głównie w opracowaniach o charakterze dydaktycznym⁶, nader zaś rzadko w artykułach naukowych⁷ czy też innych opracowaniach. Swoistą ilustracją tego zjawiska może być też brak stosownego hasła („prawo pracy”) w podstawowych opracowaniach encyklopedycznych tej gałęzi naszego prawa⁸.

Analogicznie ma się rzecz z problematyką kryteriów wyodrębniania prawa pracy jako gałęzi prawa, jej podziałami i systematyką wewnętrzną. Problematyka ta występuje głównie, w skondensowanej i uproszczonej formie, w podręcznikach prawa pracy⁹ oraz w opracowaniach opisujących relacje prawa pracy do innych gałęzi prawa¹⁰, np. przy okazji „zaliczania”

⁵ Zob. B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 9 i n.*; tegoż, *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa...”, s. 15 i n.* oraz tegoż, *Ujęcie przedmiotu prawa pracy a wyodrębnienie „typów” zasad prawa pracy*, PPiPS 1986, t. 7, s. 7 i n.

⁶ Por. m.in. podręczniki prawa pracy: Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1996, s. 14 i n.; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 1996, s. 1 i n.; K. Kolasiński, *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996, s. 27 i n.; tegoż, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Toruń 1997, s. 31 i n.; M. Piotrowski, *Prawo pracy*, Poznań–Zielona Góra 1997, s. 37 i n.; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Gdańsk 1996, s. 11; tejże, *Prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 17 i n.; U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów administracji*, Sopot 1999, s. 11 i n.; U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Kraków 2005, s. 23 i n.; Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 19 i n.; *Prawo pracy*, pod red. Z. Niedbały, Warszawa 2007, s. 31 i n. (także nowsze wydania tych opracowań).

⁷ Por. B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 9 i n.* oraz tegoż, *O „ogólnoteoretycznej” definicji...”, s. 15 i n.*; tegoż, *Definiowanie prawa pracy (w:) Prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Kraków 2005, s. 27 i n.; tegoż, *Definiowanie prawa pracy (w:) Prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2009, s. 27 i n.

⁸ Por. *Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych*, pod red. L. Florka, Warszawa 1998; *Leksykon prawa pracy. 100 podstawowych pojęć*, pod red. J. Steliny, Warszawa 2008 (prawo pracy definiowane jest tam przez J. Stelinę w hasle: Przedmiot prawa pracy, s. 223–224); stosowne hasło zawiera natomiast np. *Encyklopedia prawa*, pod red. U. Kaliny-Prasznickiej, Warszawa 1999 (i późniejsze wydania), autorem hasła: Pracy prawo jest tu T. Kuczyński (por. s. 549).

⁹ Relatywnie szeroko omawia ją T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, Część I. Ogólna, Warszawa–Kraków 1986, s. 7 i n. Z innych podręczników por. m.in. H. Szurgacz (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys...”, s. 19–20*; M. Gersdorf, K. Rączka, *Prawo pracy. Podręcznik w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2006, s. 15–17.

¹⁰ Por. np. T. Zieliński, *Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego*, Warszawa 1997, zwłaszcza s. 20 i n. Dość obszerną literaturę dotyczącą relacji prawa pracy do prawa cywilnego zestawiam w opracowaniu B.M. Ćwiertniak, *Funkcje zasad prawa pracy w związku z art. 300 kodeksu pracy (próba systematyzacji) (w:) Prawo pracy. Ubezpieczenia społeczne. Polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, pod red. B.M. Ćwiertniaka, Opole 1998, s. 47 i n. O relacjach

określonych zespołów norm do prawa pracy bądź innej gałęzi prawa¹¹. Literatura teoretycznoprawna poświęcała wyodrębnieniu prawa pracy, jako *exemplum* procesów podziału systemu prawa m.in. na gałęzie, uwagę głównie w połowie lat 60. oraz w latach 80. ubiegłego wieku¹². Jej dorobek z tego okresu relatywnie szybko przenoszono do literatury prawa pracy, przy czym niektóre z proponowanych koncepcji teoretycznoprawnych były przedmiotem analiz i polemik¹³.

We wskazanej tu syntetycznej diagnozie stanu literatury dotyczącej wspomnianej problematyki pomijam cykle własnych studiów dotyczących kryteriów wyodrębniania prawa pracy¹⁴.

W opracowaniu o charakterze systemowym wspomnianym zagadnieniom należy poświęcić więcej uwagi, prezentując poglądy wyrażone w literaturze przedmiotu, nie stroniąc od własnych refleksji i wniosków. Prezentację poglądów doktryny wiąże się z próbą określonej ich systematyzacji¹⁵. Przeglądowi zostaną poddane w szczególności poglądy i kon-

prawa pracy do innych gałęzi por. np. A. Kostecki, *Związki prawa finansowego z prawem pracy*, St.Pr.PiPSP. 1994, s. 9 i n.

¹¹ T. Zieliński, *Stosunek prawa pracy...*, *passim*. Szerszy wywód o zaliczeniu norm regulujących problematykę zatrudnienia i bezrobocia przeprowadził M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 45 i n. Por. też B.M. Ćwiertniak, O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa..., s. 19 i n.

¹² Por. zwłaszcza: H. Rot, *Jedności i podziały systemu prawa socjalistycznego*, AUWr. Prawo XXV, nr 145, Wrocław 1971, s. 186 i n.; tegoż, *Problemy kodyfikacji prawa PRL*, Prace Wrocławskiego Towarzystwa Naukowego, Seria A, nr 193, Wrocław 1978, s. 50 i n., zwłaszcza s. 80 i n.; J. Romul, *Kształtowanie się systemu prawa socjalistycznego w Polsce. Przemiany podstaw formalnych i doktryny prawniczej*, Prace Wydziału Prawa UAM nr 65, Poznań 1974, s. 38 i n.; Z. Ziemiński, *Szkice z metodologii szczegółowych...*, s. 123 i n. Por. też uwagi i literaturę powołaną w opracowaniu B.M. Ćwiertniak, *Ujęcie przedmiotu prawa...*, s. 9 i n.

¹³ Por. zwłaszcza polemikę T. Zielińskiego z poglądami o tzw. kompleksowych kryteriach wyodrębniania prawa pracy i kompleksowym charakterze prawa pracy jako gałęzi prawa (S. Włodyka, H. Rot). Por. np. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 10 i n. Por. też H. Rot, *Jedności i podziały systemu...*, s. 105 i n.; S. Włodyka, *Problem „prawa gospodarczego”*, SC 1964, t. V, *passim*. Zob. też uwagi o kompleksowości prawa pracy w opracowaniu B.M. Ćwiertniak, *Ujęcie przedmiotu prawa...*, s. 10 i n., 22.

¹⁴ Por. B.M. Ćwiertniak, O kryteriach funkcjonalnych wyodrębniania prawa pracy jako gałęzi w systemie prawa (w:) *Człowiek. Obywatel. Pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, pod red. J. Steliny, A. Wypych-Zywickiej, GSP 2007, t. XVII, s. 61 i n.; tegoż, *Kryteria kodyfikacyjne a wyodrębnienie prawa pracy jako gałęzi w polskim systemie prawa*, St.Pr.PiPSP. 2006, s. 9 i n.; tegoż, *Kryterium zasad prawa pracy a wyodrębnienie prawa pracy jako gałęzi w polskim systemie prawa (w:) Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, pod red. Z. Górala, Łódź 2007, s. 37 i n.

¹⁵ Na temat systematyzacji i klasyfikacji por. m.in. *Mała encyklopedia logiki*, pod red. W. Marciszewskiego, Ossolineum 1970, s. 103, 209–210, 339 oraz klasyczne już podręczniki logiki: T. Kotarbiński, *Kurs logiki dla prawników*, Warszawa 1974, s. 40–49; K. Ajdukiewicz, *Zarys logiki*, Warszawa 1960, s. 47 i n.; tegoż, *Logika pragmatyczna*, Warszawa 1974, s. 48 i n. Por. też Z. Ziemiński, *Logika praktyczna*, Warszawa 1995, s. 56 i n. (a także naj-

cepcje wyrażone w literaturze krajowej, odrębnym i nader skomplikowanym zadaniem bowiem byłoby przedstawienie i analiza tychże w ujęciu prawnoporównawczym¹⁶. Odwołania do literatury obcej będą mieć charakter pomocniczy, w określonych zaś przypadkach ilustracyjny¹⁷.

1.2. O PROBLEMACH DEFINIOWANIA I DEFINICJI PRAWNICZYCH

Chociaż niniejsze opracowanie nie jest poświęcone teorii definiowania pojęć prawnych czy prawniczych, to przed zaprezentowaniem kolejnych zagadnień związanych z definiowaniem prawa pracy w polskiej literaturze prawniczej oraz tekstach prawnych należy wskazać na określone problemy teoretyczne związane z procesami definiowania, a także podkreślić trudności, jakie będą występować na tle kwalifikacji wypowiedzi określonych autorów jako definicji prawa pracy czy też interpretacji określonych przepisów prawnych jako definicji legalnych tegoż prawa. Zasygnalizowana dystynkcja definicji doktrynalnych i tzw. definicji legalnych ma tu nader istotne znaczenie – owym „rodzajom” definicji przypisuje się przecież odrębne cechy i właściwości, z którymi m.in. wiążą się stwierdzenia czy oceny wad definicji.

W przypadku definicji tworzonych i funkcjonujących w doktrynie można wskazać liczne spory o charakter tych definicji. Należy tu podkreślić w szczególności spór o to: a) czy są to definicje realne czy nominalne; b) sprawozdawcze czy projektujące; c) czy za definicje uważać tylko definicje klasyczne, czy również inne wypowiedzi (niespełniające wymogów definicji klasycznych).

W literaturze z zakresu teorii prawa i metodologii nauk prawnych dość powszechnie głoszone są poglądy, że definicje formułowane w dogmatyce prawa mają, wedle ich autorów, postać definicji realnych, a nie nominalnych¹⁸ oraz że mają one postać definicji klasycznych, opartych na

nowsze wydania). Zob. też W. Kubik, *Klasyfikacje prawne*, Toruń 1981 i cytowaną tam pracę S. Kaczorowskiego, *Rodzaje podziału logicznego*, Lwów 1939.

¹⁶ Ujęcia prawnoporównawcze bowiem mogą się odnosić zarówno do myśli prawnej, norm prawnych, instytucji prawnych, gałęzi, systemów, rodzin i typów prawa; por. szerzej R.A. Tokarczyk, *Komparatystyka prawnicza*, Kraków–Lublin 1997, s. 55 i n.; złożony jest też status metod badawczych komparatystyki prawniczej; tamże, s. 169 i 184; M. Ancel, *Znaczenie i metody prawa porównawczego. Wprowadzenie ogólne do badań prawnoporównawczych*, Warszawa 1979, s. 47 i n., 132 i n., tamże literatura przedmiotu.

¹⁷ Akcent w niniejszym rozdziale zostanie położony na zagadnienia definiowania prawa pracy (i w wąskim zakresie także jego działów).

¹⁸ Tak np. W. Patryas, *Definiowanie pojęć...*, s. 17–18, tamże przykłady.

zasadzie *definitio fit per genus proximum et differentiam specificam*¹⁹. Poglądy takie mogą jednak budzić, moim zdaniem, określone wątpliwości²⁰.

W szczególności wątpliwe jest tu przypisywanie im charakteru definicji realnych²¹ (typowych przecież dla definiowania rzeczy i zjawisk „świata realnego”, jak dawniej pisano „obiektywnie istniejących”, a nie dla określania znaczeń wyrażen czy nazw). *Nota bene* sposób rozwiązania (ustalenie charakteru definicji) zależy tu w gruncie rzeczy od założeń ideologiczno-prawnej natury co do ontologii zjawisk prawnych, np. co do charakteru norm prawnych jako określonych „bytów” czy też wyłącznie konstrukcji pojęciowych (konstruktów teoretycznych). Z reguły w większości przypadków (w związku z przypisywaną „realnością” definicji) traktuje się owe definicje jako sprawozdawcze, a nie projektujące. Stąd biorą się dość częste spory, także w literaturze prawa pracy, o adekwatność bądź nieadekwatność (traktowaną jako wada) określonych definicji²², o której to wadzie w przypadku definicji projektujących w ogóle nie można przecież mówić.

Kolejnym sygnalizowanym problemem jest uznawanie za definicje wypowiedzi niespełniających wymogów definicji klasycznej, dotyczy to

¹⁹ Por. np. J. Gregorowicz, *Definicje w prawie i w nauce...*, s. 60, 70 i n.; W. Patryas, *Definiowanie pojęć...*, s. 13 i n. O definicji klasycznej por. szerzej T. Kotarbiński, *Kurs logiki...*, s. 29 i n.; zob. także tegoż, *Elementy teorii poznania, logiki formalnej i metodologii nauk*, Ossolineum 1961, rozdział II. Zob. też K. Ajdukiewicz, *Zarys...*, s. 31 i n.; por. również hasło: Definicja klasyczna (w:) *Mała encyklopedia...*, s. 37.

²⁰ Ich prezentacja wymagałaby szerszego opracowania, opartego na analizie definicji funkcjonujących w różnych dogmatykach szczegółowych. Dodatkowo należałoby się zastanowić, czy definicji (bądź części definicji) nie można potraktować jako wypowiedzi perswazyjnych. O problemach związanych z perswazyjnym charakterem definicji por. m.in. klasyczne już prace: Ch. Stevenson, *Persuasive Definitions*, *Mind* 1938, t. XLVII, nr 187, s. 531 i n.; tegoż, *Ethics and Language*, New Haven 1945, s. 278 i n. (tamże koncepcje definicji quasi-perswazyjnych); A. Kaufmann, *Rechtsphilosophie im Wandel, Stationen eines Weges*, Köln 1984, s. 106 i n. W literaturze polskiej por. w szczególności T. Pawłowski, *Tworzenie pojęć i definiowanie w naukach humanistycznych*, Warszawa 1978, s. 228–236; Z. Ziemiński, *Wstęp do aksjologii dla prawników*, Warszawa 1990, s. 35–45. Można odnieść *prima facie* wrażenie, że wiele występujących w naszej literaturze definicji prawa pracy spełnia określone cechy definicji perswazyjnych.

²¹ O definicjach realnych i nominalnych por. szerzej m.in. K. Ajdukiewicz, *Logika...*, s. 62 i n.; K. Pasenkiewicz, *Logika ogólna*, Warszawa 1980, s. 46 i n.; Z. Ziemiński, *Logika...*, s. 44. Por. też odpowiednie hasła (w:) *Mała encyklopedia...*, s. 38–39 i 42–43.

²² O błędach w definiowaniu por. szerzej m.in. K. Ajdukiewicz, *Logika...*, s. 62 i n.; T. Kotarbiński, *Elementy teorii poznania...*, rozdział II; tegoż, *Kurs logiki...*, s. 16 i n., 37 i n.; L. Borkowski, *Elementy logiki formalnej*, Warszawa 1974, s. 123 i n.; T. Pawłowski, *Tworzenie pojęć i definiowanie...*, s. 27 i n.; K. Wieczorek, *Wprowadzenie do logiki*, Warszawa 2005, s. 123 i n. Odmienne może jednak wyglądać sytuacja w przypadku uznawania definicji za zdania praktyczne; o wypowiedziach tych i ich charakterze por. A. Semianowski, *Poznawcze i praktyczne funkcje nauk empirycznych*, Warszawa 1976, s. 123 i n., tamże omówienie koncepcji A. Podgóreckiego, A. De Lorme'a, J. Kalinowskiego.

zwłaszcza tzw. definicji częściowych oraz definicji przez postulaty²³. Wspomniane wypowiedzi są wszak w powszechnym użyciu, przy tym są one również wyodrębniane w logice czy też metodologii nauk, niejednokrotnie też przypisywana jest im znaczna użyteczność praktyczna²⁴.

Literatura z zakresu metodologii nauk zaleca tu, przy kwalifikowaniu wypowiedzi danego autora jako definicji, kierowanie się m.in. dodatkowymi komentarzami autora związanymi z tą wypowiedzią lub wynikającymi z kontekstu występowania owej wypowiedzi, uzasadniającymi swoiste „domniemanie definicji”²⁵.

Nawiązując do ostatnio prezentowanego problemu, można wskazać, że w literaturze prawa pracy w wielu opracowaniach spotykamy wypowiedzi odnoszące się do prawa pracy²⁶ bądź też do określonych jego działów: prawa stosunku pracy (indywidualnego prawa pracy), zbiorowego prawa pracy, prawa sporów pracy (nieprzybierające postaci definicji klasycznej). Z reguły pozbawione są one wspomnianych odautorskich komentarzy, a więc ich kwalifikowanie (bądź nie) jako definicji, np. przez postulaty, zawsze może być uznawane za zabieg dość wątpliwy, jeśli nie ocenia tego tak sama osoba uznająca daną wypowiedź za definicję, oceny takie mogą być dokonane przez inne osoby.

W jednym z opracowań dokonałem rozróżnienia trzech rodzajów sytuacji posługiwania się w doktrynie prawa pracy wypowiedziami prezentującymi czy określającymi prawo pracy²⁷ (czy odpowiednio dany dział prawa pracy, czego już za każdym razem w tekście nie będę akcentował).

²³ O definicjach częściowych por. szerzej A. Malec, *Zarys teorii definicji...*, s. 50–54; T. Pawłowski, *Tworzenie pojęć i definiowanie...*, s. 115 i n. Definicje „przez postulaty” zwykle traktowane są przez logików i metodologów jako pseudodefinicje; por. np. K. Ajdukiewicz, *Logika...*, s. 79 i n.; Z. Ziemiński, *Logika...*, s. 50.

²⁴ Por. szerzej T. Pawłowski, *Tworzenie pojęć i definiowanie...*, s. 9 i n., 115 i n., tamże literatura przedmiotu. O użyteczności praktycznej tychże por. tamże, s. 77 i n. Powstaje tu dodatkowo pytanie, czy tego typu wypowiedzi nie należy traktować jako pojęć typologicznych; por. B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa pracy” w polskiej literaturze prawniczej (Próba systematyzacji)*, St.Pr.PiPSp.1999/2000, t. 5, s. 10 i 20. O pojęciach typologicznych por. szerzej T. Pawłowski, *Tworzenie pojęć i definiowanie...*, s. 98 i n.; J. Lazari-Pawłowska, *O pojęciu typologicznym w humanistyce (w:) Logiczna teoria nauki*, pod red. T. Pawłowskiego, Warszawa 1966 i cytowaną tam literaturę.

²⁵ Por. T. Pawłowski, *Tworzenie pojęć i definiowanie...*, s. 12; B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 12 i n.*

²⁶ Por. B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 12–13. Analogiczne uwagi można poczynić odnośnie do wypowiedzi dotyczących działów prawa pracy; por. B.M. Ćwiertniak, *Z zagadnień definiowania prawa pracy i jego działów – uwagi na tle definiowania zbiorowego prawa pracy (w:) Prawo pracy. Zabezpieczenie społeczne. Z aktualnych zagadnień*, pod red. B.M. Ćwiertniaka, Opole 2001, s. 221 i n.*

²⁷ B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 12–13.*

Pierwszą grupę przypadków będą stanowić opracowania, w których autorzy świadomie nie definiują prawa pracy, mimo że nagminnie korzystają z tego pojęcia lub pojęć pochodnych od niego (takich np. jak „źródła prawa pracy”, „przepisy prawa pracy”, „stosunki prawa pracy”)²⁸.

Drugą grupę będą stanowić opracowania, w których brak wypowiedzi mających postać wspomnianych definicji klasycznych, choć występują zwarte sekwencje wypowiedzi mających charakteryzować prawo pracy²⁹. Na ich tle powstają wątpliwości, czy poczytywać je za definicje, mianowicie definicje przez postulaty czy też definicje cząstkowe.

Trzecią, najliczniejszą, grupę przypadków, będą stanowić opracowania, w których znajdują się wypowiedzi mające postać wspomnianych definicji klasycznych³⁰.

W wielu przypadkach autorzy dodatkowo wyraźnie deklarują charakter określonych wypowiedzi jako definicji prawa pracy, a także podkreślają ten charakter wyodrębnieniem graficznym w tekście (np. spacje, wytłuszczenia)³¹. Definicjom tym towarzyszą z reguły zespoły wypowie-

²⁸ Przypadki takie nierzadkie są w naszej literaturze, zarówno tej starszej, jak i obecnej; por. np. A. Stelmachowski, *Popularny zarys przepisów prawa pracy*, Warszawa 1954; A.M. Świątkowski, *Zasady prawa pracy*, Warszawa 1997, s. 9–11; *Prawo pracy po zmianach*, pod red. K. Rączki, Warszawa 1997, s. 13–19; M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1999, s. I, s. 2–3; Z. Góral, *Prawo pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 1999, s. 13 i n., 20 i n.; trudno „dopatrzyć się” definicji prawa stosunku pracy np. u J. Piątkowskiego, *Prawo stosunku pracy w teorii i praktyce*, Toruń 2006 (mimo tytułu rozdziału III „Miejsce prawa stosunku pracy w systemie norm prawa pracy...”).

²⁹ Por. np. W. Jaśkiewicz (w:) W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1980, s. 11–17; W. Muszalski, *Prawo socjalne*, Warszawa 1996, s. 15 i n.; A.M. Świątkowski, *Indywidualne prawo pracy*, Gdańsk–Kraków 2001, s. 12–14 (na tle przedmiotu indywidualnego prawa pracy); A. Portalska, R. Portalski, *Prawo pracy procesowe*, Warszawa 2004, s. XVI (Wstęp).

³⁰ Por. przywołane w pracy B.M. Ćwiertniaka (*Z zagadnień definiowania prawa..., passim*) przykłady definicji zbiorowego prawa pracy autorstwa J. Jończyka, W. Sanetry, M. Seweryńskiego; por. też np. definicję procesowego prawa pracy w podręczniku K.W. Barana, *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003, s. 11 oraz tegoż, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 11. Należy jednak podkreślić, że w przypadku definicji prawa pracy (co po części odnosi się i do definicji jego działów) konstruowanych z założenia jako klasyczne zauważa się, iż w sposób formalny, w drodze arbitralnej konwencji określa się zakres takich pojęć, jak „stosunek pracy” (por. np. T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, Część I. Ogólna, Katowice 1979, s. 23 i 25), pozostały zaś zakres stosunków prawa pracy wyodrębnia się, z braku kryteriów ogólnych, *de facto* nie w drodze definicji klasycznej, lecz przez wyliczenie części składowych. Por. szerzej B.M. Ćwiertniak, *Ujęcie przedmiotu prawa...*, s. 10 i n., tamże przykłady.

³¹ Por. np. L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 1999, s. 1 (gdzie użyto terminu „definicja” jako tytułu określonego podrozdziału książki). Wyodrębnienia w tekście w postaci np. spacji czy wytłuszczeń występują np. w podręcznikach T. Zielińskiego, *Zarys wykładu prawa pracy*, Część I. Ogólna, Katowice 1977, s. 22; tegoż, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 13.

dzi mające charakteryzować ogólnie tak zdefiniowane prawo pracy (zwłaszcza zaś przedmiot prawa pracy). Do kwestii tych trzeba będzie nawiązać w kolejnej części opracowania.

Pewne problemy wiążą się również z definicjami legalnymi³². Określane zwykle jako normatywny nakaz wyznaczający sposób rozumienia danego wyrażenia przez prawodawcę³³ definicje te stanowią zróżnicowaną grupę, w szczególności wskazuje się, że mogą dotyczyć wyrażań, w których słowo lub ciąg słów dotyczy danego ich wystąpienia bądź też dowolnego ich wystąpienia w tekście prawnym³⁴, różnicuje na definicje legalne *sensu stricto* i *sensu largo*³⁵. Większość autorów widzi w nich definicje nominalne, a nie realne, projektujące (ustanowione przez prawodawcę), a nie sprawozdawcze³⁶. Jako takie z założenia mają tautologiczny charakter³⁷.

Pomijając zagadnienia *stricte* teoretycznej natury (np. zaklasyfikowanie danej definicji legalnej do określonego rodzaju definicji legalnych; formalną strukturę budowy definicji; relacje definicji w języku prawnym do wypowiedzi w języku etnicznym czy w innych językach), można zwrócić uwagę na określone ich grupy mające istotne znaczenie dla dogmatyki, zwłaszcza w związku z procesami stosowania prawa. W szczególności będą to problemy z kwalifikowaniem prawnym przepisów prawnych (czy pewnych ich zespołów) jako definicji legalnych, „rekonstrukcją” wyżej wymienionych z przepisów prawnych; zakresami zastosowania definicji legalnych; wykładnią samych definicji oraz innych przepisów

³² Na temat definicji legalnych por. Z. Ziemiński, *Metodologiczne zagadnienia prawnoznawstwa*, Warszawa 1974, s. 163–172; por. też J. Gregorowicz, *Definicje w prawie i w nauce...*, *passim*; L. Nowak, *Spór o definicje legalne a sposób pojmowania „prawodawcy”*, *PiP* 1969, z. 3, s. 510 i n.; o definicjach legalnych jako definicjach projektujących oraz o definicjach arbitralnych por. też W. Patryas, *Definiowanie pojęć...*, s. 116 i n.; A. Malec, *Zarys teorii definicji...*, s. 25 i n.

³³ Por. np. A. Malec, *Zarys teorii definicji...*, s. 25–28; W. Patryas, *Definiowanie pojęć...*, s. 116–117.

³⁴ Por. wyróżnienie A. Malca, *Zarys teorii definicji...*, s. 26–27.

³⁵ Tamże, s. 28 i n. Autor przypisuje im ze względu na cechy danej definicji charakter „metajęzykowych” definicji legalnych (s. 29 i n.) bądź „intrajęzykowych” definicji legalnych (s. 30 i n.).

³⁶ Por. J. Gregorowicz, *Definicje w prawie i w nauce...*, s. 38; W. Patryas, *Definiowanie pojęć...*, s. 117, przypis 47; K. Ajdukiewicz, *O definicji (w:) Język i poznanie*, t. 2, Warszawa 1985, s. 243.

³⁷ Por. m.in. wypowiedź K. Ajdukiewicza, który twierdzi, że „Z uwagi na to, że definicje projektujące podane w stylizacji przedmiotowej stwierdzają tylko takie fakty trywialne, nazywamy je tautologiami definicyjnymi”, podając przykład definicji mikrona jako jednej tysięcznej milimetra i inne im podobne (por. K. Ajdukiewicz, *Logika...*, s. 73–76, cyt. s. 75), wcześniej zaś zauważa, że „Definicja taka opiera się bowiem na projekcie (postanowieniu) dotyczącym denotacji definiowanego wyrazu” i „będzie miała zapewnioną prawdziwość przez konwencję terminologiczną, na której się opiera” (tamże, s. 73 i 74).

prawnych w związku z obowiązywaniem danej definicji legalnej, związanych z nią wnioskowań prawnych czy też ocen przez doktrynę danej definicji legalnej, oceną i konsekwencjami wpływu takiej definicji na inne definicje legalne czy też doktrynalne.

Na niektóre ze wspomnianych problemów, szczególnie akcentowanych w literaturze prawa pracy, zwrócę uwagę w dalszej części opracowania.

1.3. SPOSOBY DEFINIOWANIA PRAWA PRACY I ICH PERIODYZACJA W LITERATURZE POLSKIEGO PRAWA PRACY

W jednym z opracowań, po analizie literatury krajowej³⁸, zaproponowałem przyjęcie określonej periodyzacji sposobów definiowania w niej prawa pracy, obejmującej trzy okresy. Sygnalizowałem tam też poglądy literatury w czasie ją poprzedzającym³⁹.

W pracy tej wyodrębniłem następujące okresy:

- 1) okres pierwszy – od połowy lat 50. do połowy lat 80. XX w., w którym termin „prawo pracy” (definiowany jako określony zbiór norm czy przepisów prawa) ma się cechować jednoznacznością;
- 2) okres drugi – od połowy lat 80. do połowy lat 90. XX w., w którym pod wpływem poglądów J. Jończyka⁴⁰ część doktryny przyjmuje, że termin ten jest z natury wieloznaczny, z czym łączy się też wielość definicji prawa pracy;
- 3) okres trzeci – zapoczątkowany w połowie lat 90. XX w., w którym postuluje się, aby definicje prawa pracy uwzględniały złożoność zjawiska prawnego, określoną jego naturę⁴¹.

Poprzedzający zaś wyróżnione okresy czas można nazwać, korzystając z medycznych analogii, przenośnie okresem „prenatalnym” samego prawa pracy i sposobów jego definiowania. Granice tego okresu historii

³⁸ Zaznaczam, że dla uniknięcia wątpliwości co do charakteru wypowiedzi autorów, analizie tej poddano „wyraźne” definicje naszego prawa pracy.

³⁹ B.M. Cwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 10, 11 i n.*

⁴⁰ Por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 11–12; podobnie w późniejszych wydaniach – por. np. tegoż, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 15. Poglądy J. Jończyka znalazły odzwierciedlenie w późniejszych opracowaniach, w szczególności w pracach W. Sanetry i K. Kolasieńskiego, częściowo także w pracach innych autorów, np. nawiązuje do nich T. Liszcz, *Prawo pracy. Część ogólna*, Gdańsk 1994, s. 8–9; teź, *Prawo pracy*, 1996, s. 11.

⁴¹ Por. W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, t. 1, Białystok 1994, s. 13, 17 i n.; K. Kolasieński, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Toruń 1997, s. 27 i n. i kolejne podręczniki tegoż autora.

polskiego prawa pracy są różnie określone: od drugiej połowy XIX w.⁴², jako okres międzywojenny⁴³, niekiedy do połowy lat 50. XX w.⁴⁴

Początkowo regulacje (ujęte później jako ustawodawstwo pracy, prawo pracy) zaliczane są do różnych gałęzi wówczas wyodrębnianych, choć z czasem narastają w doktrynie coraz bardziej poglądy o specyfice owych regulacji, potrzebie wyodrębnienia, początkowo jako gałęzi nauki, potem także jako gałęzi ustawodawstwa⁴⁵. W tym okresie nazwa „prawo pracy”⁴⁶ nie jest ani jedyna, ani dominująca. Obok niej występuje wiele innych nazw, niejednokrotnie adekwatnych do zakresu mu przypisywanego, czy – na co zwraca uwagę W. Muszalski – terminologii ówczesnego ustawodawstwa zaborczego (pozaborczego)⁴⁷, czy także określonych nurtów ideologicznych („kwestia robotnicza”, „kwestia społeczna”)⁴⁸.

Najczęściej pojawiają się zatem takie nazwy, jak: „prawo robotnicze”, „prawo przemysłowe i robotnicze”, „prawo (bądź ustawodawstwo)

⁴² Por. np. W. Muszalski, *Prawo pracy, prawo socjalne a polityka społeczna*, St. Praw. 1985, nr 1–2, s. 51, odwołujący się m.in. do pozycji zebranych przez A. Suligowskiego – zob. A. Suligowski, *Biografia prawnicza polska XIX i XX wieku*, Warszawa 1911, s. 51.

⁴³ Por. np. M. Święcicki, J. Jończyk, *Prawo pracy* (w:) *Historia państwa i prawa Polski 1918–1939*, cz. II, pod red. F. Ryszki, Warszawa 1968, s. 254 i n. O określonych zagadnieniach związanych z nazewnictwem przyszłego „prawa pracy” w tym okresie pisze również W. Szubert, *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966, s. 9 i n.

⁴⁴ B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 10–11. T. Wyka natomiast prezentuje w swym opracowaniu (*Bezpieczeństwo i higiena pracy po nowelizacji*, Warszawa 1997) poglądy żywione w okresie międzywojennym oraz w latach 40. ubiegłego wieku; W. Muszalski, *Prawo pracy, prawo...*, s. 51 *in fine*.*

⁴⁵ Por. W. Muszalski, *Prawo pracy, prawo...*, s. 51; T. Wyka, *Bezpieczeństwo i higiena pracy...*, *passim*.

⁴⁶ Nazwę tę stosowali m.in. A. Raczyński (*Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930), F. Zoll (*Zobowiązania w zarysie według polskiego kodeksu zobowiązań*, Warszawa 1945; wcześniej por. *Prawo pracy w biegu wieków*, Rocznik Prawniczy Wileński 1930, t. 1930, odbitka); S. Grzybowski (*Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947); J. Bloch (*Kodeks pracy*, Warszawa 1928, także kolejne wydania); z końcem lat 30. XX w. nazwę tę przyjął także Z. Fenichel (*Prawo pracy – komentarz*, Kraków 1939). Por. też W. Szczepański, *Prawo pracy w świetle orzeczeń sądowych*, Warszawa 1933 (ostatnie wydanie 1938).

⁴⁷ Tak W. Muszalski, *Prawo pracy, prawo...*, s. 51.

⁴⁸ Szerzej o odniesieniach do zadań polityki społecznej oraz ideach prezentowanych w literaturze polskiej por. J. Aulaytner, *Polska polityka społeczna. Kreowanie ładu społecznego*, Warszawa 2005, s. 8 i n., 19–86; tegoż, *Polityka społeczna: pomiędzy ideą a działaniem*, Warszawa 1994, s. 31 i n.; por. też M. Mitrega, *Przedmiot i zakres polityki społecznej* (w:) *Polityka społeczna*, pod red. A. Frąckiewicz-Wronki, M. Zralek, Katowice 1998, s. 5 i n. Odnośnie do poglądów najwybitniejszych polskich polityków społecznych por. też biogramy w pracy *Przeszłość dla przyszłości*, pod red. L. Frąckiewicz, Katowice 2001, *passim*.

fabryczne”⁴⁹, ale również „prawo socjalne”, „prawo społeczne”⁵⁰, funkcjonujące jeszcze dość powszechnie po zakończeniu II wojny światowej.

Nazwa „prawo pracy” zaczyna dominować i nadszpiewanie szybko wypiera z użycia pozostałe określenia z początku lat 50. XX w. Obok aktywności naukowej i dydaktycznej posługujących się nią wcześniej autorów można tu wskazać na dwa kolejne, nader istotne czynniki:

- a) wpływ doktryny radzieckiej (w ZSRR od lat 20. XX w. uznawano prawo pracy za odrębną gałąź prawa, o kluczowym w państwie socjalistycznym znaczeniu społecznym, politycznym i gospodarczym);
- b) zmiany o charakterze organizacyjnym i programowym, polegające m.in. na utworzeniu w 1950 r. na uniwersytetach (w Warszawie, Krakowie i Łodzi) pierwszych katedr prawa pracy⁵¹, wprowadzeniu przedmiotów dydaktycznych o tej nazwie.

Konsekwencją zmian ustrojowych państwa oraz wskazanych zmian programowych była „polityczna dezaktualizacja” dotychczasowych podręczników i ekspansja (częściowo, ze względu na tradycje naszej doktryny, ograniczona) literatury radzieckiej, m.in. za pośrednictwem tłumaczeń wybranych podręczników, lansujących określoną definicję prawa pracy⁵².

Pierwszy z wyodrębnionych wcześniej okresów łączy się z przełomem społecznym i politycznym połowy lat 50. XX w. i odchodzeniem od wzorców radzieckich w różnych dziedzinach życia. Dla nauki i dydaktyki prawa pracy szczególną, przełomową wręcz rolę (przy akceptacji pryncypiów socjalistycznego prawa pracy) spełnia tu monografia, wykorzystywana, zresztą również dość powszechnie, w roli podręcznika, autorstwa Z. Salwy, W. Szuberta, M. Świąckiego⁵³.

W okresie tym wykształciły się, na tle nieskodyfikowanego ustawodawstwa pracy, dwa sposoby definiowania (a co za tym idzie rodzaje de-

⁴⁹ Por. np. S. Kossuth, *Prawo fabryczne*, Łódź 1887; M. Lewy, *Prawo przemysłowe i robotnicze*, Warszawa 1918; Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Warszawa–Kraków–Łódź–Paryż–Wilno–Zakopane 1930.

⁵⁰ Por. m.in. J. Buzek, *Administracja gospodarstwa społecznego*, Lwów 1913; J.G. Wenigierow, *Polskie prawo społeczne w zarysie*, Warszawa 1933. Swoisty renesans nazwa „prawo socjalne” w literaturze polskiej przeżywa od lat 80. XX w.

⁵¹ Por. W. Muszalski, *Prawo pracy, prawo...*, s. 51 *in fine*.

⁵² Szczególnie istotny wpływ miał tu podręcznik *Sovetskoje trudowoje pravo*, pod red. N.G. Aleksandrowa, Moskwa 1949, przetłóżony na język polski (*Radzieckie prawo pracy*, Warszawa 1951).

⁵³ Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957. Rolę tego opracowania zamierza przypomnieć w przygotowywanym obecnie artykule W. Piotrowski.

finicji) prawa pracy. Prezentowałem je już przy innej okazji⁵⁴, w tym zatem miejscu poprzestanę na ich przypomnieniu. Pierwszy z nich prezentowany był dość konsekwentnie w opracowaniach autorstwa M. Świąćckiego. W pracach swych autor ten zaproponował i stosował definicję, w myśl której prawo pracy miało być zbiorem norm prawnych stanowiących gałąź prawa, określających status pracownicz⁵⁵. Pisał, że: „Prawo pracy [...] jest to ogół norm, które służą za podstawę powstania stosunków prawnych składających się na status pracowniczy. Definicję tę nazywam skrótowo »definicją statusową«”⁵⁶.

Sposób ten określano niekiedy (niesłusznie) jako podmiotowy⁵⁷. W gruncie rzeczy zaś to nie dany podmiot (pracownik), lecz zespół stosunków społecznych miał decydować o tym, czy mamy do czynienia ze „statusem pracowniczym” podmiotu i z „prawem pracy”⁵⁸.

Definicja taka (mimo dość szerokiego – w ujęciu M. Świąćckiego – zakresu materii składających się na ów status) spotkała się wkrótce z dość powszechną krytyką doktryny prawa pracy, która uznawała, że definicja ta jest dotknięta wadą braku adekwatności⁵⁹, zbyt bowiem wąsko określa przedmiot prawa pracy⁶⁰. Przecistawiano jej zatem odmienny sposób definiowania i związane z nim definicje prawa pracy, choć i dziś niektórzy

⁵⁴ B.M. Ćwerniak, *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa...*, s. 17–20; tegoż, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 19–22.*

⁵⁵ Por. zwłaszcza M. Świąćcki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 15 i 16, 17 i n. Można zaznaczyć, że niekiedy autor ten posługiwał się niejako równolegle definicją prawa pracy, którą nazwałem standardową (por. tamże, s. 17). *Nota bene* kwestia zakresu definicji statusowej nie miała dla tego autora znaczenia praktycznego (np. w zakresie kwalifikacji „gałęziowej” określonych norm czy przepisów prawnych). W cytowanym tu podręczniku M. Świąćcki pisał: „Nazwa »prawo pracy« nie jest zatem nazwą definiującą. Utrwaliła się i upowszechniła zaś dlatego, że dobrze sygnalizuje najważniejsze elementy, które stanowią przedmiot tej gałęzi prawa jak i główne jej funkcje” (tamże, s. 12).

⁵⁶ B.M. Ćwerniak, *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa...*, s. 17–20; tegoż, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 19–22.*

⁵⁷ Por. B.M. Ćwerniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 19. Nota bene* podobny błąd występuje i dziś u części autorów definiujących zbiorowe prawo pracy i wskazujących jako kryterium jego wyodrębnienia kryterium podmiotowe.

⁵⁸ Por. B.M. Ćwerniak, *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa...*, s. 17–20; por. też tegoż, *Z zagadnień definiowania prawa...*, s. 228–230 (na tle tzw. podmiotowych definicji zbiorowego prawa pracy).

⁵⁹ O ile w ogóle można tu było mówić o nieadekwatności ze względu, po pierwsze, na deklarację M. Świąćckiego, po drugie, ze względu na charakter wypowiedzi, jeśli przyjąć, że jest to definicja.

⁶⁰ Piszę o tym szerzej w pracy B.M. Ćwerniak, *Ujęcie przedmiotu prawa...*, s. 15 i n., tamże przykłady. Por. również Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1978, s. 10 i n. Z czasem krytyka ta „przenosi się” na wprowadzoną przez prawodawcę definicję legalną; por. m.in. uwagi T. Zielińskiego, *Zarys wykładu prawa...*, 1977, s. 9–10, s. 21; M. Piekarskiego, komentarz do art. 9 k.p. (w:) *Kodeks pracy z komentarzem*, pod red. M. Piekarskiego, Warszawa 1979, s. 25–27.

autorzy⁶¹, a także prawodawca, nawiązują do zaprezentowanej tu definicji statusowej⁶². W okresie tym dominację uzyskał zatem drugi sposób definiowania prawa pracy, który, zdaniem większości doktryny naszego prawa pracy, miał być wolny od wad definicji statusowej (w szczególności zaś miał zapewniać adekwatność definicji prawa pracy). Definicje te określają prawo pracy jako wyodrębnioną gałąź systemu prawnego Rzeczypospolitej Polskiej, która reguluje stosunki pracy oraz inne stosunki społeczne ściśle ze stosunkami pracy związane⁶³.

Wyształcił się więc w literaturze swoisty „standardowy” sposób definiowania i związane z nim definicje prawa pracy⁶⁴. Definicje takie nazywałem zatem „standardowymi” definicjami prawa pracy⁶⁵.

Szczegółowe omówienie form, budowy funkcjonalnej, zakresu przedmiotowego, tym bardziej zaś charakteru logicznego definicji standardowych zdecydowanie przekraczają ramy niniejszego opracowania. W tym miejscu można wskazać ogólnie kilka kwestii.

Wspomniane tu definicje statusowa i standardowa tworzone były wedle formuły klasycznych definicji równościowych. Definiowały prawo pracy jako określony zbiór norm (gałąź prawa). Ich analiza wskazuje, że w każdej z nich można wyodrębnić elementy funkcjonalne, które określiłem jako elementy: ontologiczny, systemowy i przedmiotowy. Elementy te realizują określone założenia i funkcje związane z definicją prawa pracy, a mianowicie:

- a) element ontologiczny definicji wyraża założenie o istnieniu prawa pracy (jako określonego zbioru norm prawnych);
- b) element systemowy definicji statuuje ów zbiór jako odrębną, samodzielną gałąź danego systemu prawnego;
- c) element przedmiotowy wskazuje na zakres owego zbioru norm prawnych (przedmiot prawa pracy) czy – jak powiedzieliby inni

⁶¹ Por. np. T. Liszcz, *Prawo pracy*, 1996, s. 11; T. Majtas, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Poznań 1999, s. 9.

⁶² Por. dalsze uwagi na temat definicji legalnych naszego prawa pracy.

⁶³ Por. np. Z. Salwa, *Prawo pracy PRL...*, s. 10; tegoż, *Prawo pracy*, Olsztyn 1994, s. 11; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 13; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo...*, 1996, s. 1.

⁶⁴ Nie oznacza to, że każdy z autorów definiuje prawo pracy tak samo; różnie ujmowany jest przez poszczególnych autorów przede wszystkim zakres stosunków pracy i zakres stosunków związanych ze stosunkami pracy; por. w tym względzie zestawienie tych różnic, występujących w latach 80. XX w., które przedstawiłem w pracy B.M. Ćwiertniak, *Ujęcie przedmiotu prawa...*, s. 10 i n., tamże literatura. Część autorów wprowadza do swej definicji prawa pracy np. cechy przypisywane stosunkowi pracy (por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 7, 13), część ujmuje je jako kompleks czy konglomerat norm (por. uwagi w B.M. Ćwiertniak, *Ujęcie przedmiotu prawa...*, s. 10 i n.), niekiedy autorzy sytuują systemowo prawo pracy jako gałąź prawa poza przyjętą przez siebie definicją.

⁶⁵ B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 20–21; tegoż, O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa...*, s. 18 i n.

autorzy – zakres stosunków społecznych regulowany normami prawa pracy⁶⁶.

Definicje te traktowane są przez ich autorów (w zdecydowanej większości) jako realne i sprawozdawcze, a zatem „mają oddać” w sposób jednoznaczny cechy prawa pracy bądź, u nielicznych, ostrożniejszych autorów, na tle założonej definicji (a więc definicji projektującej, a nie sprawozdawczej) prawo pracy ma uzyskać pożądaną przez doktrynę czy praktykę jednoznaczność⁶⁷.

Oceniając poprawność budowy („udatność utworzenia”) owych definicji, obok sygnalizowanych wcześniej, przypisywanych im (szczególnie zaś definicji statusowej) wad – zwykle w świetle ustaleń logiki i metodologii nauk wysoce dyskusyjnych – można wskazać na klasyczny błąd w definiowaniu ewidentnie je dotyczący; jest to błąd z łaciny nazywany *ignotum per ignotum*. A zatem wyrażenie definiowane (*definiendum*) definiuje się poprzez inne wyrażenie (wyrażenia) nieznane, o nieokreślonym zakresie. Definiens pozornie określa *definiendum* (tu prawo pracy). Odnosi się to szczególnie do elementów przedmiotowych definicji – w pierwszej będzie to ów „status pracowniczy”, w drugiej owe „stosunki pracy i inne stosunki społeczne ściśle ze stosunkami pracy związane”. Ów błąd logiczny w definiowaniu mógłby zostać konwalidowany przez powiązanie z definicją prawa pracy poprawnych logicznie definicji owego „statusu” czy „stosunków” (co wydaje się prawie niewykonalne, o ile wskazane definicje prawa pracy miałyby być operatywne i przydatne praktycznie). Autorzy tych definicji nie starają się więc tworzyć określonych ciągów definicji określających wyrażenia występujące w definiensach definicji prawa pracy, lecz starają się je przynajmniej eksplikować, wskazywać czy wyliczać⁶⁸.

Równocześnie należy przyznać, że definicje takie mają również określone zalety. Można tu wymienić przede wszystkim ich użyteczność (przydatność praktyczną) oraz stałość. Odwołuje się do nich (szczególnie zaś do ich elementu przedmiotowego) przy różnych okazjach nauka i praktyka prawa pracy, m.in. orzecznictwo sądowe czy PIP, rozstrzygając

⁶⁶ B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 21; tegoż, O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa..., s. 18; tegoż, Definiowanie prawa pracy (w:) Prawo..., 2013, s. 28–29.*

⁶⁷ Tak np. M. Świącicki, *Prawo..., s. 17 i n.*

⁶⁸ T. Zieliński pisze tu, że na tle wspomnianych definicji, w sposób formalny, w drodze „arbitralnej konwencji” musi się określić owe „społeczne stosunki pracy” – T. Zieliński, *Zarys wykładu..., 1979, s. 23, 25. O wyliczaniu zaś części składowych pisano w literaturze teoretyczno-prawnej, że „z braku kryteriów odpowiednio ogólnych” wyróżnia się dany zakres „nie w drodze definicji klasycznej poprzez podanie rodzaju i różnicy gatunkowej, lecz poprzez wyliczenie działów składowych” – tak Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe..., s. 13. Stąd też pisałem swego czasu, że „»definicje« te, moim zdaniem, w gruncie rzeczy, niczego nie definiują” (B.M. Ćwiertniak, *Ujęcie przedmiotu prawa..., s. 10).***

określone istotne problemy prawne. Przydatność praktyczna jest też ważnym elementem oceny w naukach praktycznych czy społecznych. Nieodkreśloność zaś, związana z potrzebą definiowania czy eksplikowania w inny sposób zwrotów użytych w definiensie, pozwala na stałe funkcjonowanie definicji nawet przy zmianie elementu przedmiotowego (np. włączenia czy wyłączenia określonych rodzajów stosunków społecznych, jak było np. ze stosunkami ubezpieczeń społecznych, stosunkami związanymi z zatrudnianiem i bezrobociem).

Ze wskazanymi błędami definiowania, lecz także ze wskazanymi zaletami definicje te wchodzi w kolejne wyodrębnione tu okresy.

W drugim z okresów rozpowszechnia się stanowisko zakładające wieloznaczność terminu „prawo pracy”, ma on występować w kilku kontekstach (czy sferach zjawisk), którym mają odpowiadać właściwe im definicje prawa pracy. Definicje te zatem zrelatywizowane są do określonych znaczeń (czy też kontekstów znaczeniowych lub sfer zjawisk)⁶⁹.

Jak wskazano wcześniej, prekursorem takiego ujęcia był w naszej literaturze J. Jończyk, który swoją koncepcję wyartykułował szerzej w 1984 r. w swoim podręczniku prawa pracy, którego rozdział I „O prawie pracy” rozpoczyna pkt 1 „Cztery znaczenia nazwy »prawo pracy«”⁷⁰. Autor ten wyodrębnia tu cztery konteksty znaczeniowe oraz związane z nimi znaczenia i definicje prawa pracy:

- 1) kontekst normatywny (legislacyjny), w którego ramach prawo pracy rozumiane jest i definiowane jako określony zespół norm prawnych;
- 2) kontekst praktyczny (aplikacyjny), w którym prawo pracy rozumiane ma być i definiowane jako określona praktyka stosowania tegoż zbioru norm;
- 3) kontekst naukowy (badawczy), obejmujący dyscyplinę naukowo-badawczą;
- 4) kontekst dydaktyczny, w którego ramach prawo pracy rozumiane będzie jako przedmiot, dyscyplina dydaktyczna i jako takie będzie definiowane⁷¹.

Tym samym „dotychczasowe” definicje prawa pracy w koncepcji tej zostają zrelatywizowane do kontekstu normatywnego⁷². Koncepcję tę przejmuje W. Sanetra, który z czasem dokonuje swojej modyfikacji⁷³, re-

⁶⁹ Por. B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 14, 22 i n.* O „odniesieniach” do określonych zjawisk (czy „sfer zjawisk”) pisze W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...”, s. 17 i n.*

⁷⁰ J. Jończyk, *Prawo...”, 1984, s. 11–12; por. też tegoż, Prawo...”, 1995, s. 15.*

⁷¹ J. Jończyk, *Prawo...”, 1984, s. 11–12; tegoż, Prawo...”, 1995, s. 15.*

⁷² Por. B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 14, 22–23 (por. też zamieszczone tam schematy procesów definiowania prawa pracy: nr 3 i 4, s. 17 i 18).*

⁷³ W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...”, s. 17 i n.*

cypują ją też kolejni autorzy⁷⁴, choć można stwierdzić, że nie stała się ona przedmiotem szerszych analiz w naszej literaturze⁷⁵, mimo rosnącego odwoływania się do niej głównie w podręcznikach prawa pracy⁷⁶. Autor ten zamiast operować pojęciem kontekstu, typowym dla prac J. Jończyka, używa określenia „sfera zjawisk”, wyodrębniając trzy takie sfery: 1) ściśle normatywną, 2) działalności badawczej i 3) działalności dydaktycznej. O tych ostatnich dwóch pisze też jako o „zespolu rozważań teoretycznych i praktycznych na temat tych zjawisk” (ściśle normatywnych) bądź o całym procesie przyswojenia sobie określonej wiedzy⁷⁷. Autor ten nie komentuje, dlaczego wyeliminował wyodrębniony przez J. Jończyka kontekst praktyczny (aplikacyjny), trudno zatem oceniać zasadność dokonanej modyfikacji. Można jednak wskazać, że owe konteksty czy sfery definiowania zostały określone (czy wyodrębnione) w sposób arbitralny, choć z pewnym nawiązaniem do tradycji⁷⁸. Autorzy nie podają też wyraźnie, czy każdemu z kontekstów (sfer) odpowiada jedna definicja prawa pracy, czy też w każdym z nich mogą być tworzone różne definicje (np. prawa pracy jako przedmiotu dydaktycznego). *Prima facie* możliwe wydaje się tu tworzenie definicji odpowiadających określonym „rodzynom znaczeń”⁷⁹ (czy stanowiących takie „rodziny”).

Można też dodać, że autorzy ci nie zajmują się szerzej definicjami prawa pracy w innych kontekstach (sferach) niż normatywna⁸⁰, pamiętamy zaś, że tym ostatnim można przypisać wady definicji z poprzedniego okresu.

⁷⁴ Por. np. K. Kolasiński, *Prawo pracy znowelizowane*, s. 27 i n.; tegoż, *Prawo pracy i ubezpieczeń...*, s. 13 i n., 31 i n.; tegoż, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2001, s. 13 i n., szczególnie s. 58 i n. Autor ten odwołuje się do prac J. Jończyka, rozumienie prawa pracy dzieli zaś na „pozytywistyczne” i „socjologiczne”.

⁷⁵ Por. B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 23 in fine.*

⁷⁶ Por. M. Piotrowski, *Prawo pracy*, 1997, s. 37; por. też K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, L. Mitrus, A. Sobczyk, *Prawo pracy*, Kraków 2005, s. 29.

⁷⁷ Tak W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 17, tamże cyt.

⁷⁸ Tradycyjnie mówi się o ustawodawstwie, doktrynie, dydaktyce, praktyce, dawniej powszechnie mówiono o gałęziach prawa ujmowanych jako „gałęzie ustawodawstwa” i „gałęzie dogmatyki”.

⁷⁹ O pojęciach mających rodziny znaczeń pisze szerzej T. Pawłowski, *Tworzenie pojęć i definiowanie...*, s. 181–222. Por. też L. Koj, *On Defining Meaning Families*, *Studia Logica* 1969, t. XXV, który wskazuje na trudności w ich definiowaniu powodujące konstruowanie definicji cząstkowych i eksplikację tych pojęć przy użyciu takich właśnie definicji.

⁸⁰ Por. J. Jończyk, *Prawo...*, 1995, s. 15; W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 17 i n. Por. też B.M. Ćwiertniak, *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa...*, s. 28 *in fine*, gdzie wskazane są stanowiska tych autorów omawiających dalej prawo pracy jako zespół norm prawnych, czasem wsparte wyraźną deklaracją o ograniczeniu wykładu do „tradycyjnego ujęcia” (tak W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 19, por. też s. 13).

Część autorów w literaturze naszego prawa pracy nie przejęła wspomnianej koncepcji, rezerwując pojęcie „prawo pracy” dla określenia zbioru norm (gałęzi prawa, ale w znaczeniu gałęzi ustawodawstwa) i konsekwentnie pisząc o „stosowaniu norm prawa pracy” (czy skrótowo „stosowaniu prawa pracy”), „nauce” (czy „doktrynie”), „dydaktyce” (lub „nauczaniu”) tegoż prawa⁸¹.

Wspomniana modyfikacja, polegająca na zrelatywizowaniu definicji prawa pracy, łączy się z trzecim z wyodrębnionych okresów, w którym, podobnie jak w okresie drugim, zakłada się wieloznaczność terminu „prawo pracy” i wielość definicji prawa pracy, odpowiadających wyodrębnionym kontekstom (sferom zjawisk).

Dodatkowym założeniem jest tu założenie o możliwości i potrzebie odwołania się do określonych koncepcji teoretycznoprawnych dotyczących istoty i natury zjawisk prawnych. W oparciu o nie:

- 1) ma się wyodrębnić jakieś kolejne znaczenie i ma się konstruować kolejną definicję prawa pracy („ogólnoteoretyczną” definicję prawa pracy) bądź
- 2) „kwalifikuje” się, z teoretycznoprawnych pozycji, funkcjonujące już w literaturze definicje „prawa pracy”⁸².

Skonstruowania takiej definicji, uwzględniającej istotę i złożoność zjawiska prawnego prawa pracy, podjął się W. Sanetra. Koncepcja definiowania prawa pracy prezentowana przez W. Sanetrę stanowi konsekwencję dokonanej przez tego autora ujemnej oceny aktualnie występujących w literaturze definicji prawa pracy, relatywizowanych przezeń do określonej, podstawowej sfery zjawisk (kontekstu). Przyjmując zatem, że podstawowym (czy właściwym) znaczeniem terminu „prawo pracy” jest (są) znaczenie (znaczenia) związane ze sferą zjawisk ściśle normatywnych⁸³, krytykuje dotychczasowe definicje (standardowe, choć krytyka taka mogłaby być skierowana także pod adresem definicji statusowych). Zarzuca ich autorom, że traktują zjawisko prawne wyłącznie jednopłaszczyznowo, ograniczając je do pozytywistycznego czy wręcz normatywistycznego traktowania prawa (a więc także prawa pracy), sprowadzania go do „zespołu norm prawnych” czy też „tak lub inaczej rekonstruo-

⁸¹ Instruktywnym przykładem może tu być ujęcie prezentowane przez T. Zielińskiego, który termin „prawo pracy” odnosi do zbioru norm prawnych stanowiących gałąź prawa (T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 7 i n.), konsekwentnie zaś pisze o stosowaniu, analizie naukowej, nauczaniu tegoż (czy o tym) zespołu norm – por. tytuły określonych rozdziałów, s. 218 i n. (rozdział „Stosowanie i wykładnia prawa pracy”), s. 257 i n. (rozdział „Nauka prawa pracy”). Prawo pracy nie jest tu zatem np. praktyką stosowania norm czy nauką prawną, ale stosuje się w praktyce normy prawa pracy, funkcjonuje i rozwija się nauka prawa pracy.

⁸² Por. B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 14, 24–25.*

⁸³ Tak W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 19.

wanej normy postępowania”. Wychodząc z takiego założenia, W. Sanetra postuluje uwzględnienie w definicji prawa pracy wielopłaszczyznowości zjawiska prawnego – ujęcie prawa pracy jako złożonej struktury ontologicznej, stanowiącej połączenie norm (ujętych jako wypowiedzi językowe ustawodawcy), zachowań się podmiotów, przeżyć psychicznych i wartości (w innym miejscu autor pisze też o wartościach normatywnych)⁸⁴. Wyodrębnia zatem, jak sam pisze, w ramach sfery zjawisk normatywnych drugie podstawowe znaczenie terminu prawo pracy, „właściwe”, bo nie dotknięte błędem jednopłaszczyznowości ujęcia, szersze od dotychczasowego, gdyż obejmujące obok norm owe zachowania, przeżycia i wartości, które nazywa ogólnoteoretycznym.

Konsekwencją tego jest twierdzenie W. Sanetry, że „może i powinno [być] wyróżnione [...] rozumienie ogólnoteoretyczne” i że „prawo pracy w szerszym, właściwym rozumieniu należałoby określić jako zespół norm prawnych (wypowiedzi ustawodawcy) regulujących kompleks stosunków związanych z pracą oraz odnoszących się do nich zachowań, przeżyć psychicznych i wartości w znaczeniu normatywnym”⁸⁵.

To właśnie tak ujętą definicję W. Sanetry – nawiązując do użytego przezeń zwrotu o „rozumieniu ogólnoteoretycznym” – nazywam ogólnoteoretyczną definicją prawa pracy. Porównując tak skonstruowaną definicję do „dotychczasowych”, jak je nazywa powołany autor, definicji (omówionych wcześniej), można zauważyć, że podobnie jak te definicje zbudowano ją w formule klasycznej definicji równościowej. Wypowiedzi jej autora zdają się świadczyć, że traktuje ją jako definicję realną, sprawozdawczą. Wyraźne jest jej zrelatywizowanie do określonego kontekstu normodawczego (czy, jak pisze W. Sanetra, „zjawiska ze sfery ściśle normatywnej”). Także w definicji ogólnoteoretycznej można wyodrębnić elementy definicji – ontologiczny czy przedmiotowy. Mogłoby się *prima facie* wydawać, że w definicji nie ma elementu, który nazywam systemowym. Autor definicji nie akcentuje bowiem w niej w sposób wyraźny, że chodzi o zbiór norm stanowiący wyodrębnioną część systemu prawnego. Należy jednak zaznaczyć, że autor już wcześniej przecież w swym podręczniku „sytytuje systemowo” prawo pracy, wysuwając ten element przed rozważania, m.in. i te, które dotyczą definiowania prawa pracy⁸⁶.

Odmierna zdaje się stylizacja elementu przedmiotowego (użycie zwrotu o „kompleksie stosunków związanych z pracą”), choć można wskazać, że również niektóre dotychczasowe definicje, które w moim przekonaniu należy zaliczyć do standardowych, odwołują się do regulo-

⁸⁴ Tamże.

⁸⁵ Tamże, s. 18–20, cyt. s. 19.

⁸⁶ Tamże, s. 13 („Od autora”), W. Sanetra posługuje się tam określeniem „dział prawa”.

wania przez normy prawa pracy złożonego kompleksu stosunków społecznych⁸⁷. Nie można zatem widzieć tu istotnej różnicy między wspomnianymi definicjami.

Również *prima facie* mogłoby się wydawać, że w elemencie ontologicznym, w związku z założoną koncepcją wielopłaszczyznowości zjawiska prawnego, definicja ogólnoteoretyczna obejmuje szersze spektrum zjawisk; złożona struktura ontologiczna prawa powoduje, iż w definicji tej, obok zespołu norm prawnych, pojawiają się także odnoszące się do nich zachowania, przeżycia psychiczne i wartości w znaczeniu normatywnym, niewymieniane w definicjach „dotychczasowych”, co ma przecież stanowić o „wyższości” tejże nad nimi, stanowić podstawową jej zaletę.

Oceniając prawidłowość budowy nowej, „ogólnoteoretycznej” definicji, można wskazać na dziedziczony po definicjach „dotychczasowych” błąd *ignotum per ignotum*. Analizując dalej tę definicję, trzeba zwrócić uwagę na jej własne błędy. Otóż, jak wskazywano wielokrotnie przy definiowaniu, definicję klasyczną tworzy się *per genus et differentiam specificam*, omawiana zaś definicja *de facto* definiuje nie tylko prawo pracy, ale również pojęcie prawa jako takiego. Mamy zatem istotny błąd dwojakiej natury – założenia dotyczące prawa jako zjawiska jedno- lub wielopłaszczyznowego nie powinny zatem występować w definiensie prawa pracy, podobnie jak cechy przypisywane prawu (na tle określonych założeń) czy elementy składowe tegoż, np. normy, zachowania, przeżycia, wartości normatywne.

Ogólnoteoretyczna definicja prawa pracy z tego punktu widzenia stanowi swoiste *superfluum* definicyjne, w którym obok zdefiniowania prawa pracy definiuje się również elementy innego obiektu – prawa. Trudno ją zatem uznać za poprawną logicznie. Równocześnie mamy tu błąd natury metodologicznej – sprzeczność takiej konstrukcji z podnoszonym w logice i metodologii nauk postulatem prostoty⁸⁸ (obok aspektu metodologicznego błędu *ignotum per ignotum*).

Nota bene skoro mamy już owe założenia dotyczące prawa i jego złożonej, wielopłaszczyznowej koncepcji, to brak relatywizacji poglądów

⁸⁷ Por. B.M. Ćwiertniak, *Ujęcie przedmiotu prawa...*, s. 22.

⁸⁸ Por. B.M. Ćwiertniak, *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa...*, s. 24–27, tam też literatura (głównie teoretycznoprawna oraz z zakresu logiki). O „postulacie prostoty” w badaniach naukowych i definiowaniu pojęć por. szerzej J. Szumilewicz, *Postulat prostoty (Simplex Sigillum Veri?)*, Studia i Materiały z Dziejów Nauki Polskiej 1977, Seria E, z. 6; tejże, *Prostota – postulat wyboru czy metoda badania naukowego (w:) Rozprawy i szkice z filozofii i metodologii nauk*, pod red. J. Sucha, E. Pakszys, I. Czerwonogóry, Warszawa 1992, s. 177 i n.

jej autora do określonej koncepcji prawa⁸⁹. Można też wskazać na coraz poważniejsze dziś zastrzeżenia zgłaszane w literaturze teoretycznoprawnej co do samych koncepcji wielopłaszczyznowych⁹⁰.

Przydatność praktyczna omawianej definicji również nie wydaje się zbyt duża⁹¹, zdecydowanie zaś mniejsza od definicji standardowych prawa pracy, którym można wróżyć długie lata dalszego funkcjonowania.

⁸⁹ W. Sanetra pisze tu w liczbie mnogiej – o koncepcjach (*Prawo pracy. Zarys...*, s. 17 i n.). Trudno ocenić, którą (które) z nich autor uznaje za podstawę swojej definicji, w szczególności, czy mają to być koncepcje uznawane za pozytywistyczne czy prawnonaturalne. Z licznych prac poświęconych koncepcjom prawa natury por. m.in. prace zebrane w książce *Right Conduct. Theories and Applications*, pod red. M.D. Bayles, K. Henley, New York 1988, zwłaszcza cz. I „Theories: Natural Law and Natural Rights”; w literaturze polskiej por. szerzej M. Szyszkowska, *Teorie prawa natury XX wieku w Polsce*, Warszawa 1982; teje, *Filozofia prawa i filozofia człowieka*, Warszawa 1989. Szerokie omówienie koncepcji prawa naturalnego w przekroju wieków, z pozycji adherenta prawa naturalnego zawiera praca M.A. Krąpca, *Człowiek i prawo naturalne* (w:) *Dzieła*, t. X, Lublin 1993; por. też tegoż, *Legal order („ordo iuris”) – Reality or Fiction*, *Ius et Lex* 2005, nr 1, s. 133 i n. Rolę koncepcji prawnonaturalnych dla różnych gałęzi prawa i instytucji prawnych omówiono w opracowaniu *Powrót do prawa ponadustawowego*, pod red. M. Szyszkowskiej, Warszawa 1995.

⁹⁰ Mimo że w literaturze krajowej z zakresu filozofii i teorii prawa nadal dominuje ujmowanie prawa jako złożonego, wielopłaszczyznowego zjawiska, to względny konsens dotyczy zasady wielopłaszczyznowości zjawiska i badań nad nim. Poszczególni autorzy czy ich grupy widzą jednak ową złożoność odmiennie, można tu wskazać np. wieloletnie spory o liczbę płaszczyzn czy też istotę poszczególnych wyodrębnianych płaszczyzn. O potrzebie zróżnicowania kierunków badań nad prawem pisał m.in. K. Opalek, *Problemy metodologiczne nauki prawa*, Warszawa 1962, s. 96 i n. Wyodrębnione w naszej literaturze płaszczyzny badania prawa omawiają K. Opalek, J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa 1969, s. 326 i n., tamże podział na teorie jedno- i wielopłaszczyznowe, s. 336 i n.; por. też np. J. Kowalski, W. Lamentowicz, P. Winczorek, *Teoria państwa i prawa*, Warszawa 1981, s. 3 i n., s. 27 i n.; R. Sarkowicz, J. Stelmach, *Teoria prawa*, Kraków 1998, s. 23 i n. O zastrzeżeniach i problemach związanych z wyodrębnianiem tych płaszczyzn por. m.in. K. Opalek, *Przedmiot prawoznawstwa a problem tzw. „płaszczyzn prawa”*, *PiP* 1969, z. 6, s. 983 i n.; J. Wróblewski, *Prawo i płaszczyzny jego badania*, *PiP* 1969, z. 6, s. 996 i n. oraz cytowaną tam literaturę. Por. też krytyczne uwagi Z. Ziemińskiego, *Problemy podstawowe...*, s. 74 i n., szczególnie s. 76–77; a także K. Opalek, J. Wróblewski, *Prawo. Metodologia, filozofia, teoria prawa*, Warszawa 1991, s. 54–65.

⁹¹ Por. B.M. Ćwiertniak, *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa...*, s. 28. Przywołuję tam też ocenę Z. Ziemińskiego na temat przydatności praktycznej koncepcji, które z określonymi płaszczyznami badania prawa łączą odmienną ontologiczną tego, co jest badane. Pisał on bowiem: „Wydaje się, iż tego rodzaju koncepcja więcej przysparza kłopotu niż pożytku [...] zmusza do wdania się w złożone spory filozoficzne o »odmienność bytów«, przypisując odmienną ontologiczną, odmienną »byt«, wypowiedziom określonego kształtu, myślom ludzkim, zachowaniom ludzi wobec innych ludzi, strukturom społecznym itp.”, przy czym np. trudno byłoby „odróżnić jakiś swoisty rodzaj »bytów«, który miałby odpowiadać przedmiotowi badań w »płaszczyźnie aksjologicznej«, jeśli nie zakładać »istnienia« dóbr znanych z dzieł Platona” – Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe...*, s. 77. Stąd też postulaty tego autora (tamże), by nie wyodrębniać owych płaszczyzn, badać jednak różne aspekty zjawisk prawnych. Por. też uwagi na ten temat R. Sarkowicz, J. Stelmach, *Teoria...*, s. 25 i n. Por. też K. Opalek, J. Wróblewski, *Aksjologia – dylemat między po-*

Przykładem „kwalifikacji” definicji prawa pracy w świetle określonych, przyjętych przez autora, koncepcji teoretycznoprawnych są opracowania K. Kolasieńskiego. W podręcznikach jego autorstwa akceptuje się zaproponowane przez J. Jończyka rozumienie prawa pracy⁹². Podkreśla się też, że „Spór teoretyczny o istotę prawa znajduje szczególnie refleks w świadomości społecznej co do sposobu rozumienia prawa pracy. Zakorzenione silnie w tradycji europejskiej pozytywistyczne rozumienie istoty prawa, jako tekstów obowiązujących aktów normatywnych, spotyka się z oporem zwłaszcza ze strony pracowników, których działalność zawodowa wiąże się ze stosowaniem tego prawa”. Stąd też autor ten wskazuje na pozytywistyczne rozumienie prawa pracy (odnoszące się do przepisów ogólnie obowiązujących) oraz rozumienie socjologiczne (oznaczające prawo pracy w działaniu zakładów pracy, sądów, organów administracji państwowej, związków zawodowych, organizacji pracodawców)⁹³, szczegółowo też omawia procesy stosowania prawa pracy przez te podmioty⁹⁴.

Na zakończenie należy także wskazać, że również w obecnie wielu autorów prezentuje definicje standardowe prawa pracy (nader rzadko także statusowe), nie relatywizując ich do określonych kontekstów, sfer czy znaczeń⁹⁵. Aktualne pozostają zatem w ich przypadku uwagi poczynione wcześniej⁹⁶.

zytywizmem prawniczym a doktryną prawa natury, PiP 1966, z. 9; tychże, *Prawo. Metodologia, filozofia...*, s. 57 i n., s. 63–65.

⁹² Por. K. Kolasieński, *Prawo pracy znowelizowane*, s. 27 i n.; tegoż, *Prawo pracy i ubezpieczeń...*, s. 13 i n., 31 i n.; tegoż, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2001, s. 13 i n., szczególnie s. 58 i n.

⁹³ K. Kolasieński, *Prawo pracy i zabezpieczenia...*, s. 58–65, cyt. s. 58. Podobnie jak W. Sanetra nie relatywizuje jednak owych pojęć do określonych koncepcji; trudno zatem ustalić, czy pisząc o rozumieniach „socjologicznych”, ma na myśli ujęcia bliskie klasycznym poglądom L. Duquita (por. ich omówienia, m.in. G.L. Siedler, *Doktryny prawne imperializmu*, Kraków 1985; J. Baszkiewicz, F. Ryszka, *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Warszawa 1973, s. 419 i n.; H. Olszewski, M. Zmierczak, *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Poznań bdw, s. 414 i n.; o wpływie tych teorii na filozofię prawa por. m.in. G. Langrod, *L'influencé des idées de Léon Duquit sur la théorie générale du droit*, *Revue juridique et économique du Sud-Ouest* 1959, t. X, nr 3–4), czy też określone koncepcje współczesne, o bardziej pragmatycznym nastawieniu (por. np. A. Podgórecki, *Socjologiczna teoria prawa*, Warszawa 1998).

⁹⁴ Por. K. Kolasieński, *Prawo pracy i zabezpieczenia...*, s. 58–59, 61–62, 64–65, który odwołuje się tu do opracowań zawartych w książce *Stosowanie prawa w zakładzie pracy*, pod red. J. Jończyka, J. Wróblewskiego, Wrocław 1987.

⁹⁵ Por. B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 25; tegoż, O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa...*, s. 18, 28.

⁹⁶ Zaprezentowane tu sposoby definiowania prawa pracy w naszej doktrynie oraz stanowiące ich wynik definicje przedstawiam w formie graficznej w innym opracowaniu:

1.4. DEFINICJE LEGALNE PRAWA PRACY W POLSKIM USTAWODAWSTWIE

Poświęcenie w niniejszym opracowaniu relatywnie wiele miejsca różnym rodzajom doktrynalnych definicji prawa pracy uzasadnione jest kilkoma przyczynami. Podstawowych przyczyn należy upatrywać, moim zdaniem, w dwóch faktach:

- 1) polskie prawo pracy przez ponad pięćdziesięcioletni okres nie było skodyfikowane, składające się zaś na nie w poszczególnych okresach akty nie zawierały jego definicji legalnej, co więcej nie używały nawet terminu „prawo pracy”;
- 2) wykształcenie się w doktrynie różnych definicji tego prawa, zwłaszcza zaś definicji standardowej i jej wieloletnie utrwalenie i powszechna niemal akceptacja przez doktrynę prawa pracy, a po części i orzecznictwo sądowe⁹⁷. Pojawienie się definicji legalnej prawa pracy, odmiennej od treści definicji standardowej, spowodowało swoistą jej kontestację w doktrynie prawa pracy. Na mniejszą skalę

B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa...”, s. 15–18 (schematy nr 1–4), s. 20–21 (schematy nr 5–7).*

⁹⁷ Określony doktrynalnie, zawarty w definicji prawa pracy zakres stosunków społecznych zaliczonych do przedmiotu prawa pracy pozwala rozgraniczyć regulacje prawa pracy od regulacji innych gałęzi prawa. Można tu wskazać wiele istotnych rozstrzygnięć sądowych m.in. Sądu Najwyższego czy też Naczelnego Sądu Administracyjnego, odwołujących się do zakresu przedmiotowego prawa pracy i w oparciu o ten zakres uznających, bądź nie, daną sprawę za sprawę z zakresu prawa pracy i w konsekwencji tego zaliczenia stosujących określone przepisy prawa materialnego oraz procedury. Por. szczególnie orzeczenia łączące się z rozgraniczeniem stosunków służbowych w tzw. służbach mundurowych od stosunków pracy, m.in. wyrok NSA z dnia 5 czerwca 1991 r., II SA 35/91, OSP 1992, z. 1, poz. 25 z głosem J. Łętowskiego; postanowienie SN z dnia 8 maja 1992 r., III ARN 29/92, LEX nr 1671473; wyrok SN z dnia 8 stycznia 1993 r., III ARN 84/92, OSP 1994, z. 7–8, poz. 125 z głosem B.M. Ćwiertniaka; wyrok NSA z dnia 19 października 1993 r., II SA 1359/93, ONSA 1995, nr 1, poz. 11; wyrok NSA z dnia 11 października 1994 r., II SA 791/94, ONSA 1995, nr 3, poz. 136; postanowienie SN z dnia 23 listopada 1994 r., III PO 8/94, OSNP 1995, nr 7, poz. 92; wyrok NSA z dnia 6 grudnia 1994 r., II SA 996/94, ONSA 1995, nr 4, poz. 177; uchwałę TK z dnia 25 stycznia 1995 r., W 14/94, OTK 1995, nr 1, poz. 19; uchwałę SN z dnia 5 września 1995 r., III AZP 17/95, OSNP 1996, nr 5, poz. 70; wyrok SN z dnia 22 lutego 1996 r., III ARN 63/95, OSNP 1996, nr 17, poz. 243; wyrok SN z dnia 22 lutego 1996 r., III ARN 66/95, OSNP 1996, nr 17, poz. 244; wyrok NSA z dnia 5 marca 1997 r., II SA 1260/96, ONSA 1998, nr 1, poz. 18. Podobnie orzeczenia rozgraniczające stosunki pracy od niepracowniczego zatrudnienia w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych (np. wyrok SN z dnia 22 grudnia 1972 r., II CR 543/72, OSNCP 1973, nr 9, poz. 163; uchwała SN z dnia 5 czerwca 1986 r., III PZP 32/86, OSNCP 1987, nr 2–3, poz. 36; uchwała SN z dnia 2 lutego 1993 r., III CZP 164/92, OSNC 1993, nr 7–8, poz. 127 z głosem J. Iwulskiego, OSP 1994, z. 1, poz. 4) czy niepracowniczego zatrudnienia penalnoprawnego (np. postanowienie SN z dnia 11 lutego 1970 r., III PRN 106/69, OSPiKA 1971, z. 2, poz. 28 z głosem T. Świniarskiego; wyrok SN z dnia 17 listopada 1995 r., II PRN 9/95, OSNP 1996, nr 12, poz. 171).

wystąpiło ono w judykaturze, której nawet taka definicja przydatna jest m.in. do kwalifikacji określonych norm, stanów faktycznych itp. do prawa pracy bądź też jako niepodlegających tej dziedzinie (gałęzi prawa)⁹⁸. Z czasem uzyskała też ona znaczenie dla tego typu kwalifikacji i ocen dokonywanych przez inspektorów PIP⁹⁹.

Można tu wskazać, antycypując dalsze rozważania, że owa kontestacja znalazła wyraz także w pracach różnych komisji (gromadzących uznanych za wybitnych przedstawicieli nauki prawa pracy), opracowu-

⁹⁸ Często spotykanymi w praktyce przykładami korzystania z elementu przedmiotowego definicji prawa pracy jest odwoływanie się do definicji i cech stosunku pracy. Początkowo cechy te określono w doktrynie, z czasem znalazły swój odpowiednik w definicji legalnej stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). Orzecznictwo sądowe w oparciu o nie ustalało i ustala w przypadku sporu charakter prawny konkretnych stosunków prawnych. Na podstawie tych cech sądy dokonują oceny i kwalifikacji umów z nazwy cywilnoprawnych, lecz mających materialnoprawne cechy umów o pracę. Dotychczasowa praktyka orzecznicza uzyskała tu dodatkowe normatywne wsparcie w związku z wprowadzeniem w znowelizowanym kodeksie pracy nowego art. 22 § 1¹ k.p. Przykładami pierwszych mogą tu być: orzeczenie SN z dnia 4 czerwca 1952 r., C 1011/52, niepubl.; wyrok SN z dnia 15 lutego 1957 r., I CR 1027/56, LEX nr 1671846; wyrok SN z dnia 2 października 1969 r., I PR 246/69, OSNCP 1970, nr 7–8, poz. 138; wyrok SN z dnia 22 stycznia 1970 r., II PR 298/69, LEX nr 14053; wyrok SN z dnia 9 czerwca 1972 r., I PR 8/72, OSNCP 1973, nr 1, poz. 16; uchwała SN z dnia 2 kwietnia 1974 r., III UZP 2/73, OSNCP 1974, nr 10, poz. 167; wyrok SN z dnia 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSpIKA 1979, z. 9, poz. 168; wyrok SN z dnia 6 kwietnia 1989 r., I PR 138/89, OSpIKA 1990, z. 11–12, poz. 393 z głosem A. Kijowskiego; uchwała SN z dnia 17 kwietnia 1989 r., III UZP 10/89, Orzecznictwo Gospodarcze 1991, nr 1; uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 14 stycznia 1993 r., II UZP 21/92, OSP 1993, z. 10, poz. 210 z głosem J. Broła; uchwała SN z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNP 1995, nr 18, poz. 227; uchwała SN z dnia 23 maja 1995 r., II UZP 3/95, OSNP 1995, nr 23, poz. 292; wyrok SN z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 37/96, OSNP 1997, nr 17, poz. 320; wyrok SN z dnia 30 kwietnia 1997 r., II UKN 82/97, OSNP 1998, nr 7, poz. 217; wyrok SN z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNP 1998, nr 13, poz. 397. Przykładami drugich mogą tu być m.in. orzeczenie SN z dnia 28 listopada 1950 r., C 355/50, OSN 1951, nr 2, poz. 50; orzeczenie SN z dnia 4 czerwca 1952 r., C 1011/52, niepubl.; wyrok SN z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157; po kodyfikacji prawa pracy zaś por. w szczególności wyrok SN z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, LEX nr 14292; uchwałę SN z dnia 11 maja 1976 r., I PZP 18/76, OSNCP 1976, nr 11, poz. 241; wyrok SN z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, NP 1981, nr 6; uchwałę SN z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNP 1994, nr 3, poz. 39; wyrok SN z dnia 4 października 1994 r., I PRN 72/94, OSNP 1995, nr 4, poz. 47; wyrok SN z dnia 7 września 1995 r., I PRN 43/95, OSNP 1996, nr 6, poz. 84; wyrok SN z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNP 1998, nr 11, poz. 329.

⁹⁹ Charakter prawny instytucji określonej w art. 22 § 1¹ k.p. i łączące się z nim uprawnienia inspektorów pracy szerzej omawiają K. Rączka, *Czy domniemanie stosunku pracy?*, Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych 1997, nr 2, s. 11 i n.; tegoż, *Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy*, PiZS 1996, nr 11; H. Lewandowski, Z. Góral, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, PiZS 1996, nr 12; H. Lewandowski, rozdział IV (w:) *Prawo pracy po zmianach*, pod red. K. Rączki, Warszawa 1997; Z. Góral, rozdział V (w:) *Prawo pracy po zmianach*, pod red. K. Rączki, Warszawa 1997.

jących projekty reformy prawa pracy – nowelizacje kodeksu pracy, projekty nowych kodeksów w ramach tzw. rekodyfikacji prawa pracy. Ich efektem była dokonana w połowie lat 90. XX w. m.in. nowelizacja przepisu zawierającego definicję legalną prawa pracy, z początkiem zaś pierwszej dekady obecnego wieku opracowanie „nowej” definicji legalnej (w ramach projektu nowego kodeksu pracy).

Jak wskazano, przepisy prawne w okresie międzywojennym nie zawierały definicji legalnych prawa pracy ani nawet nie posługiwały się tym terminem¹⁰⁰. W okresie tym, zwłaszcza zaś w latach 30. XX w., najczęściej określano prawo pracy (jako zespół norm) ustawowym terminem „przepisy o umowach o pracę”¹⁰¹. Stosowanie tego pojęcia zdaje się być uzasadnione stanem regulacji ówczesnego prawa pracy, przecież podstawowe źródła prawa pracy posługiwały się tym terminem („umowa o pracę”)¹⁰².

Ponieważ akty te obowiązują również w okresie powojennym, ów sposób normatywnego określania zakresu prawa pracy utrzymuje się przez kolejne dziesięciolecia.

W latach 60. XX w. określenie to wypiera zwrot użyty w art. XII § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Przepisy wprowadzające kodeks cywilny¹⁰³, stanowiący, że „Kodeks cywilny nie narusza przepisów ustawodawstwa pracy”. Mamy tu zatem, *nota bene* obowiązujący do dnia dzisiejszego, przepis, o którym twierdzi się, że zawiera normatywny zwrot „ustawodawstwo pracy” (inni odwołujący się do dosłownego brzmienia wspomnianego przepisu mówią tu o „przepisach ustawodawstwa pracy”).

Stan taki utrzymuje się do wejścia w życie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹⁰⁴. Akt ten zarówno odwołuje się do pojęcia „prawo pracy”, jak i zawiera pierwszą w historii naszego prawa pracy definicję legalną prawa pracy. Definicja legalna, zawarta w art. 9 § 1 k.p., stanowiła pierwotnie, że „Ileokroć w kodeksie jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy kodeksu pracy oraz inne przepisy określające prawa i obowiązki pracowników”, nawiązując do doktrynalnej „statusowej” de-

¹⁰⁰ Stąd m.in. różne nazwy zbiorów przepisów prawa pracy, np. J. Bloch, *Kodeks pracy*, s. 1 i n. czy *Prawodawstwo obowiązujące w zakresie ochrony pracy, ubezpieczeń społecznych i opieki społecznej*, z. I. Warszawa 1925, z. II, Warszawa 1927.

¹⁰¹ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 czerwca 1934 r. – Kodeks Handlowy, Dz. U. Nr 57, poz. 502 z późn. zm.

¹⁰² Por. tytuły rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników, Dz. U. Nr 35, poz. 324 z późn. zm. oraz rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, Dz. U. Nr 35, poz. 323 z późn. zm.; por. też art. 441 i n. k.z.

¹⁰³ Dz. U. Nr 16, poz. 94 z późn. zm.

¹⁰⁴ Tekst pierwotny: Dz. U. Nr 24, poz. 141.

finicji prawa pracy. Mimo że przepis ten spełniał wszelkie wymogi stawiane w literaturze teoretycznoprawnej i metodologicznej definicjom legalnym (ustawowym)¹⁰⁵, ustanawiając m.in. obowiązujące prawnie dyrektywy interpretacyjne rozumienia zwrotu „prawo pracy”¹⁰⁶, doktryna nasza, odmiennie niż w innych państwach, gdzie pragmatycznie nastawiona doktryna akceptowała i stosowała znaczenie tego pojęcia ustalone mocą definicji legalnych¹⁰⁷, przyjmowała stanowisko, iż w ogóle nie mamy tu do czynienia z definicją legalną prawa pracy, bądź ostrożniej, iż nie mamy tu do czynienia z definicją legalną „całego prawa pracy”.

Zamiast operować pojęciem „definicja legalna”, zawartym w art. 9 § 1 k.p., zwrot „prawo pracy” nazywano enigmatycznie (dezawuuując częściowo jego znaczenie i wiążący prawnie charakter) terminem „techniczno-prawnym”, który – wedle literalnego brzmienia – ma być użyteczny tylko przy tłumaczeniu i stosowaniu przepisów kodeksu¹⁰⁸. Pisano o „węższym określeniu prawa pracy na użytek wykładni i stosowania prawa pracy” itp.¹⁰⁹

Przyczyny owej kontestacji łączyły się tu z dwoma głównymi zjawiskami:

- 1) krytycznymi ocenami definicji statusowej „przeniesionymi” niejako automatycznie na wprowadzoną, wzorowaną na niej, definicję legalną;

¹⁰⁵ Z. Ziemiński, *Szkice z metodologii szczegółowych nauk prawnych*, Warszawa-Poznań 1983 i powoływaną tam literaturę. O określonych aspektach definiowania prawa por. tegoż, *Problemy logiczne definiowania prawa*, RPEiS 1961, z. 2 i powoływaną tam literaturę, natomiast zagadnienie definiowania pojęć prawnych przedstawia w swej monografii W. Patryas, *Definiowanie pojęć prawnych*, Poznań 1997. Por. też A. Malec, *Zarys teorii definicji prawniczej*, Warszawa 2000, tam też obszerna literatura przedmiotu; B.M. Ćwierniak, *Sposoby definiowania „prawa pracy” w polskiej literaturze prawniczej (próba systematyzacji)*, St.Pr.PiPSP. 1999–2000, s. 9 i n. oraz tegoż, *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa pracy*, GSP 2000, t. VI, s. 15 i n.

¹⁰⁶ O roli definicji legalnych w procesie egzegezy tekstów prawnych por. m.in. Z. Ziemiński, *Metodologiczne zagadnienia...*, s. 163–172; tegoż, *Podstawowe problemy prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 309 i n.; M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki*, Warszawa 2002, s. 188–210; tegoż, *Podstawowe zasady współczesnej wykładni prawa (w:) Teoria i praktyka wykładni prawa*, pod red. P. Winczorka, Warszawa 2005, s. 117 i n., zwłaszcza s. 122–125; T. Spyra, *Granice wykładni prawa. Znaczenie językowe tekstu prawnego jako granica wykładni*, Kraków-Warszawa 2006, szczególnie s. 94 i n.

¹⁰⁷ Por. B.M. Ćwierniak, *Ujęcie przedmiotu prawa...*, s. 16, tamże przykłady.

¹⁰⁸ Por. np. M. Piekarski, komentarz do art. 9 k.p. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977, uw. 1, s. 37, piszący też o potrzebie praktycznego jego poszerzenia w związku z innymi zwrotami techniczno-prawnymi zawartymi w kodeksie pracy, tamże, s. 37–38, por. też uw. 2 *in fine* s. 39; por. też M. Piekarski, komentarz do art. 9 k.p. (w:) M. Piekarski, *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1979, s. 25–27 (w aspekcie systemu źródeł prawa pracy).

¹⁰⁹ Zob. T. Zieliński, *Zarys wykładu...*, 1979, s. 9–10, 21 i n.

- 2) obawą, że uznanie tego przepisu za definicję legalną może doprowadzić do eliminacji z dotychczasowego, ustalonego w doktrynie oraz w judykaturze zakresu prawa pracy całych obszernych zespołów norm, funkcjonujących w ramach tego zakresu tradycyjnie od wielu dziesiętków lat¹¹⁰.

Jak wskazałem, wspomniane poglądy miały wpływ na dyskusję nad nowelizacją kodeksu pracy i zaowocowały znowelizowaniem także art. 9 k.p. W wyniku jednej z wielu, jak dotąd zakresowo największej, nowelizacji art. 9 § 1 k.p. uzyskał następujące brzmienie: „Ileć w kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy”¹¹¹.

Także ta aktualnie obowiązująca definicja legalna prawa pracy poddawana jest podobnej krytyce jak poprzednia; powszechnie zarzuca się jej „nieadekwatność”, „zbyt wąski zakres, nieobejmujący całości przedmiotu prawa pracy” bądź też „stosunków prawa pracy”. Na przykład pisze się, że art. 9 § 1 k.p. „to skrót myślowy, który nie pokrywa się w pełni z zakresem prawa pracy. Prawa pracy nie można kojarzyć wyłącznie z przepisami kształtującymi prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Obejmuje ono szerszy kompleks unormowań prawnych. W jego obrębie mieszczą się powinności i uprawnienia także innych podmiotów, nie będących stronami stosunku pracy, należących do kategorii adresatów norm prawa pracy. Wymienione [...] stosunki społeczne mieszczą się w ramach prawa pracy i regulowane są licznymi przepisami, które bezspornie wchodzi w skład prawa pracy, mimo że nie określają praw i obowiązków pracowników i pracodawców”¹¹².

Inny z autorów pisze o wspomnianym przepisie: „Dosłowne rozumienie [...] drastycznie ograniczyłoby przedmiot prawa pracy tylko do indywidualnych stosunków pracy [...], nie wyczerpujących powszechnie uznanego jego zakresu” i dalej: „Należy jednak uznać, iż w art. 9 mamy do czynienia z daleko idącym uproszczeniem [...], co w żadnym przypadku nie dezaktualizuje istniejącego *consensusu* co do przedmiotu tej gałęzi prawa. Ustawodawca uznaje za przedmiot prawa pracy nie tylko relacje

¹¹⁰ Por. B.M. Ćwiertniak, *Ujęcie przedmiotu prawa...*, s. 16.

¹¹¹ W brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.

¹¹² U. Jackowiak, komentarz do art. 9 k.p. (w:) *Kodeks pracy z komentarzem*, pod red. U. Jackowiak, Gdańsk 1996, uw. 2, s. 29 (tak też w późniejszych wydaniach).

między pracownikami z pracodawcami, a świadczą o tym choćby dalsze przepisy kodeksu pracy (por. art. 18¹–18³, 18⁴–18⁵ oraz art. 93)”¹¹³.

Część autorów zdaje się widzieć w art. 9 § 1 k.p. definicję (czy element definicji), ale – stosunków pracy: „Według zaś art. 9 k.p. prawa te i obowiązki określają też przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych [itd. – BMĆ] [...] Wszystkie te normy prawne składają się na pojęcie prawa stosunku pracy, które stanowi część składową szerzej rozumianego prawa pracy”¹¹⁴.

Podobnie jak w wielu opracowaniach sprzed omawianej nowelizacji z 1996 r., także aktualne podręczniki w większości pomijają kwestię art. 9 § 1 k.p. we fragmentach dotyczących pojęcia prawa pracy czy też definiowania tego prawa¹¹⁵.

Nawiązując do wcześniejszych uwag o definiowaniu w prawnoznawstwie, można zauważyć, że krytyka definicji zawartej w art. 9 § 1 k.p., głównie wskazująca na jej nieadekwatność zakresową (zbyt „wąskie” ujęcie prawa pracy jako określonego zjawiska, „bytu”), która jest uznawana za błąd logiczny w definiowaniu *eo ipso*, świadczy o tym, że dość powszechnie w doktrynie prawa pracy traktuje się ją jako definicję realną, a nie nominalną, definicję sprawozdawczą, a nie projektującą (konstrukcyjną albo regulującą). Definicje zawarte w tekstach prawnych z założenia zaś mają charakter definicji nominalnych i projektujących zarazem. Wcześniej wspominałem o pracach zmierzających do rekodyfikacji naszego prawa pracy, zakończonych przygotowaniem dwóch projektów kodeksów – kodeksu pracy oraz zbiorowego kodeksu pracy¹¹⁶. W pierw-

¹¹³ K. Rączka, komentarz do art. 9 k.p. (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, uw. 1, s. 29 (podobnie w innych wydaniach). Por. też J. Wrątny, komentarz do art. 9 k.p. (w:) J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2003, s. 12, który twierdzi, że: „Przepis art. 9 definiuje pojęcie prawa pracy na użytek kodeksu pracy odsyłającego w niektórych przepisach do prawa pracy (por. np. art. 18⁴ i 18⁵)”. *Nota bene* autorzy innych aktualnych komentarzy najczęściej pomijają wątek definicyjny, skupiając się na problemach systemu źródeł i mechanizmach relacji w ich stosowaniu, określonych w kolejnych paragrafach art. 9 k.p.

¹¹⁴ Tak T. Zieliński (w:) L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 1997, s. 2, nb 1 (podobnie w późniejszych wydaniach tego podręcznika).

¹¹⁵ Por. podręczniki A.M. Świątkowskiego, J. Jończyka, Z. Salwy, T. Liszcz, pod red. Z. Niedbały, H. Szurgacza, U. Jackowiak.

¹¹⁶ Pojęcie „rekodyfikacja prawa pracy” pierwszy użył w naszej literaturze Cz. Jackowiak, *Podstawowe problemy rekodyfikacji prawa pracy PRL*, PiP 1986, z. 10, s. 31–43. Pojęcie to upowszechniał konsekwentnie T. Zieliński – por. np. T. Zieliński, *Problem rekodyfikacji prawa pracy*, PiP 1999, z. 7; tegoż, *Kodyfikacja prawa pracy. Wątpliwości i dylematy*, PiZS 2003, nr 11, s. 4–8). Przebieg prac nad reformą prawa pracy od powołania w 1990 r. Komisji ds. Reformy Prawa Pracy omawiają m.in. T. Zieliński, *Problem rekodyfikacji prawa...*, *passim*; tegoż, *Kodyfikacja prawa pracy...*, *passim*; tegoż, *Część ogólna prawa pracy* (w:) *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, pod red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 3 i n.; W. Sanetra, *Niektóre sporne zagadnienia kodyfikacji prawa pracy* (w:) *Problemy kodyfikacji prawa*

szym z nich zawarto „nową” ustawową definicję prawa pracy, wprowadzoną przez Komisję ds. Reformy Prawa Pracy pod wpływem dość powszechnie wyrażanych w doktrynie poglądów o „właściwym” ujęciu definicji prawa pracy.

Projektowana definicja ustawowa określa prawo pracy jako normy prawne regulujące stosunek pracy i stosunki społeczne z nim związane¹¹⁷, „recypując” do tekstu projektu ustawy określony wariant doktrynalnej definicji statusowej. Celem tego zabiegu ma być „uadekwatnienie” definicji ustawowej prawa pracy oraz ujednolicenie definicji zawartej w ustawie z definicjami funkcjonującymi w doktrynie i judykaturze.

Jeżeli projektowany przepis (czy oparty na analogicznych założeniach jakiś jego odpowiednik) wejdzie w życie, na nową definicję legalną prawa pracy zostaną „przeniesione” w większości wady doktrynalnych definicji standardowych (przede wszystkim wspomniany błąd logiczny i zarazem metodologiczny *ignotum per ignotum*) wraz z ich konsekwencjami, m.in. w postaci potrzeby zdefiniowania (prawidłowo rzecz ujmując, także w formie definicji legalnych, określających precyzyjnie pojęcia występujące w definiensie definicji prawa pracy). W przeciwnym wypadku przy błędnej (i „nieudatnie utworzonej”) definicji legalnej będziemy świadkami prób jej „uzupełnienia”, np. przez eksplikację pojęć, wyliczenie i charakterystykę „stosunków »prawa pracy«”, tak jak to było i nadal jest w przypadku definicji doktrynalnych naszego prawa pracy.

Cytowane w poprzedniej części wypowiedzi autorów „zderzające” zakres art. 9 § 1 k.p. z innym przepisem (czy też przepisami) kodeksu pracy w celu wykazania, że nie obejmuje on zakresu przedmiotowego „całego prawa pracy” czy też stosunków regulowanych normami tej gałęzi prawa, prowadzą do określonych problemów teoretycznych, praktycznie w ogóle nieomawianych w literaturze prawa pracy (również słabo eksponowane są one w polskiej literaturze teoretycznej). Mam tu na myśli w szczególności problem wzajemnych relacji definicji, po pierwsze, definicji legalnych definiujących określone wyrażenia ogólne oraz definicji legalnych definiujących wyrażenia względem nich szczególne, używane w definiensie (definiensach) owej definicji „ogólnej”, po drugie, relacji definicji legalnych oraz definicji doktrynalnych o różnych zakresach (w doktrynie prawa pracy dyskusja dotyczyła, jak dotąd, tylko relacji wzajemnej dwóch definicji „ogólnych” naszego prawa pracy, omówionych w poprzednim punkcie). Przykładem pierwszej sytuacji w obowiązującym systemie norm naszego prawa pracy będą relacje definicji okreś-

pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XV Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Gdańsk 2007, tamże informacje o wspomnianych projektach.

¹¹⁷ Definicję tę przytacza W. Sanetra, *Niektóre sporne zagadnienia...*, *passim*.

lonych w art. 9 § 1 k.p. oraz w art. 2 i 3 k.p., uznawanych przecież powszechnie za: 1) definicję legalną pojęcia pracownika oraz podstaw stosunku pracy przez wskazanie *numerus clausus* tychże podstaw (art. 2 k.p.); 2) definicję legalną pojęcia pracodawcy (art. 3). Rodzi się tu pytanie o rolę art. 22 § 1 (określającego podstawowe zobowiązania stron stosunku pracy), art. 94 i 100 k.p. Czy zatem mamy tu do czynienia z zespołem odrębnych definicji legalnych o niezależnym i samodzielny charakterze, czy też definicje pojęć „pracownik”, „pracodawca” (i ewentualnie także innych) poczytywać za tzw. definicje częściowe (w takim czy innym rozumieniu tego pojęcia), a może owa definicja „ogólna” (art. 9 § 1 k.p.) i owe definicje innych pojęć (np. art. 2, 3 k.p. ewentualnie i inne) łącznie dopiero tworzą definicję legalną prawa pracy?

Analogicznie byłoby po wprowadzeniu projektowanej definicji legalnej prawa pracy. Wówczas problem dotyczyłby relacji tego przepisu do odpowiednika obecnego art. 22 § 1 k.p. (i związanych z nim m.in. odpowiedników art. 1, 2 i 3 k.p.) oraz ewentualnych przepisów definiujących inne rodzaje stosunków prawa pracy (np. tzw. zbiorowe prawo pracy, zbiorowe stosunki pracy). Z podobną jak ostatnia ze wskazanych sytuacji (zbieżność projektowanej definicji z funkcjonującą definicją doktrynalną) mamy do czynienia obecnie.

Mimo podobieństw, ze względu na istotną różnicę jest to druga ze wskazanych wcześniej sytuacji. Istotną kwestią różniącą te sytuacje jest tu charakter owej definicji prawa pracy, aktualnie powszechnie używana definicja ma charakter definicji doktrynalnej. Pytania dotyczą zatem relacji definicji doktrynalnej do definiujących wyrażenia zawarte w jej definiensie definicji określonych pojęć występujących w obowiązujących przepisach prawa pracy.

Rozważenie powyższych zagadnień (podobnie jak i innych wskazanych wcześniej zagadnień teoretycznych związanych z definicjami legalnymi) przekracza zdecydowanie ramy niniejszego opracowania, stąd też go przestaję jedynie na ich zasygnalizowaniu.

1.5. DEFINIOWANIE DZIAŁÓW PRAWA PRACY

Problem definiowania wyodrębnionych w doktrynie i judykaturze (pytanie, na ile można mówić zasadnie o tzw. normatywnym wyodrębnieniu tychże mocą określonych przepisów obowiązującego prawa pracy) części tego prawa, powszechnie określanych mianem „działy prawa pracy”, winien stanowić przedmiot prezentacji oraz analiz w ramach kolejnych tomów niniejszego opracowania (poświęconych przecież poszcze-

gólnym działom prawa pracy). Z tych też względów prowadzone tu rozważania będą mieć, siłą rzeczy, ograniczony i syntetyczny charakter, ograniczając się do kilku podstawowych uwag (natury ogólnej bądź nieco bardziej szczegółowych, nawiązujących do określonych przykładów).

Zacznę zatem od kilku uwag ogólniejszej natury. Po pierwsze, wyodrębniania działów prawa pracy dokonuje się w oparciu o różnego rodzaju deklarowane kryteria, wyodrębnia się też różną liczbę samych działów prawa pracy¹¹⁸. Brak zatem *communis opinio* oraz jednolitych poglądów w tym zakresie.

Po drugie, opracowania dotyczące tej problematyki nie dość, że nie-liczne, nie wiążą zasadniczo definiowania tychże działów z definiowaniem samego prawa pracy jako gałęzi. Inaczej mówiąc, można odnieść wrażenie, że większość definiujących owe działy autorów nie przyjmuje założenia, iż problematyka ta stanowi „wycinek” zagadnień definiowania prawa pracy jako gałęzi systemu prawnego¹¹⁹. Dziwi to, ponieważ traktowanie działu jako wyodrębnionej części danej gałęzi *prima facie* zakłada określone relacje „części” (wyodrębnionej w oparciu o określone kryteria) do danej „całości”.

Istotne znaczenie zatem będzie mieć zarówno to, jak definiowana jest owa „całość”, jak też i to, jakie kryteria wyodrębnienia „części” zastosowano (znajdą one bowiem – przynajmniej w sposób pośredni – swój wyraz w definicji owej „części”). Nie mogą to być te same kryteria, mocą których wyodrębniono „całość”, ponieważ wskazywałyby one *genus*, nie zaś wyróżniającą „część”, tzw. różnicę gatunkową (*differentia specifica*).

Po trzecie, owe działy definiuje się tu wyłącznie jako określone zbiory norm prawnych¹²⁰. Znamienne jest, że nawet autorzy wyodręb-

¹¹⁸ Por. m.in. A.M. Świątkowski, *Indywidualne prawo...*, s. 11; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo...*, 1996, s. 2; K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 11; tegoż, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu z kazusami*, Gdańsk–Kraków 1998, s. 9; J. Jończyk, *Zbiorowe prawo pracy*, Wrocław 1983, s. 20; tegoż, *Prawo pracy*, 1995, s. 133–134, gdzie pisze m.in. o „nowych pojęciach, konstrukcjach prawnych i instytucjach” (tamże, s. 134); W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 65 oraz s. 295; M. Seweryński, hasło: Zbiorowe prawo pracy (w:) *Encyklopedia prawa pracy...*, s. 183–184/1 i 2; T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy* (w:) *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicz, Toruń 2000, *passim*; tegoż, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy*, Toruń 2000 (broшура z serii „Przemiany zbiorowego prawa pracy w Polsce”).

¹¹⁹ Wskazuję na to w pracy B.M. Ćwiertniak, *Z zagadnień definiowania prawa...*, s. 220–222.

¹²⁰ Por. m.in. A.M. Świątkowski, *Indywidualne prawo...*, s. 11; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo...*, 1996, s. 2; K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 11; tegoż, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu z kazusami*, Gdańsk–Kraków 1998, s. 9; J. Jończyk, *Zbiorowe prawo pracy*, Wrocław 1983, s. 20; tegoż, *Prawo pracy*, 1995, s. 133–134, gdzie pisze m.in. o „nowych pojęciach, konstrukcjach prawnych i instytucjach” (tamże, s. 134); W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 65 oraz s. 295; M. Seweryński, hasło: Zbiorowe prawo pracy (w:) *Encyklopedia prawa pra-*

niający różne znaczenia (i odpowiadające im definicje) prawa pracy nie „przenoszą” na definicje działów swoich ujęć: wyodrębnianych kontekstów znaczeniowych, sfer zjawisk, nie próbują tworzyć jakichś „ogólno-teoretycznych” definicji tego czy innego działu prawa pracy¹²¹. A zatem można stwierdzić, że, jak dotąd, definicje te traktowane są przez ich autorów jako niezrelatywizowane, nie kwalifikuje się ich też z punktu widzenia określonych koncepcji teoretyczno- czy filozoficzno-prawnych, jak czynią to niektórzy autorzy w przypadku definicji prawa pracy.

Po czwarte, wszystkie definicje działów prawa pracy mają charakter definicji doktrynalnych, brak bowiem przepisów prawnych, które mogłyby być kwalifikowane jako ich definicje ustawowe¹²². Można przy tym zaznaczyć, że w przeciwieństwie do definicji doktrynalnych całego prawa pracy, traktowanych niemal powszechnie przez przedstawicieli doktryny prawa pracy jako definicje sprawozdawcze, definicjom niektórych działów prawa pracy przypisywano niekiedy projektujący charakter. Tak np. oceniał je T. Zieliński, czyniący z tego zarzut w stosunku do części prezentowanych w literaturze definicji „zbiorowego prawa pracy”¹²³.

cy..., s. 183–184/1 i 2; T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy* (w:) *Zbiorowe prawo pracy...*, *passim*; wcześniej tegoż, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego...*, *passim* (broszura).

¹²¹ Czego można by oczekiwać, przynajmniej w przypadku opracowań J. Jończyka, W. Sanetry czy K. Kolasińskiego, np. przy okazji definiowania przez nich zbiorowego prawa pracy. Por. B.M. Cwiertniak, *Z zagadnień definiowania prawa...*, s. 227–228.

¹²² Choć w przypadku prawa stosunku pracy autorzy zazwyczaj sięgają do definicji legalnej stosunku pracy zawartej w art. 22 § 1 k.p. (nieraz w związku z innymi przepisami) do zdefiniowania przedmiotu prawa stosunku pracy. Por. m.in. L. Florek, T. Zieliński, *Prawo...*, 1996, s. 2, 36 i n., nb. 51 i 52; J. Piątkowski, *Prawo stosunku pracy...*, s. 60, 77 i. n.; M. Gersdorf (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, *Prawo pracy. Podręcznik...*, s. 17, 89 i n. Na niekwestionowany w doktrynie charakter art. 22 § 1 k.p. jako legalnej definicji stosunku pracy wskazuje m.in. B. Wagner, komentarz do art. 22 § 1 k.p. (w:) *Kodeks pracy 2009. Komentarz*, pod red. B. Wagner, Gdańsk 2009, uw. 1, s. 142. Por. również J. Stelina, *Przedmiot prawa pracy* (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. I. *Część ogólna prawa pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2010, s. 94 i n. Natomiast w przypadku innych działów trzeba się odwoływać, także przy rekonstrukcji ich przedmiotu, do szerokiego spektrum przepisów (często niemających już charakteru definicji legalnych). Por. np. K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 17 i n., 21 i n., 25 i n., 31 i n. (np. spory zbiorowe oraz indywidualne, dyferencjacje spraw z zakresu prawa pracy), por. też s. 39 i n. Por. także tenże, *Pojęcie, miejsce i przedmiot procesowego prawa pracy* (w:) *System prawa pracy*, t. VI. *Procesowe prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2016, s. 21–33.

¹²³ Por. T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy* (w:) *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 18; tegoż, Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego...*, s. 6 (broszura). *Nota bene* tym uznanym za sprawozdawcze autor ten zarzucał nieadekwatność (aktualną bądź także możliwą w przyszłości). T. Zieliński pisał w cytowanym opracowaniu: „Może się jednak okazać, że dotychczasowe pojęcie zbiorowego prawa pracy, zrekonstruowane z ustaleń na temat przedmiotu tego prawa, jest za wąskie wobec ekspansji norm zaliczanych do tego prawa na coraz to nowe zbiorowe stosunki” (T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy* (w:) *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 18; tegoż, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego...*, s. 7 [broszura]).

Po piąte, różne jest zainteresowanie w literaturze definiowaniem poszczególnych działów prawa pracy, różna tradycja definiowania (najdłuższa w przypadku prawa stosunku pracy czy, inaczej określając, indywidualnego prawa pracy). Różny też jest „poziom” metodologiczny tworzonych definicji, stąd w przypadku wielu z nich wskazywane są niekiedy całe „zestawy” błędów w definiowaniu. Na przykład definicjom zbiorowego prawa pracy zarzucano m.in. pominięcie klasycznej formuły budowy definicji, tautologiczny charakter (zarówno błąd *idem per idem*, w innych przypadkach *ignotum per ignotum*), nieadekwatność zakresową. Czasem wręcz pisano, że są to „pojęcia intuicyjne”, nie zaś naukowe definicje zbiorowego prawa pracy¹²⁴.

Przywołane tu przykłady wad przypisywanych definicjom zbiorowego prawa pracy łączą się z tym, że właśnie definiowanie zbiorowego prawa pracy stało się na przełomie XX i XXI w. przedmiotem szerszego zainteresowania przedstawicieli doktryny naszego prawa pracy¹²⁵, podobnie jak nieco wcześniej stały się nim określone jego instytucje¹²⁶.

¹²⁴ Tak np. T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy* (w:) *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 5–7; tegoż, Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego...*, s. 18 (broszura). Por. też uwagi na temat owych wad i zasadności przypisywania ich różnym definicjom zbiorowego prawa pracy B.M. Ćwiertniak, *Z zagadnień definiowania prawa...*, s. 230–234. Por. też szersze ujęcie tego zagadnienia B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i definiowanie zbiorowego prawa pracy* (w) *System prawa pracy*, t. V. *Zbiorowe prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014, s. 25–58.

¹²⁵ Por. T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy* (w:) *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 5–7; tegoż, Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego...*, s. 18 (broszura); B.M. Ćwiertniak, *Z zagadnień definiowania prawa...*, s. 230–234. Por. też szersze ujęcie tego zagadnienia B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i definiowanie zbiorowego prawa pracy* (w) *System prawa pracy*, t. V. *Zbiorowe prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014, s. 25–58.

¹²⁶ Można zauważyć, że początkowo nazwa ta nie była w naszej literaturze powszechnie przyjęta. Z początkiem lat 80. XX w. używano obok niej m.in. takich nazw, jak „prawo o związkach i zrzeszeniach zawodowych” czy „prawo o ruchu zawodowym”. Por. odpowiednio *Prawo o związkach i zrzeszeniach zawodowych*, pod red. J. Jończyka, Wrocław 1983; T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, Część III, z. 2. *Pracownicze ubezpieczenia społeczne, prawo administracji pracy, organizacja prawna ruchu zawodowego*, Katowice 1982. Szersze zainteresowanie tą problematyką zapoczątkowały w naszej literaturze m.in. klasyczne dziś artykuły T. Zielińskiego, *Idea zbiorowego prawa pracy w socjalistycznym porządku prawnym*, PiP 1980, z. 10; W. Szuberta, *Kierunki rozwoju zbiorowego prawa pracy w Polsce*, PiP 1981, z. 6; komentarze do przepisów (np. ustaw o związkach zawodowych, rozstrzyganiu sporów zbiorowych, układach zbiorowych pracy); podręczniki J. Jończyka i K.W. Barana (por. opracowanie, jako monografia, autorstwa K.W. Barana, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2003); monografie: J. Wrątny, *Ewolucja zbiorowego prawa pracy w Polsce w latach 1980–1991*, *Studia i Materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych* 1991, z. 16; *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, pod red. J. Wrątnego, Warszawa 1997; *Syndykalizm współczesny i jego przyszłość*, pod red. H. Lewandowskiego, Z. Hajna, Łódź 1996; B. Cudowski, *Spyry zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998; Z. Hajn, *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999.

Stąd kilka uwag bardziej szczegółowych poświęconych definiowaniu tego działu prawa pracy. Po pierwsze, w doktrynie brak jednności poglądów odnośnie do kryteriów wyodrębnienia zbiorowego prawa pracy; spotkać można bowiem poglądy o kryteriach: podmiotowych¹²⁷, przedmiotowych¹²⁸ i mieszanych¹²⁹. Istotne jest zatem ustalenie tego kryterium. Wobec faktu, że te same podmioty uczestniczą w innych niż zbiorowe stosunkach prawnych¹³⁰, zasadne tu będzie oparcie się na kryterium przedmiotowym, wskazującym odrębności w regulacji zbiorowych stosunków pracy¹³¹. *Nota bene* doktryna do dziś nie wskazała takiego powszechnie akceptowanego kryterium.

¹²⁷ Por. np. J. Jończyk, *Zbiorowe prawo...*, 1983, s. 20, także s. 11; zob. też rozważania dotyczące podmiotowości załogi i różnych organów i organizacji w przedsiębiorstwie; *Samorząd, związki, partia i dyrektor w przedsiębiorstwie. Materiał seminaryjny*, pod red. J. Jończyka, Wrocław 1984, *passim*; akcentuje to K.W. Baran, który w swym podręczniku, w rozdziale „Pojęcie zbiorowego prawa pracy”, pisze: „Zbiorowe prawo pracy to normy regulujące relacje pomiędzy podmiotami kolektywnymi w stosunkach pracy” – K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy...*, 1998, s. 9.

¹²⁸ Por. cytowaną definicję W. Sanetry, zgodnie z którą prawo to stanowi „zespół norm regulujących kompleks stosunków, które można określić jako stosunki zbiorowego prawa pracy” – W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 295. *Nota bene* na s. 64 odwołuje się on do kryterium podmiotowego, pisząc, że „zbiorowe stosunki pracy zachodzą między zbiorowymi podmiotami tego prawa, tj. zakładem pracy, związkami zawodowymi i załogą”.

¹²⁹ Tak np. M. Seweryński, określający je jako „przepisy regulujące zbiorowe stosunki pracy oraz status prawny podmiotów tych stosunków” – M. Seweryński, hasło: Zbiorowe prawo pracy (w:) *Encyklopedia prawa pracy...*, s. 183–184. Zob. też późniejszą wypowiedź J. Jończyka, że dotyczy ono „zbiorowych podmiotów prawa pracy i ich stosunków prawnych” – J. Jończyk, *Prawo pracy*, 1995, s. 141. Por. też K. Walczak, *Równość czy równowaga w zbiorowych stosunkach pracy* (w:) *Każdy ma prawo do... Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego* (Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7–9 maja 2009 r.), pod red. A.M. Świątkowskiego, Warszawa 2009, s. 249. O relacjach indywidualnego i zbiorowego prawa pracy por. szerzej *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2007.

¹³⁰ Por. szerzej m.in. Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy*, cz. I i II, PiZS 1997, nr 5 i 6; tegoż, *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, PiZS 2000, nr 10 oraz Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Ossolineum 1978, *passim*. Zob. też *Kompetencje związków zawodowych*, pod red. A.M. Świątkowskiego, Warszawa–Kraków 1984; Z. Salwa, *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998, *passim*; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy...*, 1998, s. 68 i n.; M. Włodarczyk, *Wpływ przynależności do związku zawodowego na sytuację pracownika* (w:) *Polskie prawo pracy w obliczu nowelizacji Kodeksu pracy*, pod red. S.L. Stadniczeńko, Opole 1997, s. 17 i n.; G. Goździewicz, *Pozycja prawna podmiotów w zbiorowym prawie pracy* (w:) *Każdy ma prawo do... Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego* (Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7–9 maja 2009 r.), pod red. A.M. Świątkowskiego, Warszawa 2009, s. 225 i n.

¹³¹ Por. B.M. Ćwiertniak, *Z zagadnień definiowania prawa...*, s. 228–230. Co do związku określonych sposobów pojmowania „zbiorowego prawa pracy” z definiowaniem tegoż por. szerzej B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i definiowanie...*, s. 28 i n.; s. 42 i n.

Po drugie, większość definicji proponowanych w doktrynie posiada jednak układ klasycznej definicji równościowej; można też w nich wyróżnić elementy funkcjonalne analogiczne do wyodrębnionych w definicjach doktrynalnych prawa pracy; autorom tych definicji nie powinno się też czynić zarzutu z powodu projektującego charakteru tychże; zasadność takiego zarzutu zależy tu od określonych założeń logicznych, metodologicznych, teoretycznoprawnych co do charakteru definicji prawniczych¹³², na tle koncepcji zakładających sprawozdawczy charakter tychże – od intencji i świadomości autora, jaką definicję buduje. Problem charakteru definicji zadecyduje tu o możliwości, bądź braku możliwości, oceny adekwatności danej definicji.

Po trzecie, podobnie jak definicje prawa pracy, definicje te zwykle dotknięte są błędem *ignotum per ignotum*, wymagając określonych działań konwalidacyjnych (definiowanie wyrażeń użytych w definiensie, procedury eksplikacji itd.), które w myśl pewnych koncepcji w logice mogą ów błąd logiczny i metodyczny (metodologiczny) „sprowadzić” do błędu metodycznego¹³³. Niektóre mają charakter tautologii, mamy tu zatem błąd logiczny *idem per idem* (bezpośrednie lub pośrednie błędne koło w definiowaniu) i te powinny zostać zdyskwalifikowane¹³⁴, podobnie jak te, których nie stosują w sposób konsekwentny ich autorzy. W przypadku tych ostatnich nie chodzi jednak o brak adekwatności (jak się czasem uważa); mamy tu bowiem przypadek „wewnętrznej niekonsekwencji” w poglądach danego autora, który daną definicję skonstruował; nie stosując jej zaś wyraża wobec niej swoiste *votum* nieufności i ocenę nieprzydatności praktycznej takiej definicji.

Po czwarte, poczynione wcześniej uwagi uzasadniają podnoszone przez przedstawicieli części doktryny prawa pracy zastrzeżenia i negatywne oceny definicji zbiorowego prawa pracy. Jednakże analiza wad zarzucanych tym definicjom prowadzi do wniosku, że nie wszystkie one zostały im przypisane zasadnie. Podstawowe ich wady winny zostać sko-

¹³² B.M. Ćwiertniak, *Z zagadnień definiowania prawa...*, s. 230–232, tam też literatura. Definicje projektujące bowiem wedle jednych koncepcji są adekwatne i prawdziwe ze swej natury, wedle innych zaś, ze względu na to, że tworzone są *liberum arbitrium*, nie mogą być oceniane jako adekwatne bądź nie.

¹³³ Por. B.M. Ćwiertniak, *Z zagadnień definiowania prawa...*, s. 232–233.

¹³⁴ Por. przykłady definicji cytowane przez T. Zielińskiego, m.in. takie, według których przez tę nazwę należy rozumieć zespół norm regulujących stosunki zbiorowego prawa pracy. Te zaś stosunki definiowane są tak samo tautologicznie, jak pojęcie zbiorowego prawa pracy za pomocą kryterium przedmiotowego (są to stosunki, „których przedmiotem są zbiorowe prawa i interesy pracowników oraz prawa i interesy pracodawcy lub pracodawców”). Por. T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego...*, s. 6–7 (broszura) i cytowane tam definicje M. Seweryńskiego, hasła: Zbiorowe prawo pracy, Zbiorowe stosunki pracy (w:) *Encyklopedia prawa pracy...*, s. 184/1 i 185/1.

rygowane w toku dalszych, bardziej pogłębionych studiów, które winny być skorelowane z badaniami nad definiowaniem prawa pracy¹³⁵. Odrębnym zagadnieniem jest budowa odpowiedniej, prawidłowo skonstruowanej definicji legalnej zbiorowego prawa pracy.

Ostatnia z poczynionych uwag zawiera również postulaty pod adresem doktryny prawa pracy oraz ustawodawcy. Postulaty te można ekstrapolować na pozostałe działy prawa pracy; przecież i tam powinny funkcjonować poprawnie skonstruowane ich definicje doktrynalne, a także definicje legalne, choć stan poglądów doktryny oraz przebieg procesów prawodawczych świadczą o tym, że oczekiwanie na realizację tychże postulatów bynajmniej nie jest zasadne.

1.6. „PRAWO PRACY” CZY „PRAWO SOCJALNE”?

W części poświęconej historycznym nazwom poprzedzającym w Polsce rozpowszechnienie się pojęcia „prawo pracy” wskazywałem na *sui generis* renesans terminu „prawo socjalne”, zarówno w obcojęzycznej, jak też w polskiej literaturze. W tej ostatniej zwykle współlistnieje ono z omawianym tu pojęciem „prawo pracy”. *Prima facie* powstaje tu zagadnienie wzajemnych relacji (tak czy inaczej ujmowanych) „prawa pracy” do „prawa socjalnego”. W literaturze polskiej w połowie lat 80. XX w. próbę określenia owych relacji podjął W. Muszalski¹³⁶. Można przy tym wskazać, że do dziś stanowi ona najbardziej kompleksowe i najobszerniejsze ujęcie wspomnianej problematyki¹³⁷.

¹³⁵ Tak T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy* (w: *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 22; tegoż, Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego...*, s. 53–54 (broszura); por. też B.M. Ćwiertniak, *Z zagadnień definiowania prawa...*, s. 236–237. Z nowszych opracowań por. B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i definiowanie zbiorowego...*, s. 42 i n., tamże literatura przedmiotu.

¹³⁶ Por. cytowaną wcześniej pracę W. Muszalskiego, *Prawo pracy, prawo...*, s. 49–81.

¹³⁷ Por. też W. Muszalski, *Pojęcie i zakres prawa socjalnego* (w: *Polityka społeczna na drodze do Unii Europejskiej (Materiały konferencji naukowej we Wrocławku w dn. 27–28 września 1996 r.)*, pod red. K. Piątka, Wrocław 1996, s. 27 i n. Większość autorów z reguły poprzestaje na deklarowaniu przyjmowanych relacji między tymi pojęciami przy okazji prezentacji swoich definicji prawa socjalnego. Por. np. A.M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, t. I. *Specyfika, stanowienie i stosowanie europejskiego prawa socjalnego*, Warszawa 1998, s. 29; W. Piotrowski, *Prawo socjalne jako instrument polityki społecznej*, Poznań 1990 (maszynopis), s. 21 i n.; podają za M. Skąpski, *Zagadnienia stosunku pracy między członkami rodziny*, Warszawa 2000, s. 195; A. Kijowski, *Problematyka gałęziowego wyodrębnienia prawa socjalnego* (w: *Rola prawa w kształtowaniu i realizacji polityki społecznej*, Poznań 1990, s. 16. Cytowani ostatnio autorzy nawiązują tu do koncepcji i ujęć autorów niemieckich – N. Henkego i H. Zachera. Por. N. Henke, *Grundzüge des Sozialrechts*, Berlin–New York 1977; Z.H. Zacher, *Zur Anatomie des Sozialrechts*, Die Sozialgerichtsbarkeit 1982, nr 9; tegoż, *Einführung in das*

Relacje te w literaturze naszej ujmowane są w płaszczyźnie doktrynalnej¹³⁸, co nie powinno dziwić w sytuacji, w której funkcjonuje definicja legalna pojęcia „prawo pracy” zawarta w art. 9 § 1 k.p. Jednocześnie nie ma takowej definicji prawa socjalnego ani nawet nazwa ta nie występuje w tekstach prawnych, odmiennie niż jest w prawodawstwie niektórych państw¹³⁹.

Jednak także w tej płaszczyźnie trudno odnosić się do badań porównawczych (np. porównując zakresy obu pojęć w literaturze zagranicznej), słusznie bowiem wskazuje się na odmienne w poszczególnych krajach tradycje w posługiwaniu się każdym ze wskazanych pojęć, przypisywaniu im określonych zakresów, niejednokrotnie również różnych ich ujęć u różnych autorów¹⁴⁰. Dodatkowym problemem jest tu funkcjonowanie kolejnego pojęcia „prawo zabezpieczenia społecznego” (czy „zabezpieczenie społeczne”) jako nazwy określającej naukę, często również wyodrębnioną część systemu prawnego (w dodatku o różnym „statusie”, czy to odrębnej gałęzi prawa, czy to działu innej gałęzi prawa, najczęściej bądź to „prawa pracy”, bądź to „prawa socjalnego”).

Owe problemy, niejako automatycznie przenoszone są na zakresy regulacji międzynarodowych odnoszących się do danej problematyki tak, a nie inaczej klasyfikowanej na tle danego ustawodawstwa krajowego. Stan taki występuje zarówno w literaturze polskiej¹⁴¹, jak i w pozycjach

Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, Heidelberg 1983 (tłumaczenie polskie: *Zarys prawa socjalnego Republiki Federalnej Niemiec*, Wrocław 1985, s. 9 i n.).

¹³⁸ Co podkreśla szczególnie W. Muszalski, *Prawo pracy, prawo...*, s. 65 i n.; por. tegoż, *Przyszłość prawa pracy*, PiZS 2005, nr 7, s. 5; B.M. Ćwiertniak, *O funkcjach prawa pracy jako instrumentu polityki społecznej* (w: *Polityka społeczna. Badania, dydaktyka, rozwój*, pod red. A. Rączaszka, Katowice 2008, s. 310).

¹³⁹ Przykładem jest tu RFN, gdzie wcześniejsze koncepcje doktrynalne (por. też tzw. raport krajowy G. Müllera (w: *Sixième Congrès International du Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, Theme III, Stockholm 1966) uzyskały odzwierciedlenie w uchwaleniu kodeksu socjalnego w 1975 r. Z nowszych opracowań por. m.in. *Sozialrecht. Münchener Aswalt Handbuch*, pod red. H. Plagemanna, München 2003; S. Muckel, *Sozialrecht*, München 2007. Zob. też V. Zigelmayr, *Prawo socjalne w Niemczech: zmiana systemu* (w: *Państwo socjalne w Europie. Historia – rozwój – perspektywy*, pod red. K. Krausa, T. Geisena, K. Piątka, Toruń 2005).

¹⁴⁰ Por. słuszne uwagi W. Muszalskiego (*Prawo pracy, prawo...*, s. 52 i n.) i powoływane tam przykłady poglądów przedstawicieli nauki radzieckiej, belgijskiej, francuskiej, niemieckiej, amerykańskiej i brytyjskiej.

¹⁴¹ Por. np. nazwy nadawane określonemu segmentowi prawodawstwa Wspólnot, później zaś Unii Europejskiej. W piśmiennictwie polskim dominuje tu nazwa „europejskie prawo pracy”; por. m.in. R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Warszawa 1993; *Polskie prawo pracy w oświetleniu prawa wspólnotowego*, pod red. H. Lewandowskiego, Warszawa 1997; L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2003 (i późniejsze wydania); *Europeizacja polskiego prawa pracy*, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2004. Część autorów polskich ze względu na wyodrębnianie w naszej literaturze jako odrębnych

autorów obcojęzycznych¹⁴². Choć wskazuje się także koncepcje wąskiego ujmowania np. europejskich regulacji, zrywające z tradycyjnymi i klasyfikacjami krajowymi¹⁴³.

W tym stanie różne próby systematyzacji poglądów na wzajemne relacje pojęć „prawo pracy” i „prawo socjalne” mają (czy będą mieć), z natury rzeczy, charakter subiektywny i znacznie uproszczony, „wymykać” się też im będą poglądy i koncepcje różnych autorów niedające się zaszelegować do którejś z wyodrębnionych grup czy typów (w przypadku typologii) tych relacji.

W innym opracowaniu próbowałem w sposób syntetyczny wskazać na ujęcia zakresu pojęcia „prawo socjalne”, występujące w naszej literaturze i ich relacje do pojęcia „prawo pracy” (przy założeniu, że to ostatnie ma zakres powszechnie przypisywany mu w literaturze polskiej ostatnich

gałęzi prawa zarówno prawa pracy, jak i prawa ubezpieczeń społecznych tytułuje tak opracowania, np. *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. L. Florka, Warszawa 1996. Niekiedy ów drugi segment bywa określany szerzej jako „zabezpieczenie społeczne”; por. np. T. Bińczycka-Majewska, *Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej*, Kraków 1999. Można też spotkać inne określenia owego drugiego segmentu; por. np. tytuł i zawartość opracowania *Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie*, pod red. H. Szurgacza, Wrocław 1998, uwypuklające szerszy, zdaniem autorów, zakres niż ma pojęcie „zabezpieczenie społeczne”). Pojęciem „europejskie prawo socjalne”, obok A.M. Świątkowskiego, dość konsekwentnie posługują się autorzy serii: „Prawo socjalne Unii Europejskiej i Rady Europy” wydawanej w Krakowie z początkiem XXI w.

¹⁴² Por. tytuły podstawowych podręczników z tego zakresu, w których część autorów używa nazwy „prawo pracy” (jej krajowego odpowiednika), inni pojęcia „prawo socjalne”; m.in. R. Blanpain, J.-C. Javillier, *Droit du Travail Communautaire*, Paris 1991; R. Blanpain, Ch. Engels, *European Labour Law*, Deventer–Boston 1995; J. Bercusson, *European Labour Law*, London 1996; C. Barnard, *EC Employment Law*, Chichester 1996 czy też N. Catala, R. Bonnet, *Droit Social Européen*, Paris 1991; N. Burrows, J. Mair, *European Social Law*, Chichester 1996. W literaturze polskiej opracowania te (a także dalsze z lat 1980–1998) omawia i charakteryzuje syntetycznie ich zawartość A.M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, t. I..., s. 63–76. Podobnie w literaturze niemieckojęzycznej np. R. Birk konsekwentnie używa pojęcia „europäisches Arbeitsrecht” (por. np. R. Birk, *Europejskie prawo pracy – stan i tendencje rozwojowe* (w:) *Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie*, pod red. H. Szurgacza, Wrocław 1998, s. 7 i n.) i jest redaktorem i wydawcą czasopisma o tym tytule; B. von Maydell konsekwentnie posługuje się terminem „europäisches Sozialrecht” (por. m.in. pozycje także innych autorów cytowane w pracy B. von Maydell, *Tendencje rozwojowe europejskiego prawa socjalnego* (w:) *Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie*, pod red. H. Szurgacza, Wrocław 1998, s. 21 i n.).

¹⁴³ Por. uwagi A.M. Świątkowskiego, *Europejskie prawo socjalne*, t. I..., s. 62 i n., gdzie wskazuje m.in. na zawężanie zakresu norm prawa europejskiego w stosunku do praw krajowych, jak i na traktowanie go jako nowego modelu prawa, który „odbiega od wzorców, wedle których konstruowane są krajowe systemy prawa pracy. Zwolennicy tego ujęcia akcentują służebną rolę norm [...] do wymagań stawianych przez wspólny rynek” (tamże, s. 63, pkt 3); „przypisanie” zaś autorów tych podręczników do określonych „modeli” (ujęć) tegoż prawa (tamże, s. 62 i n.).

lat)¹⁴⁴. Ponieważ w literaturze krajowej nie spotkałem opracowań, które aktualnie stawiałyby znak równości między tymi pojęciami¹⁴⁵, nie wyodrębniłem w nim odpowiadającej mu grupy poglądów. Prowadzi to do konstatacji, że prezentowane w naszej literaturze poglądy *in genere* zakładają różnicowanie zakresów obu wskazanych pojęć.

Przy zróżnicowaniu tych zakresów można przyjąć trzy odrębne ich ujęcia.

Po pierwsze prawo socjalne nie zawiera w ogóle materii prawa pracy, istnieje jako gałąź prawa obok niego. Takie stanowisko prezentują, wyodrębniający prawo socjalne autorzy poznańscy, m.in. A. Kijowski, W. Piotrowski, M. Skąpski¹⁴⁶, a także H. Szurgacz i H. Pławucka¹⁴⁷.

Po drugie prawo socjalne zawiera określone, zazwyczaj wąskie regulacje, zaliczane do prawa pracy. Zakresy obu tych gałęzi krzyżują się czy też nakładają w określonych miejscach. Tak będzie w przypadku wyodrębnianego także w naszej literaturze tzw. szerszego znaczenia prawa

¹⁴⁴ Por. B.M. Ćwiertniak, *O funkcjach prawa pracy...*, s. 310.

¹⁴⁵ Na ujęcia prawa socjalnego równoznaczne z zakresem prawa pracy (którego działem jest prawo ubezpieczenia społecznego) w literaturze francuskojęzycznej wskazuje W. Muszalski, odwołujący się m.in. do prac G. Desolre, *Précis de législation sociale*, Bruxelles 1946; P. Horion, *Legislation sociale*, Liège 1947; jak i prac z późniejszego okresu P. Orianne, *La notion du droit social*, Louvain 1962; P. Horion, *Nouveau précis de droit social belge*, Liège 1963; w literaturze belgijskiej: M. Matey, *Prawo pracy w Belgii – charakterystyka ogólna*, *Studia i Materiały Instytutu Pracy* 1970, z. 65. Por. W. Muszalski, *Prawo pracy, prawo...*, s. 58–59 oraz powołane przez T. Zielińskiego (*Prawo pracy. Zarys..., passim*) prace Y. Saint-Jours, *Le droit de la sécurité sociale*, t. I, Paris 1984; J.J. Dupéroux, *Droit de la sécurité sociale*, Paris 1977.

¹⁴⁶ Odwołują się oni do zakresów prawa socjalnego, w których mieścić się mają: a) ubezpieczenia społeczne oraz te działy prawa, których istotą jest regulacja świadczeń wyrównawczych pozwalających na utrzymanie określonego poziomu zaspokajania potrzeb oraz wyrównywanie różnic poziomu życia, b) ubezpieczenia społeczne, zaopatrzenie społeczne, odszkodowania społeczne, pomoc społeczna, ochrona zdrowia, świadczenia opiekuńczo-wychowawcze, świadczenia wyrównujące konsumpcję, pomoc w zmianie i podnoszeniu kwalifikacji, postępowania w sprawie świadczeń. Por. M. Skąpski, *Zagadnienia stosunku pracy...*, s. 195; W. Piotrowski, *Prawo socjalne jako instrument...*, s. 21 i n.; A. Kijowski, *Problematyka gałęziowego wyodrębnienia...*, s. 6 – wzorowane na koncepcjach niemieckich. Podobnie w nowszej literaturze niemieckiej powoływany już również wcześniej S. Muckel, *Sozialrecht...*, s. 18–21.

¹⁴⁷ H. Szurgacz i H. Pławucka piszą o prawie socjalnym jako prawie ubezpieczeń społecznych *sensu largo* i przypisują mu jako zakres ubezpieczenie i zaopatrzenie społeczne, pomoc społeczna, wsparcie socjalne (m.in. fundusz alimentacyjny, zasiłki rodzinne), odszkodowania socjalne (np. dla kombatanów, ofiar pracy przymusowej). Por. H. Szurgacz, H. Pławucka, *Reformy w zakresie polskiego prawa socjalnego a międzynarodowe i europejskie prawo socjalne* (w:) *Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie*, pod red. H. Szurgacza, Wrocław 1998, s. 219–220. Por. też H. Szurgacz, *Prawo socjalne w latach 1989–1999. Kilka uwag o kierunkach rozwoju* (w:) *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, pod red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawackiego, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 517 i n.

socjalnego, do którego można zaliczyć m.in. niektóre przepisy prawa pracy, rodzinnego, lokalowego i podatkowego¹⁴⁸.

Po trzecie prawo socjalne stanowi swoistą metagałąż systemu prawnego, której częścią jest m.in. całe prawo pracy jako gałąź (a zatem prawo pracy jest traktowane jako określona część, wycinek prawa socjalnego). Na takim założeniu oparty jest np. podręcznik W. Muszalskiego, w którym prawo socjalne obok prawa pracy obejmuje: ubezpieczenie społeczne, pomoc społeczną, zatrudnienie, ochronę zdrowia, ochronę praw do mieszkania. W ujęciu A.M. Świątkowskiego europejskie prawo socjalne obejmuje (poza *sui generis* częścią ogólną, ujętą w t. I) europejskie prawo pracy (t. II) oraz europejskie prawo zabezpieczenia społecznego (t. III)¹⁴⁹. *Nota bene* W. Muszalski, nie posługując się pojęciem „metagałąż”, używa określenia o podobnym charakterze – w jednej ze swych późniejszych prac pisze o „superprawie”¹⁵⁰.

Należy przy tym wskazać, że określone zmiany omawianych pojęć, a zwłaszcza poszerzenie pojęcia „prawo pracy” może zdezaktualizować zaprezentowaną tu systematykę. Chodzi tu m.in. o koncepcje zakładające objęcie regulacjami i samym pojęciem „prawo pracy” różnych form tzw. zatrudnienia niezależnego¹⁵¹.

¹⁴⁸ O poglądach takich pisze M. Skąpski, *Zagadnienia stosunku pracy...*, s. 195–196. Określone segmenty regulacji innych gałęzi prawa zalicza do prawa socjalnego A. Żukiewicz, *Prawo socjalne w systemie prawa stanowionego – przykład polski*, Pol. Społ. 2003, nr 2. W literaturze obcej por. H. Kigler (w:) *Sozialrecht. Münchener Answalt Handbuch*, pod red. H. Plagemanna, München 2003, s. 8. Podobnie relacje prawa socjalnego i prawa pracy w literaturze włoskiej; por. m.in. F. del Giudice, E. Marini, *Legislazione e previdenza sociale*, vol. XVI, Napoli 2001, s. 7 i n., 63 i n.

¹⁴⁹ Por. A.M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, t. I. *Specyfika, stanowienie i stosowanie europejskiego prawa socjalnego*, Warszawa 1998, s. 29.

¹⁵⁰ Tak W. Muszalski, *Przyszłość prawa pracy...*, s. 5.

¹⁵¹ W literaturze wielu państw, początkowo Europy Zachodniej, coraz szersze znaczenie uzyskują różne koncepcje wskazujące, że rozwój prawa pracy winien podążać w kierunku objęcia grup niepracowniczych, aktywnych zawodowo. Por. np. J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, Paris 1960, s. 10 i n. (*droit de l'activité professionnelle*) określone później także jako „niepracownicze prawo pracy” (por. G. Lyon-Caen, *Le droit du travail non salarié*, Paris 1990); „praca poza granicami zatrudnienia” (por. np. *Au-delà de l'emploi*, pod red. A. Supiot, Paris 1999). Podobne ujęcia spotkamy m.in. w literaturze włoskiej. W literaturze polskiej w latach 90. XX w. upowszechniło się pojęcie „zatrudnienie niezależne” (m.in. pod wpływem prac A. Supiota i P.L. Daviesa; por. A. Supiot, *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne* (w:) *Referaty na V Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 13–17 września 1999 r., Warszawa 1999, s. 137–174; P.L. Davies, *Zatrudnienie pracownicze i samozatrudnienie w świetle common law* (w:) *Referaty na V Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 13–17 września 1999 r., Warszawa 1999, s. 175–206). W literaturze polskiej tego typu koncepcje głosili początkowo A. Chobot i A. Kijowski. Por. A. Chobot, A. Kijowski, *Podstawowe problemy rozwoju prawa pracy* (w:) *IX Zjazd Katedr Prawa Pracy*, Toruń 1990, s. 23–59; *Szczególne formy zatrudnienia*, pod red. Z. Kubota, Wrocław 2000; A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki*

Autor niniejszego opracowania deklaruje się jako zwolennik „tradycyjnych” koncepcji ujmowania prawa pracy jako wyodrębnionej, samodzielnej gałęzi naszego systemu prawnego i niewchodzącej jako taka (poza systemem) w skład jakiegś większej całości, metagałęzi czy też tzw. wielkiego działu prawa.

W literaturze krajowej, zwłaszcza zaś w opisywaniu i analizie instytucji polskiego systemu prawnego dominuje nadal pojęcie „prawo pracy” (i odpowiednio różnie ujmowane „prawo ubezpieczeń społecznych” czy też „prawo zabezpieczenia społecznego”). Nawet autorzy przyjmujący wyodrębnienie prawa socjalnego sami zgłaszają określone wątpliwości z nią związane. Na przykład przestrzegają przed generowaniem „superprawa” czy zbytnim poszerzaniem (o pozapracownicze stosunki świadczenia pracy) zakresu prawa pracy, traktowanego jako część prawa socjalnego¹⁵². Część autorów ma wątpliwości, czy zaliczyć przedmiot swoich zainteresowań wedle kryteriów merytorycznych do uznawanego już przez nich prawa socjalnego, czy też do „pewniejszych”, tradycyjnych gałęzi prawa¹⁵³.

W niniejszym opracowaniu przyjęto dominujące pojęcie prawa pracy oraz przypisywany mu zakres przedmiotowy, właściwości, zasady (itd.), akceptowane aktualnie w literaturze i praktyce polskiego prawa pracy, sygnalizując tylko, w nader ograniczonym zakresie, problemy, jakie łączą się z pojęciem i wyodrębnianiem prawa socjalnego. Oznacza to

rozwoju i nowelizacji, Warszawa 1997, które zapoczątkowały szerokie zainteresowanie m.in. takimi zagadnieniami, jak telepraca, praca tymczasowa, niepracownicze stosunki zatrudnienia, wolontariat i honorowe pełnienie stanowisk. Znajdują one wyraz m.in. w podręcznikach prawa pracy; część z autorów, na razie dość wąska, kwestie tzw. samozatrudnienia i zatrudnienia niepracowniczego włącza do pojęcia i przedmiotu prawa pracy (por. *Prawo...*, 2007, s. 31, 97 i n.; cytowany podręcznik W. Sanetry, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 26 i n., 54–62) część postuluje objęcie ich zakresem przyszłego kodeksu pracy (por. np. W. Sanetra, *Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy* (w:) *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, pod red. M. Maty-Tyrowicz, L. Nawackiego, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 305) czy też widzi w nich instrument tzw. liberalizacji prawa pracy (por. np. L. Florek, *Granice liberalizacji prawa pracy* (w:) *Granice liberalizacji prawa pracy. Problemy zabezpieczenia społecznego* (Materiały XIV Zjazdu Katedr (Zakładów) Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych), pod red. E. Bielak, H. Lewandowskiego, Łódź 2003, s. 21 i n.).

¹⁵² Tak np. W. Muszalski, *Przyszłość prawa pracy...*, zwłaszcza s. 5. Por. też uwagi I. Boruty, *W sprawie przyszłości prawa pracy*, PiZS 2005, nr 4 (autorka ta nie jest adherentem koncepcji W. Muszalskiego).

¹⁵³ Problemy takie występują np. na tle prawa pomocy społecznej; por. np. I. Sierpowska, *Prawo pomocy społecznej*, Kraków 2006, s. 31 i n., 39 i n.; S. Nitecki, *Prawo pomocy społecznej w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2008, s. 40 i n.; I. Sierpowska, choć z oporami, zalicza je do prawa socjalnego, S. Nitecki natomiast zalicza je do prawa administracyjnego, równocześnie zaś do prawa zabezpieczenia społecznego (S. Nitecki, *Prawo pomocy społecznej...*, s. 48).

również (*last but not least*) przyjęcie założenia o potrzebie i przydatności funkcjonowania prawa pracy jako regulatora stosunków społecznych – wbrew koncepcjom, głównie liberalnym czy też neoliberalnym, wieszczącym bądź to zmierzch czy zanik prawa pracy (tzw. negacjoniści), bądź to potrzebę jego radykalnej liberalizacji i uelastycznienia¹⁵⁴ przez ograniczenie bądź zniesienie określonych instytucji prawnych tegoż, zastąpienie ich regulacjami prawa cywilnego (handlowego) jako „lepiej odpowiadającymi gospodarce rynkowej”¹⁵⁵. Aktualnie, od kilku lat pojawia się problem o podobnym charakterze teoretycznym. Wiąże się on z koncepcją tzw. prawa zatrudnienia, która zostanie omówiona w kolejnym punkcie niniejszego rozdziału.

¹⁵⁴ W literaturze zachodniej por. m.in. K. Firlei, *Flucht aus Arbeitsrecht*, Das Recht der Arbeit 1987, nr 191 i 192; W. Müller, *Privatisierung des Arbeitsplatz: Chancen. Risiken und rechtliche Gestaltbarkeit der Telearbeit*, Stuttgart–München–Hannover 1985; jak też liczne opracowania na temat deregulacji i uelastyczniania prawa pracy, m.in. M. Biagi, *Job Creation and Labour Law: From Protection Towards Proaction* (w:) *Comparative Labour Law and Industries Relations in Industrialized Market Economies*, pod red. R. Blanpain, Ch. Engels, Deventer 2001. O tendencjach tych pisali też m.in. G. Boubli, *A propos de la flexibilité de l'emploi: La fin du droit du travail*, Droit social 1985, nr 6; G. Lyon-Caen już znacznie wcześniej ostrzegał, że dominacja prawa handlowego nad regulacjami socjalnymi zagraża samemu bytowi prawa pracy – por. G. Lyon-Caen, *L'effondrement du droit du travail*, Le Monde z 31 października 1978 r.; zob. też tegoż, *Permanence et renouvellement du Droit du travail dans une économie globalisée*, Droit Ouvrier 2004, nr 2, s. 49 i n. Por. też A. Supiot, *Pourquoi un droit du travail?*, Droit social 1990, nr 6, s. 485 i n.

¹⁵⁵ W literaturze polskiego prawa pracy koncepcjom tego typu, głównie liberalnym (neoliberalnym), głoszonym przez polityków określonych opcji: Kongresu Liberalno-Demokratycznego, Unii Wolności i in., organizacje pracodawców, a znajdujące także odzwierciedlenie w literaturze prawniczej, stanowczy odpór dawał m.in. T. Zieliński – por. T. Zieliński, *Węzłowe problemy rekodyfikacji prawa pracy* (w:) *Prawo pracy u progu XXI wieku*, pod red. J. Wojtyły, Katowice 1999, s. 9 i n., zwłaszcza s. 13 i n.; tegoż, *Kodeks pracy na rozdrożu* (w:) *Prawo pracy. Zabezpieczenie społeczne. Z aktualnych zagadnień*, pod red. B.M. Cwiertniaka, Opole 2001, s. 15 i n. Szeroka dyskusja nad „liberalizacją” naszego prawa znalazła wyraz m.in. w temacie obrad XIV Zjazdu Katedr (Zakładów) prawa pracy w Łodzi, jej aspekty kodyfikacyjne zaś – także XV Zjazdu w Gdańsku. Tendencje liberalne z nową mocą głoszone były w okresie kryzysu gospodarczego końca poprzedniego dziesięciolecia, zyskując określony wyraz w ustawodawstwie. *Nota bene*, doktryna naszego prawa pracy nie stworzyła, jak dotąd, opracowań kompleksowo oceniających ten kryzys, prognozujących jego przebieg i skutki oraz określających instrumenty prawne zapobiegające czy łagodzące jego skutki w różnych horyzontach czasowych, np. podobnych do opracowania, które z perspektywy nauki polityki społecznej odnosi się do zjawisk kryzysowych; por. *Polityka społeczna w kryzysie*, pod red. M. Książkowskiego, B. Rysz-Kowalczyk, C. Żołędziowskiego, Warszawa 2009. Można tu wskazać, że szeroką międzynarodową dyskusję nad zjawiskami kryzysowymi podjęli przedstawiciele nauk administracyjnych, czego przejawem jest np. poświęcenie w 2010 r. przez NISPAcee swej dorocznej konferencji tym zagadnieniom („Public Administration In Times of Crisis”, May 12–14, 2010, Warsaw, Poland). Szerzej o aksjologii naszego prawa pracy por. *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. M. Skąpskiego, K. Ślebzaka, Poznań 2014 oraz dwutomową monografię A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, Warszawa 2013.

1.7. „PRAWO PRACY” CZY „PRAWO ZATRUDNIENIA”?

Przedstawiona wcześniej dyskusja dotycząca prawa pracy i prawa socjalnego, szczególnie żywa w latach 80. i 90. ubiegłego wieku, ustępuje obecnie dyskusjom związanym z koncepcją tzw. prawa zatrudnienia. Koncepcję zakładającą przekształcenie prawa pracy w prawo zatrudnienia wyraża najszerzej monografia M. Gersdorf¹⁵⁶, która zakłada, że ma tu chodzić zarówno o przekształcenie „prawa pracy” traktowanego jako nauka zajmująca się określoną gałęzią prawa (używając terminologii Z. Ziemińskiego „dogmatyka szczegółowa prawoznawstwa”) ¹⁵⁷, jak też samej gałęzi prawa (a więc zbioru norm prawnych spełniających określone wymogi, o których pisałem we wcześniejszych punktach niniejszego rozdziału). Wszak autorka postuluje nie tylko określone zmiany dotychczasowego ujmowania pojęcia „prawa pracy” w doktrynie, lecz również odrębne regulacje prawne „prawa zatrudnienia”, w tym propozycję zastąpienia kodeksu pracy „kodeksem zatrudnienia”, obejmującym obok regulacji pracowniczych stosunków zatrudnienia różne formy zatrudnienia niepracowniczego¹⁵⁸.

Można odnieść wrażenie, że koncepcja „prawa zatrudnienia” zdaje się zyskiwać licznych zwolenników, mimo wypowiedzi części przedstawicieli doktryny prawa pracy podnoszących określone wątpliwości merytoryczne (które zostaną zasygnalizowane dalej), konkludujących: „niech prawo pracy pozostanie prawem pracy”¹⁵⁹.

Przesłanki atrakcyjności koncepcji „prawa zatrudnienia” mają zróżnicowany charakter. Część z nich można łączyć z refleksją nad wyodrębnieniem prawa pracy oraz jego rozwojem (m.in. opisywanym w takich kategoriach, jak „dynamizm rozwojowy” czy „ekspansja prawa pracy”) ¹⁶⁰.

¹⁵⁶ Por. w szczególności *Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, pod red. M. Gersdorf, Warszawa 2012; M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, zwłaszcza s. 29 i n., 169 i n.

¹⁵⁷ Por. Z. Ziemiński, *Szkice z metodologii szczegółowych...*, s. 7 i n.

¹⁵⁸ Por. np. M. Gersdorf, *Kodeks zatrudnienia wyzwaniem przyszłości* (w:) *Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, pod red. M. Gersdorf, Warszawa 2012, *passim*.

¹⁵⁹ Tak T. Liszcz, *Niech prawo pracy pozostanie prawem pracy* (w:) *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, pod red. Z. Hajna, D. Skupień, Łódź 2015, s. 277 i n.

¹⁶⁰ Por. np. podręcznikowe ujęcia tych zagadnień: B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i przedmiot prawa pracy* (w:) *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 42 i n.; tegoż, *O „szczególnych właściwościach” prawa pracy – refleksje o stanie rozważań nad podstawowym pojęciem agregatywnym prawa pracy* (w:) *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 26–28 maja 2011 r.*, pod red. L. Florka, Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s. 105 i n.; por. również W. Patulski, *Właściwości prawa pracy* (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. I. *Część ogólna prawa pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2010, s. 221 i n.

Część z nich wiąże się z oceną aktualnych regulacji naszego prawa pracy (zarówno indywidualnego, zbiorowego czy procesowego) w kontekście jego zgodności z prawem międzynarodowym czy europejskim, jak też Konstytucją RP.

Szczególnie istotne znaczenie zdają się tu wszakże mieć określone zjawiska ze sfery rzeczywistości politycznej i gospodarczej. Nie wchodząc w szczegóły, można wskazać, że efektem reform politycznych i gospodarczych lat 80. i 90. minionego wieku były m.in. likwidacja określonych sektorów gospodarki narodowej, prywatyzacja części pozostałych, „przekładające się” m.in. na takie zjawiska, jak bezrobocie czy patologie rynków pracy, polegające na pracy „na czarno”, pracy w „szarej strefie” bądź surrogowaniu zatrudnienia pracowniczego niepracowniczym zatrudnieniem cywilnoprawnym lub tzw. samozatrudnieniem. W tym ostatnim przypadku, jak pisze dosadnie jeden z autorów, wykreowano prawie półtoramilionową armię „pozornych przedsiębiorców”. Owe osoby, nie posiadając statusu pracowniczego, nie korzystają co do zasady z ochrony przewidzianej przepisami prawa pracy. Te patologiczne zjawiska w ramach tzw. rynków pracy zdiagnozowano w naszej literaturze już dawno. Można podkreślić przewidywane konsekwencje społeczne i polityczne tychże patologii – m.in. wykluczenie określonych grup osób z systemu ubezpieczeń społecznych (zdrowotnych, rentowych, emerytalnych) i uczynienie w przyszłości z tej grupy osób klientów pomocy społecznej.

W sposób nader skrótowy, ze względu na założony zakres niniejszego opracowania, należy się odnieść do wskazanych czynników.

W nawiązaniu do pierwszego z nich trzeba wskazać, że od początków powstania doktryny prawa pracy (postulującej wyodrębnienie czy wyodrębniającej już „prawo pracy” jako gałąź prawa) jej przedstawiciele musieli dokonywać analiz prawnoporównawczych mających na celu wyodrębnienie przedmiotu prawa pracy – w zakresie prawa prywatnego w opozycji do innych stosunków prawa cywilnego czy handlowego¹⁶¹, w sferze zaś prawa publicznego szczególnie w zakresie delimitacji prawa pracy i prawa administracyjnego¹⁶². Zajmowanie się więc przez przedstawicieli doktryny prawa pracy innymi reżimami prawnymi, w ramach któ-

¹⁶¹ Por. np. omówienie tych zagadnień przez T. Wykę, *Miejsce prawa pracy w systemie prawa polskiego* (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. I. Część ogólna prawa pracy, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2010, s. 139 i n.; por. też J. Stelina, *Przedmiot prawa...*, s. 79 i n. i cytowana tam literatura.

¹⁶² Por. szerzej T. Zieliński, *Stosunek prawa pracy...*, *passim*; T. Wyka, *Miejsce prawa pracy...*, s. 154 i n. i powołana tam literatura m.in. z zakresu prawa urzędniczego. Por. też B.M. Ćwiertniak, *O zasadach prawa urzędniczego (podstawowe problemy)* (w:) *Przemiany prawa pracy: od kodyfikacji do współczesności. Księga jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesora Teresy Liszcz*, pod red. A. Kosut, W. Perdeusa, SIL 2015, vol. XXIV, nr 3, s. 331 i n.

rych odbywa się służbę, świadczy usługi czy wykonuje pracę, jest zjawiskiem naturalnym. W doktrynie tej zgłaszano nieraz postulaty objęcia zakresem przedmiotu prawa pracy określonych stosunków społecznych czy instytucji prawnych. Owe postulaty *de lege ferenda* uzyskiwały niejednokrotnie akceptację czynników politycznych i z woli prawodawcy stawały się prawem obowiązującym. Niekiedy ustanawiane przez prawodawcę regulacje były zaliczane (niejako *ex post*) do zakresu prawa pracy jako gałęzi prawa. Wobec zmian zakresu prawa pracy zjawiska te charakteryzowano przy użyciu wskazanych wcześniej pojęć, takich jak „ekspansja prawa pracy” czy „dynamizm rozwojowy prawa pracy”. Przykładem tej „ekspansji” prawa pracy było w Polsce objęcie statusem pracowniczym pracowników administracji publicznej¹⁶³ oraz części innych osób pozostających w tzw. pozaumownych stosunkach pracy¹⁶⁴ a ostatnio także stosunków związanych z instytucjami rynku pracy. Owe „ekspansja” i „dynamizm rozwojowy”, jak wskazano, często uznaje się za cechy prawa pracy jako gałęzi¹⁶⁵, choć przecież w historii naszego prawa pracy występowały i tendencje odwrotne (spektakularnymi przykładami mogą tu być „emancypacja” prawa ubezpieczeń społecznych¹⁶⁶ czy częściowa „deregulacja” prawa pracy – zwłaszcza niektóre nowelizacje kodeksu pracy od początku XXI w.)¹⁶⁷.

Jak się wydaje, istotne znaczenie ma też we wspomnianym kontekście wskazywane w naszej literaturze zagadnienie reinterpretacji pojęcia i cech stosunku pracy. W literaturze polskiej w ostatnim ćwierćwieczu wskazuje się na postępującą „erozję” klasycznej koncepcji stosunku

¹⁶³ Z nowszych opracowań por. m.in. J. Stelina, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2009, zwłaszcza rozdział 1 i 2; E. Ura, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, rozdział II, s. 42 i n.; T. Kuczyński, *Geneza i kierunki rozwoju stosunków służbowych w Polsce* (w:) *System Prawa Administracyjnego*, t. 11. *Stosunek służbowy*, pod red. R. Hausera, Z. Niewiadomskiego, A. Wróbla, Warszawa 2011, s. 53–122, tamże literatura i orzecznictwo.

¹⁶⁴ Por. szerzej T. Liszcz, *Pozaumowne stosunki pracy* (w:) *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, pod red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 221 i n.; por. też *System Prawa Administracyjnego*, t. 11..., *passim*; z nowszych komentarzy do kodeksu pracy zob. np. B.M. Ćwiertniak, komentarz do art. 68–75 k.p. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2016; S. Driczyński, komentarz do art. 76–77 k.p. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2016, tamże literatura i orzecznictwo.

¹⁶⁵ Por. np. W. Szubert, *Szczególne właściwości prawa pracy*, SP-E 1970, nr 4; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 24–36. Por. też wskazane omówienia B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i przedmiot prawa...*, s. 42 i n.; tegoż, *O „szczególnych właściwościach” prawa...*, s. 110 i n.

¹⁶⁶ Zagadnienia te prezentowałem w opracowaniu B.M. Ćwiertniak: *Ujęcie przedmiotu prawa...*, s. 7 i n.; *Pojęcie i przedmiot prawa...*, s. 39 i n. Por. też J. Stelina, *Przedmiot prawa...*, s. 82 i n. O tendencjach liberalizacyjnych i deregulacyjnych pisałem wcześniej w niniejszym rozdziale.

¹⁶⁷ Por. cytowane wcześniej pozycje dotyczące ewolucji naszego prawa pracy we wspomnianym okresie.

pracy¹⁶⁸. Odnosi się to zwłaszcza do takich cech przypisywanych stosunkowi pracy, jak kierownictwo podmiotu zatrudniającego czy podporządkowanie pracownika pracodawcy w procesie pracy. Można tu przywołać dyskusje na kolejnych międzynarodowych kongresach prawa pracy¹⁶⁹ czy krajowych zjazdach katedr (zakładów) prawa pracy¹⁷⁰, jak też opracowania monograficzne¹⁷¹. Równocześnie wskazuje się, że cechy te mogą również występować w tzw. niepracowniczych stosunkach zatrudnienia, także cywilnoprawnego¹⁷². Stąd też zgłaszane już z początkiem lat 90.

¹⁶⁸ Na temat tej koncepcji por. cytowane wcześniej prace W. Szuberta, Z. Salwy, M. Świąćckiego na temat stosunku pracy. Koncepcję M. Świąćckiego omówili ostatnio szerzej J. Wratny oraz I. Piątkowski. Zob. J. Wratny, *Koncepcja stosunku pracy w pismach profesora Macieja Świąćckiego* (w:) *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, t. II, pod red. B.M. Ćwiertniaka, Sosnowiec 2013, s. 17–24; J. Piątkowski, *Fikcja pozaumownych stosunków pracy* (w:) *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, t. II, pod red. B.M. Ćwiertniaka, Sosnowiec 2013, s. 25–40. Por. też cytowane prace dotyczące cech stosunku pracy, m.in. B. Wagner, H. Wierzbńskiej, Ł. Pisarczyka, czy starsze prace M. Gersdorf. Koncepcja ta nadal propagowana jest w podręcznikach naszego prawa pracy; por. np. T. Liszcz, *Pojęcie i rodzaje stosunków pracy* (w:) T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 93 i n.; J. Stelina, *Charakterystyka stosunku pracy* (w:) *Prawo pracy*, pod red. J. Steliny, Warszawa 2013, s. 90 i n.; B.M. Ćwiertniak, *Stosunek pracy* (w:) *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 157 i n. Por. też J. Stelina, *Przedmiot prawa...*, s. 94 i n.

¹⁶⁹ Por. np. nadal powszechnie powoływane w naszej literaturze referaty i publikacje związane z VI Europejskim Kongresem Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w Warszawie, w dniach 13–17 września 1999 r., cytowanymi także w niniejszym rozdziale w związku z koncepcjami prawa socjalnego.

¹⁷⁰ Por. szerzej w cytowanych wcześniej opracowaniach związanych z kolejnymi Zjazdami Katedr (Zakładów) Prawa Pracy i Ubezpieczenia Społecznego (Polityki Społecznej), w szczególności w Łodzi, Krakowie i Warszawie. Zwłaszcza w związku ze zjazdem warszawskim zaprezentowano wiele opracowań dotyczących pojęcia cech i tendencji przemian stosunku pracy. Por. *Współczesne problemy prawa...*, temat I „Stosunek pracy i jego przemiany”, s. 15–290. Część tych opracowań powoływanych jest w niniejszym rozdziale. Problematyce podporządkowania pracownika poświęcili tam swe teksty: T. Liszcz, L. Miśtrus, M. Rączkowski, U. Torbus, T. Duraj, P. Grzebyk.

¹⁷¹ Por. w szczególności T. Duraj, *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa 2013 i cytowana tam literatura i orzecznictwo. Z nowszych pozycji tego autora por. T. Duraj, *Tradycyjne ujęcie pracowniczego podporządkowania – wybrane problemy prawne*, SP-E 2011, nr 83, s. 35 i n.; tegoż, *Przyszłość pracowniczego podporządkowania jako cecha konstrukcyjna stosunku pracy* (w:) *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, pod red. Z. Hajna, D. Skupień, Łódź 2015, s. 405–415. *Nota bene* większość autorów polskich nadal widzi w „podporządkowaniu pracownika” specyficzną (a zatem definicyjną) cechę stosunku pracy, choć niejednokrotnie dokonuje reinterpretacji tego pojęcia ze względu na określoną autonomię ustawową podmiotu świadczącego pracę (m.in. stanowiska kierownicze, zawody medyczne, pedagogiczne, związane z ochroną prawną, np. sędziowie, adwokaci, radcowie prawni).

¹⁷² Por. szczególnie A.M. Świątkowski, *Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze* (w:) *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, pod red. K.W. Barana, Warszawa

XX w. koncepcje „nowoczesnego stosunku pracy”¹⁷³ oraz opracowania poświęcone nowym formom zatrudnienia, nawiązujące do koncepcji oraz częściowo praktyki występujących w krajach Europy Zachodniej, w tym pracy atypowej i niepracowniczych form zatrudnienia¹⁷⁴.

Szersze zainteresowanie tymi ostatnimi łączyło się w Polsce ze zmianami społeczno- gospodarczymi i politycznymi oraz stanowiącymi ich efekt procesami deregulacji i liberalizacji prawa pracy. Owe nowe formy zatrudnienia miały stanowić instrumenty uelastycznienia zatrudnienia i dostosowania do zmienionych warunków społeczno-gospodarczych, stając się jednak *de facto* instrumentem obejścia regulacji ochronnych prawa pracy i maksymalizacji zysków pracodawców.

Można wszak wskazać, że wraz z dość żywiołową recepcją koncepcji owych „elastycznych”, „atypowych”, „niepodporządkowanych”, „deregulowanych” (itp. określenia) form zatrudnienia wprowadzono do naszej literatury oraz praktyki stosowania prawa zamęt pojęciowy, stosując niejednokrotnie wspomniane terminy zamiennie i mieszając stosunki prawne różnego charakteru, regulowane przepisami różnych gałęzi prawa¹⁷⁵, np. różne rodzaje niepracowniczych stosunków zatrudnienia¹⁷⁶.

2015, s. 68 i n., wskazujący na wspólne właściwości (*communis specialitatis*) zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego; por. też Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy wobec rozwoju zatrudnienia cywilno-prawnego* (w:) *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, pod red. Z. Hajna, D. Skupień, Łódź 2015, s. 351 i n. Por. też A. Sobczyk, *Niepracownicze zatrudnienie podporządkowane* (w:) *Prawo pracy w świetle przepisów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matej-Tyrowicz*, pod red. J. Wrątnego, M.B. Rycak, Warszawa 2011, s. 424 i n. (na tle umowy praktykanckiej). Podporządkowanie (wzmoczone) oraz dyspozycyjność uznawane są powszechnie za cechy stosunków służbowych, zarówno w tzw. służbach zmilitaryzowanych, jak i w administracji publicznej. Por. m.in. *System Prawa Administracyjnego*, t. 11..., szczególnie s. 3 i n., tamże obszerna literatura.

¹⁷³ Por. szczególnie A. Chobot, A. Kijowski, *Podstawowe problemy rozwoju...*, s. 23 i n., 43 i n.

¹⁷⁴ Pierwszą kompleksową próbą ich prezentacji w naszej literaturze była monografia A. Chobota, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki, passim*, nawiązująca do prezentowanej wcześniej (zob. poprzedni przypis) koncepcji stosunku pracy obejmującego „[...] wszelkie formy pracy zależnej, od pracy jednostronnej do zależnej w tym jedynie sensie, iż wytwory pracy są sprzedawane niejako za pośrednictwem silniejszego gospodarczo partnera [...]” (tamże s. 192 i n.). Pionierski charakter oraz aktualność poglądów A. Chobota (m.in. na przykładzie rozwoju form zatrudnienia w Polsce w minionym piętnastolecu) podkreśla się w naszej doktrynie obok powołanych tu rozdziałów w podręcznikach autorstwa Z. Kubota i B.M. Ćwierćniaka. Por. np. E. Engel-Babska, *Telepraca*, St.Pr.PiPSP 2007, s. 229 i n.

¹⁷⁵ Por. np. E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Warszawa 2009, s. 1 i n., s. 54 i n., 85 i n., 96 i n.; por. też *Elastyczne formy zatrudnienia i popyt na pracę w Polsce*, pod red. E. Kryńskiej, Warszawa 2003.

¹⁷⁶ Por. np. A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011, s. 223 i n.; z nowszych opracowań tej autorki por. m.in. A. Musiała, *Prawna problematyka świadczenia pracy przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego*, MPP 2014, nr 2, s. 69 i n. teŹ, Kilka

Przykładowo czym innym jest elastyczność zatrudnienia, czym innym atypowość pracowniczych stosunków pracy (*nota bene* w tradycji i praktyce polskiego prawa pracy szereg uznawanych na zachodzie za atypowe stosunki pracy ma tradycję wywodzącą się z okresu międzywojennego)¹⁷⁷.

Dopiero ostatnio podjęto szerszą próbę uporządkowania terminologii oraz systemowej analizy niepracowniczych stosunków zatrudnienia¹⁷⁸.

W innym miejscu (przy okazji omawiania koncepcji „prawa socjalnego”) wskazywałem, że owe tendencje do ekspansji określonych form zatrudnienia niepracowniczego w państwach Europy Zachodniej jak też po przemianach politycznych i gospodarczych w Polsce, takie jak istotny wzrost zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym, masowe zastępowanie stosunku pracy tzw. samozatrudnieniem, odchodzenie od umów nieterminowych na rzecz terminowych umów o pracę, ale także np. wysoki wskaźnik bezrobocia obok warunków *stricte* ekonomicznych mają także określone podłoże ideologiczne, głównie łączące się z ideologią liberalną, której towarzyszy „radykalny ekonomizm”, wyciskający swe piętno na życiu gospodarczym i społecznym także w zakresie zatrudnienia. Dodatkowo można wskazać, nie wnikając w istotę problemu, że np. w krajach europejskich na sytuację rynków pracy obok takich czynników, jak automatyzacja, informatyzacja itp., istotne znaczenie mają dążenia do wzrostu konkurencyjności, zmniejszenia kosztów pracy itp., skutkujące m.in. przenoszeniem produkcji czy określonych usług do tzw. krajów rozwijających się. Procesy te generują określone zjawiska na rynkach pracy krajów europejskich (relatywnie wysoka stopa bezrobocia, tworzenie się tzw. prekariatu czy „ubogich pracujących”¹⁷⁹, te zaś generują

uwag w sprawie kontraktualizacji obowiązku świadczenia pracy (zatrudnienie niepracownicze) (w:) Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego, pod red. Z. Hajna, D. Skupień, Łódź 2015, s. 393 i n., szczególnie s. 400 i n.

¹⁷⁷ Poza wskazanymi wcześniej opracowaniami podręcznikowymi m.in. Z. Kubota, B.M. Cwiertniaka oraz opracowaniem K.W. Barana (*O systematyce i delimitacji niepracowniczych stosunków zatrudnienia (w:) Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, pod red. Z. Kubota, T. Kuczyńskiego, Wrocław 2011, *passim*), należy wskazać opracowanie A. Sobczyka, *Do dyskusji o definiowaniu nietypowych form zatrudnienia (w:) Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, pod red. B.M. Cwiertniaka, t. I, Sosnowiec 2012, s. 75–86; zob. też H. Lewandowski, *Uwagi o „nietypowych stosunkach pracy” według projektu Kodeksu pracy (w:) Prawo pracy w świetle przepisów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz*, pod red. J. Wratnego, M.B. Rycak, Warszawa 2011, s. 417 i n. por. też *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015.

¹⁷⁸ Por. w szczególności przywołane wcześniej *System Prawa Administracyjnego*, t. 11..., *passim* oraz *System prawa pracy*, t. VII..., *passim*.

¹⁷⁹ Z opracowań nowszych por. np. M. Gersdorf, *Od proletariatu do prekariatu, czyli o kierunku rozwoju prawa pracy (w:) Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie*

opinie określonych środowisk politycznych, części ekonomistów i środowisk pracodawczych, że „lepsze jest jakiekolwiek zatrudnienie niż żadne”). Często zaś w krajach, do których przeniesiono owe usługi czy produkcję, zatrudnienie przybiera formę, jak się to opisowo określa, „nowoczesnego niewolnictwa”, chęć wyzwolenia się z którego, obok szeregu innych istotnych czynników, generuje z kolei kryzys migracyjny. Po części opisem owego stanu, po części zaś propozycją określonych środków zaradczych są koncepcje i doktryny, takie jak deregulacja, liberalizacja, *flexibility* czy *flex security*, zakładające odchodzenie od modelu relatywnie trwałego zatrudnienia pracowniczego, akcentujące „zatrudnialność” i określony poziom bezpieczeństwa socjalnego zamiast dążeń do „pełnego zatrudnienia” (w ujęciu tzw. ekonomii klasycznej) oraz ochrony pracy i trwałości stosunku pracy¹⁸⁰. Koncepcje te i doktryny znajdują odzwierciedlenie również w funkcjach przypisywanych tak czy inaczej rozumianemu prawu pracy. Jako przykład można podać poglądy o potrzebie odchodzenia od funkcji ochronnej (czy w ostrożniejszej wersji – określonych jej przejawów i instrumentów prawnych) do funkcji aktywizującej czy proaktywnej, postulowane również w doktrynie naszego prawa pracy¹⁸¹.

Prawodawstwo unijne próbuje ostatnio wypracować instrumenty prawne¹⁸² mające służyć pewnej stabilizacji zatrudnienia (jednolita umo-

pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego, pod red. Z. Hajna, D. Skupień, Łódź 2015, s. 291 i n. *Nota bene* dziwi tu brak odwołania się do wyników badań prowadzonych nad tą tematyką w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych pod kierownictwem prof. M. Bednarskiego oraz publikowanych wyników tych badań. Por. też D. Dzienisiuk, *Bezpieczeństwo socjalne pracowników – między gospodarką a ochroną pracy organizowaną przez państwo* (w:) *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, pod red. M. Latos-Milkowskiej, Ł. Pisarczyka, Warszawa 2016.

¹⁸⁰ Nacisk określonych środowisk liberalnych widoczny jest ostatnio choćby w projektowanej reformie przepisów prawa pracy we Francji, gdzie pod hasłami uelastycznienia zatrudnienia, zwiększenia „zatrudnialności” itp. rząd – mniający się być „socjalistycznym” – zmierza do istotnego wydłużenia czasu pracy oraz zliberalizowania przepisów dotyczących rozwiązania stosunku pracy. Projekt ten wygenerował poważne niepokoje społeczne, m.in. występujące w okresie święta pracy czy Euro 2016 spontanicznie, jak też manifestacje organizowane przez związki zawodowe. Por. też wcześniejsze uwagi i literaturę przywoływaną w związku z omówieniem prawa socjalnego.

¹⁸¹ Piszę o tym w innym miejscu tomu; por. też B.M. Ćwiertniak, *Wstęp: O ujmowaniu funkcji prawa pracy* (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. I. *Część ogólna prawa pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2010, s. 161–171; tamże powołane prace pod red. M. Biaggio oraz B. Wagner.

¹⁸² Por. dokumenty Komisji Europejskiej przywołane w opracowaniach G. Casale, *The European Debate on the Single Employment Contract* (w:) *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, pod red. Z. Hajna, D. Skupień, Łódź 2015, s. 175 i n.; L. Mitrus, *Jednolita umowa o pracę na czas nieokreślony?* (w:) *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, pod red. Z. Hajna, D. Skupień, Łódź 2015, s. 209 i n.

wa o pracę, nazywana przez polskich polityków i media „jednolitym kontraktem zatrudnienia”)¹⁸³. Należy však podkreślić, że jak dotąd jednolita umowa w kształcie proponowanym przez Komisję Europejską nie została wprowadzona w żadnym państwie członkowskim¹⁸⁴.

Argumenty odwołujące się do elastyczności zatrudnienia, szanse zwiększenia „zatrudnialności” itp. znajdziemy także w opracowaniach polskich autorów postulujących wyodrębnienie prawa zatrudnienia. Oceniając wspomniane poglądy doktryny naszego prawa pracy, w pewnym uproszczeniu można wskazać na dwie grupy sytuacji:

- 1) gdy przedstawiciele doktryny prawa pracy omawiają czy analizują niepracownicze stosunki zatrudnienia dla podkreślenia cech i właściwości zatrudnienia pracowniczego¹⁸⁵;
- 2) gdy przedstawiciele doktryny prawa pracy postulują *de lege lata*, częściej zaś *de lege ferenda* objęcie określonych stosunków zatrudnienia niepracowniczego (zarówno w sferze stosunków indywidualnych, zbiorowych, procesowych) regulacjami prawa pracy bądź też właśnie „prawa zatrudnienia”.

Często dodatkowymi, istotnymi przesłankami do owej dalszej „ekspansji” prawa pracy są analizy i oceny dwóch wspomnianych czynników. Symptomatyczne jest przy tym, że znaczna część przedstawicieli doktryny naszego prawa pracy, oceniając aktualne regulacje prawne (np. słabą efektywność regulacji kodeksowych, mających ograniczyć surogację umów o pracę na czas nieokreślony umowami terminowymi, czy też przepisów mających zapobiec substytuowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi) proponuje nie tyle środki prawne „wymuszające” rea-

¹⁸³ W Polsce w ostatnich miesiącach swych rządów wdrożenie tego aktu proponowała Platforma Obywatelska, w ramach postulatów m.in. związków zawodowych dotyczących ograniczenia lub likwidacji tzw. umów śmieciowych. Szerzej na temat jednolitej umowy por. pozycje powołane w poprzednim przypisie i cytowane tam dokumenty i literaturę zagraniczną. *Nota bene* można odnieść wrażenie, że wielu naszych polityków nie zdawało sobie sprawy z faktu, że ów „europejski kontrakt” kreować ma właśnie umowę o pracę na czas nieokreślony na „zestandaryzowanych” przepisami unijnymi warunkach.

¹⁸⁴ Zaawansowane dyskusje oraz prace legislacyjne podjęto jak dotąd we Włoszech, Hiszpanii i Francji. Por. cytowane wcześniej pozycje; o debacie na ten temat we Włoszech pisze szerzej G. Casale, *The European Debate on the Single...*, s. 175–186; o recepcji konstrukcji (a ściślej jej braku) w ustawodawstwach krajów członkowskich Unii Europejskiej pisze L. Mitrus, *Jednolita umowa o pracę...*, s. 215–216, 219–220.

¹⁸⁵ Por. np. Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003; J. Stelina, *Przedmiot prawa...*, s. 88 i n.; B. Wagner, *Stosunek pracy i jego treść (w:) Prawo pracy RP w obliczu przemian*, pod red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 145 i n. i cytowane wcześniej opracowania tej autorki dotyczące autonomii woli w prawie pracy. Por. też wcześniejsze prace M. Gersdorf dotyczące relacji umów o pracę i umów cywilnoprawnych, np. M. Gersdorf, *Umowa o pracę. Umowa o dzieło. Umowa zlecenia*, Warszawa 1993.

lizację zatrudnienia pracowniczego¹⁸⁶, co rozszerzenie zakresu stosowania przepisów kodeksu pracy do niepracowniczych stosunków zatrudnienia. W najnowszej literaturze naszego prawa pracy można zatem spotkać kilka sposobów podejścia do kwestii niepracowniczych stosunków zatrudnienia.

Po pierwsze istnieje stanowisko zakładające, że pracownicy, reprezentacja pracownicza (aktualnie związki zawodowe), organy inspekcyjne (w szczególności PIP) oraz organy orzecznicze (sądy pracy, sądy administracyjne) winny stosować przepisy zawierające zakaz wspomnianych surogacji lub substytucji i konsekwentnie orzekać o istnieniu stosunku pracy, zmniejszając tym samym zakres patologii w stosunkach zatrudnienia¹⁸⁷.

Po drugie można spotkać stanowiska zakładające potrzebę stosowania określonych regulacji prawa pracy do niepracowniczych stosunków zatrudnienia. Przepisy te miałyby być stosowane bądź to wprost bądź odpowiednio, zapewniając osobom pracującym w ramach niepracowniczych stosunków pracy, zwłaszcza cywilnoprawnych, określone uprawnienia, analogiczne do uprawnień pracowniczych. Przepisy prawa pracy byłyby tu przepisami należącymi do innej gałęzi prawa niż to, które reguluje określony stosunek niepracowniczego zatrudnienia, stosowanymi bądź wprost, bądź odpowiednio, w zależności od przyjętych przez prawodawcę założeń. W tym przypadku mielibyśmy do czynienia ze stosowaniem wybranych przepisów prawa pracy w sferze zatrudnienia niepracowniczego, regulowanego przez przepisy innych gałęzi prawa¹⁸⁸.

¹⁸⁶ Por. np. B.M. Ćwiertniak, *O aktualnych zagadnieniach prawa pracy i polityki socjalnej (zamiast wstępu)* (w:) *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, t. II, pod red. B.M. Ćwiertniaka, Sosnowiec 2013, s. 8–9. T. Liszcz, *Niech prawo pracy...*, s. 277–278, 281 i n. Por. też B. Wagner, *Na marginesie problemu przydatności prawa pracy dla gospodarki* (w:) *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, pod red. M. Latos-Milkowskiej, Ł. Pisarczyka, Warszawa 2016, s. 606 i n.

¹⁸⁷ Tak np. T. Liszcz, *Niech prawo pracy...*, s. 278, 281 i n., sugerująca potrzebę wprowadzenia „twardego” domniemania stosunku pracy. O potrzebie „egzekwowania zatrudnienia pracowniczego” pisze też m.in. L. Florek, *Podstawowe problemy przyszłego prawa pracy* (w:) *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, pod red. Z. Hajna, D. Skupień, Łódź 2015, s. 268 i n. Por. też B. Wagner, *Na marginesie problemu przydatności...*, s. 607–608.

¹⁸⁸ Por. np. A.M. Świątkowski, *Ponownie o przyszłości prawa pracy* (w:) *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, pod red. Z. Hajna, D. Skupień, Łódź 2015, s. 299–300, 303–304; Z. Góral, *O zakresie podmiotowym prawa pracy w Polsce – wybrane uwagi na tle planów rekodyfikacyjnych* (w:) *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, pod red. Z. Hajna, D. Skupień, Łódź 2015, s. 317 i n., zwłaszcza s. 331–332.

Po trzecie spotyka się stanowiska zakładające objęcie niepracowniczych stosunków zatrudnienia bądź to regulacjami prawa pracy, bądź to postulowanym „prawa zatrudnienia”.

W nawiązaniu do ocen i analiz aktualnego stanu prawnego oraz stanu prawnego w zakresie zatrudnienia niepracowniczego podnosi się ostatnio, że prawo pracy powinno ulec „poszerzeniu” i objąć określone stosunki zatrudnienia niepracowniczego zarówno w sferze indywidualnego, zbiorowego, jak i procesowego prawa pracy.

Stanowisko takie znalazło swój wyraz w projektach kodeksu pracy i zbiorowego kodeksu pracy, przygotowanych przez Komisję Kodyfikacyjną ds. Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Przykładowo w projekcie kodeksu pracy, przygotowanym przez Komisję, znalazła się księga siódma „Zatrudnienie niepracownicze”¹⁸⁹, tym samym włączająca określone stosunki zatrudnienia niepracowniczego do przedmiotu prawa pracy¹⁹⁰. W zakresie zbiorowego prawa pracy w podobnym kierunku zmierzają nowelizacje obowiązującego prawa związkowego¹⁹¹.

W literaturze można spotkać już obecnie poglądy, że niepracownicze stosunki zatrudnienia stanowią przedmiot prawa pracy *sensu largo*. Jak pisze jeden z autorów, „obszar badawczy nauki prawa pracy może być z punktu widzenia przedmiotowego dwojako pojmowany. W węższym znaczeniu jego przedmiotem są wyłącznie stosunki związane z zatrudnieniem pracowniczym. Z kolei w szerszym ujęciu jego zakresem, zgodnie z dyrektywą art. 24 Konstytucji RP mogą zostać objęte także niepracownicze stosunki zatrudnienia”¹⁹². W tym stanie rzeczy pojawia się rozróż-

¹⁸⁹ *Kodeks pracy. Zbiorowy kodeks pracy*, Komisja kodyfikacyjna Prawa Pracy, Katowice 2010, s. 133 i n., tamże uzasadnienia szczegółowe oraz założenia obu projektów. Por. też Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy wobec...*, s. 351 i n., w szczególności s. 358–362.

¹⁹⁰ Por. cytowany wyżej *Kodeks pracy. Zbiorowy kodeks pracy*, Komisja kodyfikacyjna Prawa Pracy, Katowice 2010, s. 133 i n., tamże uzasadnienia szczegółowe oraz założenia obu projektów, s. 169–170. Odnośnie do poszerzenia zakresu prawa pracy o zatrudnienie niepracownicze por. np. K.W. Baran, *Słowo wstępne* (w:) *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 18–19. Por. też A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011, s. 223 i n. Ta ostatnia autorka waha się ostatnio, czy miało by być ono częścią „poszerzonego” prawa pracy, czy też „prawa zatrudnienia”; por. A. Musiała, *Kilka uwag w sprawie...*, s. 401–402. Por. też Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy wobec...*, s. 358 i n.

¹⁹¹ Na temat kierunków zmian zbiorowego prawa pracy zob. ostatnio m.in. M. Seweryński, *Ogólne problemy kodyfikacji zbiorowego prawa pracy* (w:) *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, pod red. M. Latos-Miłkowskiej, Ł. Pisarczyka, Warszawa 2016. Por. też na temat prawa sporów zbiorowych K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, *O sporach zbiorowych pracy – uwagi de lege ferenda* (w:) *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, pod red. M. Latos-Miłkowskiej, Ł. Pisarczyka, Warszawa 2016, s. 35–43.

¹⁹² K.W. Baran, *Słowo...*, s. 18.

nienie między prawem pracy *sensu stricto* i prawem pracy *sensu largo*. *Nota bene* w ujęciu tym przypisuje się regulacjom zatrudnienia niepracowniczego charakter „uzupełnienia” prawa pracy *sensu stricto*. Owo „uzupełnienie” miałoby przy tym dotyczyć wyodrębnionych wcześniej części prawa pracy: indywidualnego, zbiorowego, procesowego. W tym ujęciu ewentualnie wyodrębniane „prawo zatrudnienia” (*scilicet* niepracowniczego) miałoby stanowić swoiste uzupełnienie prawa pracy *sensu stricto*¹⁹³.

W koncepcji tej mamy zatem do czynienia ciągle z pojęciem „prawo pracy” i wyodrębnianiem takiej gałęzi w systemie prawnym Rzeczypospolitej Polskiej. Tyle tylko, że „granice” prawa pracy podlegają tu znacznemu poszerzeniu (niepracownicze stosunki zatrudnienia to konglomerat nader zróżnicowanych stosunków prawnych, przynależnych do różnych tzw. wielkich działów prawa – prawa ustrojowego, prawa administracyjnego, prawa cywilnego, karnego wykonawczego itd.). Powstaje zatem pytanie, na ile koncepcja ta przystaje do dotychczasowych teorii na temat przedmiotu, funkcji czy zasad prawa pracy¹⁹⁴?

Po czwarte istnieje stanowisko zakładające potrzebę istnienia lub stan istnienia odrębnej gałęzi prawa, jaką miałoby być „prawo zatrudnienia”. Jak już wspomniano, zwolennicy tej koncepcji zakładają potrzebę wyodrębnienia w systemie prawnym Rzeczypospolitej Polskiej nowej gałęzi prawa – „prawa zatrudnienia”. Jego istotną, integralną częścią miałoby być prawo pracy w jego dotychczasowym kształcie, pozostałą częścią przedmiotu tej gałęzi prawa miałyby być regulacje prawne dotyczące określonych rodzajów zatrudnienia niepracowniczego (zarówno indywidualne, zbiorowe, jak i procesowe). Generalnym celem „prawa zatrudnienia” miałoby być przyznanie określonym grupom osób świadczących pracę w ramach niepracowniczych stosunków pracy części lub całości uprawnień analogicznych do uprawnień pracowniczych¹⁹⁵.

Mamy tu zatem do czynienia z wizją kreacji w systemie prawnym Rzeczypospolitej Polskiej nowej, obszernej i silnie wewnętrznie zdyferencjonowanej gałęzi prawa. Niespójność naszego systemu prawa, za-

¹⁹³ Tamże.

¹⁹⁴ *Nota bene* nie przekonuje mnie koncepcja prawa pracy *sensu largo* jako „uzupełnienia” dotychczasowego prawa pracy. Pomijając aspekt logiczny związany z zakresem tego pojęcia (w którym zawierać się przecież winno „prawo pracy *sensu stricto*”, to określone wątpliwości budzi sygnalizowanie form, zasad i funkcji zatrudnienia niepracowniczego. Bardziej spójne zdaje się tu ujęcie prawa pracy jako subdziału „prawa zatrudnienia”, choć i ta koncepcja budzi określone wątpliwości w literaturze, prezentowane w dalszej części niniejszego opracowania. Na pewno na wspólne właściwości zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego zwraca uwagę A.M. Świątkowski, *Swoboda przepływu „pracy”: pracowników czy zatrudnionych wewnątrz Unii Europejskiej?*, Roczniki Administracji i Prawa 2011, t. II, s. 193–199.

¹⁹⁵ Por. szczególnie M. Gersdorf, *Prawo...*, s. 32 i n., 170 i n.

również zewnętrzna (kwestia zgodności z regulacjami prawa międzynarodowego, w szczególności konwencji MOP jak też prawa europejskiego), jak i wewnętrzna, dotycząca krajowego porządku prawnego (w szczególności rozbieżności między zapisami Konstytucji RP a ustawami, którym to Konstytucja powierza wykonanie swoich wartości konstytucyjnych, zasad ustrojowych), stanowi kolejną przesłankę negatywnej oceny aktualnego stanu naszego ustawowego prawa pracy oraz, przy pewnych założeniach, odwoływania się do koncepcji „prawa zatrudnienia”.

W literaturze polskiego prawa pracy, zwłaszcza ostatniego okresu, twierdzi się, że nasze ustawowe prawo pracy w wielu przypadkach nie odpowiada standardom międzynarodowego prawa pracy, jak też i standardom określonym w Konstytucji RP. Przykładowo tylko można wskazać na kilka kwestii. Konwencje MOP szersze niż art. 2 k.p. definiują przymiot pracownika¹⁹⁶. Ma to określony walor zarówno w indywidualnym, jak i zbiorowym prawie pracy. Dotyczy to np. ujęcia zakresu wolności zrzeszania się „pracowników” (ludzi pracy) w związki zawodowe¹⁹⁷. Restryktywność przepisów naszego ustawodawstwa w tym zakresie, podnoszoną wcześniej w doktrynie, podzielił Trybunał Konstytucyjny, uznając za zbyt restryktywne regulacje prawne dotyczące prawa zrzeszania się

¹⁹⁶ Por. np. K.W. Baran, *Wolności związkowe, ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz–Kraków 2001, s. 40 i n.; Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 55 i n.; tegoż, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy (w:) Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku. Międzynarodowa Konferencja Naukowa z okazji trzydziestej rocznicy powstania NSZZ „Solidarność”*, pod red. A. Wypych-Zywickiej, M. Tomaszewskiej, J. Steliny, Gdańsk 2010, *passim*; M. Tomaszewska, *Pojęcie wolności związkowej (w:) System prawa pracy*, t. V. *Zbiorowe prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014, s. 223 i n. oraz też, *Wolność zrzeszania się w organizacjach związkowych i organizacjach pracodawców (w:) System prawa pracy*, t. V. *Zbiorowe prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014, s. 253 i n.; por. też Ż. Grygiel-Kaleta, *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych*, Warszawa 2015, szczególnie s. 39 i n., s. 141 i n. i cytowana tam literatura. Na restryktywność ustawodawstwa polskiego zwracano uwagę w innych opracowaniach; por. K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, *O sporach zbiorowych pracy...*, s. 36 i n.; tychże, *Selected Issues of Legal...*, part. II. W zakresie regulacji prawnych Unii Europejskiej por. szerzej A.M. Świątkowski, *Autonomiczna definicja pracownika*, MPP 2014, nr 11, *passim*; tegoż, *Swoboda przepływu „pracy”...*, s. 187 i n. (poświęcone definiowaniu pracownika w przepisach Unii Europejskiej); tegoż, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 55 i n.

¹⁹⁷ Por. przytoczone wyżej pozycje dotyczące wolności związkowych. Por. też Ł. Kobroń, *Negatywna i pozytywna wolność zrzeszania się partnerów społecznych w Konstytucji RP*, St.Pr.PiPSP. 2015, s. 163 i n.; też, *Wolność zrzeszania się a prawo do wolności zrzeszania się partnerów społecznych*, St.Pr.PiPSP. 2015, s. 597 i n. Por. też K.W. Baran, *O zakresie podmiotowym zbiorowego prawa pracy de lege lata i de lege ferenda (w:) Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, t. I, pod red. B.M. Ćwiertniaka, Sosnowiec 2012, s. 217 i n. Szczególną grupę zawodową omawia P. Koral, *Uprawnienia sędziów sądów powszechnych do zrzeszania się w związkach zawodowych (w:) Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, t. I, pod red. B.M. Ćwiertniaka, Sosnowiec 2012, s. 241–252.

w związku zawodowe¹⁹⁸. W literaturze ostatnio przyjmuje się, że występuje istotna różnica między pojęciami „ochrona pracy” i „pracownik” w Konstytucji RP oraz naszym ustawodawstwem zwykłym¹⁹⁹. Stąd też m.in. postulaty, by stosować w ramach prawa pracy owe szersze definicje i pojęcia konstytucyjne nie zaś wyłącznie definicje legalne, zawarte w kodeksie pracy²⁰⁰. Równocześnie z zasad Konstytucji wywodzona jest potrzeba równego traktowania osób wykonujących pracę na różnych podstawach prawnych²⁰¹, zwłaszcza w zakresie tzw. publicznoprawnych świadczeń niewzajemnych²⁰². Celem powyższych postulatów, po części *de lege lata*, w większości zaś *de lege ferenda*, jest przyznanie podmiotom niepracowniczych stosunków pracy (w szczególności cywilnoprawnych) określonych standardów ochrony prawnej, z których to (mniej lub bardziej skutecznie) korzystają osoby pozostające w stosunkach pracy.

Odwołanie się do takich zasad, jak zasada równości w prawie, zasada równego traktowania czy zasada niedyskryminacji, prowadzi autorów, dokonujących wspomnianych analiz, do wniosków o potrzebie przyjęcia jednolitych standardów w zakresie wynagrodzeń, prawa do wypo-

¹⁹⁸ Por. wyrok TK z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13 (OTK-A 2015, nr 6, poz. 80), uznający za niekonstytucyjne określone przepisy ustawy związkowej, ograniczające prawo zrzeszania się w związki zawodowe. Por. też Ł. Kobroń, *Wolność zrzeszania się a prawo...*, s. 607–608.

¹⁹⁹ Por. w szczególności A. Sobczyk, *Praca i strony zatrudnienia w Konstytucji RP* (w:) A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I. *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 65–78, tamże literatura; por. też Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 55 i n.; tegoż, *Prawo zrzeszania się w związkach...*, s. 177 i n.

²⁰⁰ Tak m.in. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I..., s. 65 i n., 235 i n. Do regulacji konstytucyjnych oraz międzynarodowych odwołują się m.in. K.W. Baran, Z. Hajn, G. Goździewicz, M. Tomaszewska.

²⁰¹ Por. w szczególności A. Sobczyk, *Teoria dyskryminacji i równych praw* (w:) A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. II. *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013, s. 101–124; tegoż, *Prawo pracy a równość pracowników wobec prawa* (w:) A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. II..., s. 213–250. Por. też literaturę dotyczącą zasad równości pracowników i niedyskryminacji w zatrudnieniu powołaną przez Z. Górą, *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy* (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. I. *Część ogólna prawa pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2010, s. 622 i n.; tenże, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 153 i n. Por. też odpowiednie rozdziały cytowanych wcześniej podręczników prawa pracy. Owa „antydyskryminacyjna” i „równościowa” argumentacja często powoływana jest w literaturze (por. m.in. cytowane wcześniej prace M. Gersdorf, Z. Górą, A. Musiały, T. Liszcz, A.M. Świątkowskiego, B. Wagner) związanej z próbami analizy koncepcji „prawa zatrudnienia”.

²⁰² Szersze rozwinięcie teorii świadczeń niewzajemnych (jak elementu publicznoprawnego) w prawie pracy prezentuje A. Sobczyk, *Świadczenia i ograniczenia niewzajemne a indywidualne prawo pracy* (w:) A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I..., s. 105–138; tenże, *Konstytucyjne problemy wybranych świadczeń niewzajemnych* (w:) A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. II..., s. 173–182.

czynku, zapewnienia określonych świadczeń niewzajemnych bezpośrednio ze strony państwa czy też pośrednio w „koszt” podmiotu zatrudniającego itp.

Część autorów owe postulaty względnego zrównania pozycji osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy oraz niepracowniczych stosunków zatrudnienia ujmuje nie w kategoriach „ekspansji prawa pracy” lecz właśnie w kategorii potrzeby wyodrębnienia czy już nawet istnienia „prawa zatrudnienia” jako odrębnej gałęzi prawa²⁰³.

Można postawić tezę, że dominujące znaczenie w koncepcjach kreowania „prawa zatrudnienia” ma ocena i analiza aktualnej sytuacji politycznej, szczególnie zaś gospodarczej. Aktualny stan stosunków przemysłowych w Polsce stanowi efekt reform przeprowadzonych w ostatnich dekadach XX w. oraz ich zamierzonych, często też niezamierzonych skutków społecznych. Wcześniej przywoływałem takie zjawiska, jak masowa emigracja zarobkowa, likwidacja i upadłość przedsiębiorstw, surogacja i substytucja zatrudnienia pracowniczego różnymi formami zatrudnienia niepracowniczego (głównie o charakterze cywilno- lub handlowoprawnym) oraz tzw. samozatrudnieniem, czy też zatrudnieniem nierejestrowanym²⁰⁴. Wskazane w poprzednim punkcie analizy wykazują na *sui generis* dyskryminację tych podmiotów w stosunku do osób pozostających w zatrudnieniu pracowniczym. O skali owego zjawiska pisałem już wcześniej, jest ona na tyle istotna, że niekiedy zatrudnienie w ramach stosunku pracy, które przez wiele dziesięcioleci było normą, traktowane jest jako „wisienka na torcie” czy „nagroda-marchewka” stosunków zatrudnienia²⁰⁵.

Nie może zatem dziwić, że wielu przedstawicieli nauki prawa pracy, w celu ochrony określonych praw majątkowych i socjalnych owych samozatrudnionych czy też realizujących zatrudnienie przeważnie w reżimie cywilno- lub handlowoprawnym, zwraca się ku koncepcji „prawa za-

²⁰³ Część autorów deklaruje się wyraźnie jako zwolennicy tej koncepcji, inni czynią to niejako pośrednio przez wskazanie określonego instrumentarium prawnego. Na przykład A. Musiała, nie rozstrzygając kwestii pojęć „prawo pracy” czy „prawo zatrudnienia” – por. A. Musiała, *Kilka uwag w sprawie...*, s. 402; wcześniej autorka ta pisze: „[...] Mając do wyboru: 1) metodę ekspansji prawa pracy oraz 2) metodę tworzenia zupełnie nowych unormowań ochronnych dla tego typu zatrudnienia, opowiadam się za tą drugą, pozwalającą na precyzyjniejsze tworzenie konkretnych regulacji ochronnych odpowiadających istocie zatrudnienia niepracowniczego [...]” (tamże, s. 401). Por. też A. Musiała, *Zatrudnienie...*, s. 223 i n.

²⁰⁴ Por. też najszerszy jak dotąd opis i analizę wskazanych zjawisk w opracowaniach (w:) *System prawa pracy*, t. VII..., *passim*.

²⁰⁵ Por. referat A. Kociołek-Pęksy, *Stosunek pracy jako „nagroda/marchewka” w polskim prawie pracy i zabezpieczenia społecznego* na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej „Działania człowieka. Bódźce – mechanizmy – konsekwencje” (Konferencja prawno-ekonomiczno-socjologiczna), Kraków – Kopiec Kościuszki, 27–28 września 2014 r.

trudnienia”, które miałyby gwarantować zatrudnionym przynajmniej część podstawowych uprawnień, analogicznych do uprawnień pracowniczych.

Jak wspominałem wcześniej, koncepcja wyodrębnienia prawa zatrudnienia i jego regulacji w kodeksie zatrudnienia została uznana w naszej literaturze za interesującą, aczkolwiek część autorów uważa ją za wysoce kontrowersyjną.

Podnoszone są tu różnego rodzaju argumenty, poczynając od samej proponowanej nazwy – „prawo zatrudnienia” i „kodeks zatrudnienia”. Część autorów przyjmuje, że wbrew pozorom pojęcie „prawo zatrudnienia” nie ma szerszego zakresu znaczeniowego niż prawo pracy, wręcz przeciwnie „to zatrudnienie jest szczególnym przejawem wykonywania pracy”²⁰⁶. Co prawda można przyjąć i inne konwencje językowe²⁰⁷, od lat prezentowane i stosowane w literaturze naszego prawa pracy i, moim zdaniem, lepiej oddające relację obu tych pojęć. To właśnie na takiej odmiennej konwencji znaczeniowej oparte jest rozróżnienie pracowniczych i niepracowniczych stosunków zatrudnienia i ich dalsza systematyzacja, prezentowana w kolejnych tomach *Systemu*²⁰⁸.

Zadaje się też pytanie, czy przyznanie określonych uprawnień socjalnych, ochronnych czy uprawnień w zakresie stosunków przemysł-

²⁰⁶ Por. Z. Góral, *O zakresie podmiotowym prawa...*, s. 333. Autor przychylił się tu do poglądu J. Jończyka, który pisze w świetle obowiązujących przepisów, że zatrudnienie jest świadczeniem pracy w ramach stosunku pracy – por. J. Jończyk, *Rodzaje i formy zatrudnienia*, PiZS 2012, nr 6, s. 2.

²⁰⁷ Por. np. najpowszechniej stosowaną do dziś konwencję zaproponowaną przez W. Sanetrę, gdzie „zatrudnienie” jest pojęciem szerszym niż „stosunki pracy” i obejmuje „zatrudnienie pracownicze” (w różnych formach) i „zatrudnienie niepracownicze”. To ostatnie przybiera, według tego autora, postacie: cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia, administracyjnoprawnych stosunków zatrudnienia, penalnych stosunków zatrudnienia, ustrojowoprawnych stosunków zatrudnienia – por. W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 54 i n.; tegoż, *Uwagi w kwestii zakresu...*, s. 315 i n. Jako przykłady recepcji tej konwencji w literaturze podręcznikowej prawa pracy por. np. B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i charakter stosunku pracy* (w:) *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 163–170; w opracowaniach systemowych por. np. J. Stelina, *Przedmiot prawa...*, s. 89 i n.; K.W. Baran, *Pojęcie i systematyka zatrudnienia niepracowniczego* (w:) *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 22 i n.; autor ten wyróżnia dodatkowo takie rodzaje, jak gospodarczoprawne, handlowoprawne, społecznoprawne, naukowoprawne, sportowoprawne (tamże, s. 23 i n.). Por. też K.W. Baran, *O systematyce i delimitacji niepracowniczych...*, s. 29 i n. Samo pojęcie „zatrudnienie” (m.in. na tle różnych aktów prawnych) definiuje Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia* (w:) *Szczególne formy zatrudnienia*, pod red. Z. Kuboty, Wrocław 2000, s. 10 i n.; por. tegoż, *Stosunek pracy* (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 69–82. Por. też B.M. Ćwiertniak, *Stosunek...*, s. 157 i n.

²⁰⁸ Por. *Zarys systemu prawa pracy*, t. I..., *passim*; *System prawa pracy*, t. VII..., *passim*; a także niniejszy tom *Systemu*.

wych musi się łączyć ze zmianą nazwy gałęzi prawa oraz podstawowego jej aktu. Podkreśla się, że realizacja celów, którym miałyby służyć wykreowanie „prawa zatrudnienia” i „kodeksu zatrudnienia”, może następować w zakresie indywidualnych stosunków zatrudnienia przez określoną nowelizację aktualnie obowiązujących przepisów prawnych, w szczególności kodeksu pracy²⁰⁹.

Poważniejszym argumentem jest odwołanie się do celów wyodrębnienia prawa zatrudnienia. Podnosi się, że przedstawiona propozycja nie zmieni struktury zatrudnienia w Polsce i nie zwiększy zakresu podmiotowego pracowniczego zatrudnienia²¹⁰ (co miałyby być jednym z takich celów). Podstawowym celem prawa zatrudnienia miałyby być natomiast rozszerzenie ochrony socjalnej na osoby pozostające w określonych niepracowniczych stosunkach zatrudnienia, w szczególności osób świadczących pracę na podstawie odpłatnych umów cywilnoprawnych różnego rodzaju, a także samozatrudnienia, realizowanych w zakładanym czasie (autorka koncepcji wskazuje tu okres sześciomiesięczny). Ochronie tej miałyby towarzyszyć określone uprawnienia z zakresu zbiorowego prawa pracy (np. w zakresie prawa zrzeszania się, reprezentacji interesów). Zgadzając się, że ochrona socjalna „osób żyjących z pracy rąk” posiada wspólne uzasadnienie aksjologiczne²¹¹, wskazuje się, iż na gruncie obowiązującego prawa aksjologia ochrony socjalnej osób, zarówno tych świadczących pracę podporządkowaną, jak i tych świadczących pracę „niepodporządkowaną”, wynika z przepisów Konstytucji, jej naruszenia zaś są oczywistym przejawem naruszenia zasad konstytucyjnych, w tym zasady

²⁰⁹ Por. np. A.M. Świątkowski, *Ponownie o przyszłości prawa...*, s. 297 i n. A.M. Świątkowski postuluje tu nowelizację działu piętnastego kodeksu pracy „Przepisy końcowe”. Podobnie inni autorzy odwołują się tu do przykładów istniejących obecnie przepisów nakazujących stosowanie przepisów kodeksu pracy do niepracowniczych stosunków pracy w określonym zakresie, np. pracy dzieci czy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tamże, s. 299–300). Por. też Z. Góral, *O zakresie podmiotowym prawa...*, s. 331–332. Wcześniej wskazano, że przeciwna tej technice legislacyjnej jest A. Musiała (*Kilka uwag w sprawie...*, s. 401 i n.), preferująca tworzenie nowych, odrębnych regulacji ochronnych.

²¹⁰ A.M. Świątkowski, *Ponownie o przyszłości prawa...*, s. 300–301. L. Florek wskazuje tu, podobnie jak T. Liszcz, na dość powszechną w kręgach pracodawczych chęć negocjowania w ogóle zatrudnienia pracowniczego, np. w niektórych branżach, jak budownictwo – por. L. Florek, *Podstawowe problemy przyszłego...*, s. 267, s. 270 i n.; T. Liszcz, *Niech prawo pracy...*, s. 277 i n. Por. też Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy wobec...*, s. 351 i n. i cytowana tam literatura.

²¹¹ Por. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, *passim* (nota bene monografia powoływana jest skrupulatnie przez autorów w dyskusji nad koncepcją „prawa zatrudnienia”); por. też A. Sobczyk, *Ustawowe i nieustawowe prawo pracy* (w:) *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, pod red. Z. Hajna, D. Skupień, Łódź 2015, s. 308 i n. Por. też opracowania (w:) *Aksjologiczne prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. M. Skąpskiego, M. Ślebzaka, Poznań 2014.

równości²¹², a wszak określone przepisy Konstytucji mogą być stosowane wprost, nie ma zatem potrzeby powtarzania określonych zasad konstytucyjnych w ustawodawstwie zwykłym²¹³.

Kolejny argument przeciwko prawu i kodeksowi zatrudnienia to znaczne zróżnicowanie stosunków prawnych, w jakich miałyby być świadczone regulowana nimi praca. Wskazuje się na odrębną naturę prawną stosunków pracy oraz innych stosunków, w szczególności stosunków cywilnoprawnych²¹⁴. Przywołując argumenty z dyskusji nad rze-komym „końcem prawa pracy”, która toczyła się w naszej literaturze prawniczej z początkiem bieżącego wieku²¹⁵, jedna z autorek podkreśliła: „nie wyobrażam sobie powrotu do cywilistycznej regulacji stosunków pracy i innych stosunków zatrudnienia na zasadzie formalnej równości stron i szerokiej swobody umów (autonomii woli stron), w obecnym czasie

²¹² Por. cytowane wcześniej prace A. Sobczyka oraz autorów optujących za poszerzeniem ochrony pracy i ochrony socjalnej osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym (nie tylko adherentów „prawa zatrudnienia”).

²¹³ Por. szerzej Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad...*, s. 216 i n. i cytowane tam prace T. Zielińskiego, M. Seweryńskiego, L. Florka oraz M. Gersdorf (s. 217–219); Z. Góral, *O zakresie podmiotowym prawa...*, s. 332–333 i cytowany tam A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I..., s. 289–299. Por. też A. Sobczyk, *Ustawowe i nieustawowe prawo...*, s. 308 i n. O stosowaniu bezpośrednim norm prawa międzynarodowego czy europejskiego w omawianym zakresie por. np. A.M. Świątkowski, *Ponownie o przyszłości prawa...*, s. 303–305.

²¹⁴ Samozatrudnienie cywilnoprawne cechuje się bardzo silnym zróżnicowaniem. Por. szerzej z nowszych opracowań A.M. Świątkowski, *Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze* (w:) *System prawa pracy*, t. VII..., s. 47–160, tamże literatura i orzecznictwo; por. też M. Męcina, *Zatrudnienie niepracownicze z perspektywy polityki społecznej i rynku pracy* (w:) *System prawa pracy*, t. VII..., s. 27 i n., w szczególności s. 39 i n. Por. też Ł. Pisarczyk, *Różne formy...*, s. 84 i n., 103 i n., 118 i n., 134 i n.; tegoż, *Prawo pracy wobec...*, s. 351 i n.

²¹⁵ T. Liszcz przywołuje tu symptomatyczną wypowiedź czołowego cywilisty polskiego Z. Radwańskiego, *Kodyfikacja prawa cywilnego*, RPEiS 2009, z. 2, s. 131 i n. Inne tego typu wypowiedzi (m.in. z literatury obcej) przywołała wcześniej I. Boruta, *W sprawie przyszłości prawa...*, s. 9–10. Jako przykłady polemiki z tymi poglądami T. Liszcz przytacza obok artykułu I. Boruty opracowania W. Muszalskiego, *Przyszłość prawa...*, *passim*; W. Sanetry, *Czy koniec prawa pracy?*, PiZS 2014, nr 8, w nawiązaniu do swego opracowania *Konstytucyjna zasada ochrony pracy* (w:) *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrótnego*, pod red. G. Uścińskiej, Warszawa 2013, s. 34 i n.; por. T. Liszcz, *Niech prawo pracy...*, s. 278–279. Por. również uwagi L. Florka, *Podstawowe problemy przeszłego...*, s. 265 i n. *Nota bene* nasuwają się tu dwie refleksje. Po pierwsze przy okazji omawiania koncepcji prawa socjalnego wskazywałem na określone trendy anihilacyjne, liberalizacyjne czy deregulacyjne dotyczące prawa pracy w literaturze prawa cywilnego i socjalnego i podobną dyskusję w literaturze zachodniej, głównie francuskiej. Czyżby, przy okazji wzrostu zatrudnienia niepracowniczego oraz koncepcji „prawa zatrudnienia” występowało w naszej doktrynie prawniczej kolejne *déjà vu*? Po drugie, samo omawianie przez T. Liszcz koncepcji „prawa zatrudnienia” w powyższym kontekście zdaje się łączyć ją (*scilicet*) ze wskazanymi wcześniej koncepcjami i poglądami.

nie przestały bowiem istnieć powody, dla których w wieku XIX wyjęto stosunki pracy najemnej z obrotu cywilnoprawnego”²¹⁶.

Poszerzenie ochrony socjalnej osób pozostających w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia nie musi się odbywać za pośrednictwem norm nowej gałęzi prawa, jaką miałyby być „prawo zatrudnienia” i postulowany podstawowy jego akt – kodeks zatrudnienia²¹⁷.

Kolejny z autorów podkreśla tu, że w proponowanej koncepcji występuje w zakresie ochrony socjalnej zatrudnionych wyraźny dysonans. Jego zdaniem w koncepcji tej co prawda częściowo poszerzono ochronę socjalną części grup świadczących pracę w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia, jednocześnie jednak zmniejszono ową ochronę socjalną w ramach zatrudnienia pracowniczego²¹⁸ poniżej standardów występujących obecnie, czy też proponowanych w powoływanym tu projekcie kodeksu pracy.

Bardziej zróżnicowane oceny proponowanej koncepcji „prawa zatrudnienia” dotyczą poszerzenia uprawnień osób pozostających w niepracowniczym zatrudnieniu w zakresie instytucji objętych zbiorowym prawem pracy. Pisząc o ocenie aktualnego stanu prawnego jako jednej z przesłanek uzasadniających powstanie wspomnianej koncepcji, wskazywałem na dość powszechną negatywną ocenę wielu instytucji prawnych polskiego zbiorowego prawa pracy oraz postulaty określonych zmian (m.in. poszerzających zakres prawa zrzeszania się, informowania, prowadzenia sporów zbiorowych itd. przez osoby pozostające w zatrudnieniu niepracowniczym, ich reprezentacje).

Odnosnie do prezentowanej koncepcji prawa zatrudnienia jeden z jej krytyków podnosi, że autorka tej koncepcji „Przedstawiając zasady prawa zatrudnienia wymienia sześć zasad, z których [...] niemal wszystkie, z wyjątkiem ostatniej, dotyczącej wolności zrzeszania się zatrudnionych w związkach zawodowych, są chronione przepisami prawa. Nie są to wprawdzie przepisy polskiego prawa, ale z punktu widzenia zakresu ich intensywności ochrony powyższych uprawnień nie ma to większego znaczenia”²¹⁹. Nie ma zatem potrzeby powtarzania wspomnianych prze-

²¹⁶ T. Liszcz, *Niech prawo pracy ...*, s. 278–279.

²¹⁷ Por. szerzej L. Florek, *Podstawowe problemy przyszłego...*, s. 270 i n.; autor odwołuje się tu wręcz do art. 462–475 projektu kodeksu pracy, opracowanego przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy (tamże, s. 271–272). Por. podobne stanowisko T. Liszcz, *Niech prawo pracy ...*, s. 283 i n.; por. też Z. Góral, *O zakresie podmiotowym prawa...*, s. 321 i n., 331 i n.

²¹⁸ Tak A.M. Świątkowski, *Ponownie o przyszłości prawa...*, s. 301–302.

²¹⁹ Tamże, s. 303. Autor powołuje tu obowiązujące w Polsce akty międzynarodowego prawa pracy. Por. też A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. I. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy*, Warszawa 2008, *passim*; tegoż, *Labour Law: Council of Europe*, AH Alphen aan den Rijn 2014, s. 167 i n.; tegoż, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, rozdział II i VI.

pisów ochronnych. *Nota bene* regulacje zbiorowego prawa pracy i tak co do zasady znajdują się poza kodeksem pracy²²⁰, a zatem zasadne jest pytanie o zakres regulacji kodeksu zatrudnienia²²¹. Nieco mniej radykalne oceny, w kontekście regulacji międzynarodowych, prezentuje L. Florek, który widzi potrzebę wdrożenia określonych instytucji w ustawodawstwie krajowym²²².

Koncepcja „prawa zatrudnienia” zaprezentowana przez M. Gersdorf w wielu miejscach stanowi zbiór ogólnych ocen i postulatów²²³ niewskazujących szczegółowego instrumentarium prawnego ich realizacji oraz zakresu zmian stanu prawnego, której owa realizacja będzie w przyszłości wymagać. Koncepcja ta stała się już jednak, co widać w kontekście przytoczonych głosów krytycznych²²⁴, zaczynem kolejnej dyskusji nad przyszłością naszego prawa pracy, która powinna być kontynuowana także na poziomie bardziej szczegółowych postulowanych instytucji prawnych, w nawiązaniu m.in. do dotychczasowych propozycji zmian naszego prawa pracy, w tym doświadczeń zebranych w toku prac kolejnych komisji zajmujących się reformą i kodyfikacją prawa pracy oraz opracowanych przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy projektów kodeksu pracy i zbiorowego kodeksu pracy.

Przyjęcie przez doktrynę polskiego prawa pracy wspomnianej koncepcji, w aktualnej czy zmodyfikowanej, poszerzonej wersji, nie mówiąc już o ewentualnych zgodnych z nią, wprowadzonych w przyszłości regulacjach prawnych (np. kodeksu zatrudnienia), w oczywisty sposób musiałoby wpłynąć na umiejscowienie prawa zatrudnienia, prawa pracy jako jego istotnej części w systemie prawnym Rzeczypospolitej Polskiej, jak też wpłynąć na systematykę samego prawa pracy.

²²⁰ Można dość zasadnie przewidywać, że będzie tak i w przyszłości. Można tu przypomnieć, że Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy przygotowała obok projektu kodeksu pracy projekt „Zbiorowy kodeks pracy”. Zakładając jego uchwalenie oraz wejście w życie proponowanego kodeksu zatrudnienia powstawałaby kwestia wzajemnej relacji i koordynacji regulacji tych kodeksów.

²²¹ Por. m.in. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 32 i n. Z pozycji o charakterze systemowym por. opracowania (w:) *System prawa pracy*, t. V. *Zbiorowe prawo pracy...*, tamże nowsza literatura i orzecznictwo.

²²² Por. L. Florek, *Podstawowe problemy przyszłego...*, s. 267–268, 272–275.

²²³ Na co trafnie zwraca uwagę A.M. Świątkowski, *Ponownie o przyszłości prawa...*, s. 301, dodatkowo akcentujący ich emocjonalną retorykę.

²²⁴ W tym miejscu mogę zaznaczyć, że podzielał szereg przytoczonych argumentów krytycznych, co rzutuje na ocenę całej koncepcji.

1.8. SYSTEMATYKA PRAWA PRACY

1.8.1. UWAGI OGÓLNE

Problemy podziału prawa pracy nie stanowiły szczególnego przedmiotu zainteresowania nauki prawa pracy. Można nawet stwierdzić, że poświęcono im w niej zdecydowanie mniej uwagi niż omawianym wcześniej zagadnieniom definiowania prawa pracy czy też jego działów, choć i w ich przypadku nie podjęto w naszej literaturze szerszych badań.

De facto problematyka systematyzacji prawa pracy stanowi w polskiej literaturze domenę podręczników oraz nielicznych opracowań artykułowych związanych z definiowaniem określonych działów prawa pracy²²⁵.

Autorzy podejmujący we wspomnianych opracowaniach zagadnienia systematyzacji prawa pracy nie nawiązują tu zasadniczo do stosownej literatury z zakresu logiki czy metodologii nauk²²⁶, nie charakteryzują też z tego punktu widzenia dokonanych czy też prezentowanych przez siebie podziałów czy systematyk prawa pracy. Nie mamy zatem deklaracji, czy dany zestaw działów prawa pracy miał być w ich intencji wynikiem tzw. partycji, podziału logicznego, sekwencji takich podziałów prowadzących do określonej klasyfikacji działów „prawa pracy”.

Trzeba przy tym zaznaczyć, że autorzy z reguły też nie deklarują, co jest przedmiotem owego podziału (czy systematyzacji). Określenie, że ma być nim „prawo pracy” nie mówi tu zbyt wiele. Wcześniej przecież wskazano na różne sposoby pojmowania oraz definiowania „prawa pracy” – czy zatem chodzi o definicje legalne czy doktrynalne tegoż; czy chodzi o podziały zbioru norm uznanych za tę gałąź prawa; czy podział dotyczy procesów jego stosowania, działów szczegółowej nauki prawoznawstwa czy też przedmiotu dydaktycznego nazwanego „prawem pracy”.

Część autorów deklaruje tu, że przedmiotem podziału są stosunki społeczne zaliczone do „prawa pracy” (czy jak piszą inni „przedmiotu prawa pracy”) bądź, ściślej, regulacje prawne tych stosunków społecznych. W przypadku kolejnej grupy autorów można ów „przedmiot podziału” zrekonstruować (np. porównując wyodrębniane przez nich zakresy przedmiotu prawa pracy, katalogi rodzajów stosunków prawa pracy z wyodrębnianymi przez nich działami prawa pracy). Zwykle bowiem

²²⁵ W szczególności, jak wcześniej wskazywano, zbiorowego prawa pracy i prawa sporów pracy.

²²⁶ Z pozycji podręcznikowych wyjątkiem są tu opracowania T. Zielińskiego, *Zarys wykładu prawa...*, 1977, rozdział I § 3 „Systematyka prawa pracy”, s. 27–31 czy tegoż, *Prawo pracy. Zarys...*, odpowiednio, s. 19–24; por. też dalsze uwagi.

autorzy są tu konsekwentni i wyodrębnianym przez nich rodzajom stosunków prawa pracy (czy ich grupom) odpowiadają wskazane przez nich działy prawa pracy.

Odwołanie się do „przedmiotu prawa pracy” nie daje tu jednak jednoznacznego rozwiązania wobec notoryjnie znanego zróżnicowania poglądów na tę kategorię pojęciową. Piszemy się nawet w opracowaniach encyklopedycznych, że „W literaturze istnieją poważne rozbieżności w ujmowaniu zakresu stosunków zaliczanych do prawa pracy, jak i w sposobach ich typizowania, co wynika z przyjmowania różnych założeń i konwencji teoretycznych, a także, z płynności, i w pewnym stopniu, umowności granic w tej dziedzinie”²²⁷.

Problemy te dostrzegał wcześniej T. Zieliński, który akcentował je po zasygnalizowaniu kwestii podziału materii normatywnej na działy w ramach gałęzi prawa. Pisał on: „Porządkowanie (systematyzacja) dotyczy też poszczególnych części składowych jednolitego systemu prawnego. Rezultatem tej działalności jest systematyka prawa, czyli podział materii normatywnej na mniejsze części (gałęzie, działy, instytucje). Systematyka ta wyraża porządek norm prawnych w układzie poziomym (niehierarchicznym) i pod tym względem różni się od ujęcia systemowego. Porządkując normy prawne, np. wchodzące w skład określonej gałęzi prawa, nie dzielimy ich na normy wyższego i niższego rzędu, lecz z norm zaliczanych do tej gałęzi tworzymy kolejno różne zbiory zwane działami prawa”²²⁸.

W dalszym ciągu wywodów podkreślał zaś, że „Prawo może być systematyzowane również dla celów naukowych i dydaktycznych. Takie systematyki nie zawsze jednak pokrywają się z podziałami, jakie w płaszczyźnie normatywnej wprowadza ustawodawca przy okazji kodyfikacji danej gałęzi prawa i nowelizacji poszczególnych działów bądź instytucji prawnych. Ze względu bowiem na cele badawcze i dydaktyczne trzeba nieraz łączyć różne fragmenty systemu prawnego w osobne całości wymagające kompleksowego, całościowego ujęcia w ramach wykładu lub naukowego opisu. Wykład prawa pracy tak samo nie może ograniczyć się do przedstawienia tylko tych instytucji prawnych, które z punktu widze-

²²⁷ T. Kuczyński, hasło: Pracy prawo (w:) *Encyklopedia prawa pracy...*, s. 549. Por. szerzej T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, rozdział I § 2 „Systematyka prawa pracy”, s. 14–19; B.M. Ćwiertniak, *Ujęcie przedmiotu prawa...*, *passim*; ostatnio J. Stelina, hasło: Przedmiot prawa pracy (w:) *Leksykon prawa pracy...*, s. 222–225. Por. również powołane wcześniej podręczniki prawa pracy, w szczególności W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 26–74.

²²⁸ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 19; por. też uwagi T. Kuczyńskiego, hasło: Pracy prawo (w:) *Encyklopedia prawa pracy...*, s. 549.

nia podziału prawa na gałęzie wchodzą w obręb interesującej nas tutaj gałęzi prawa²²⁹.

Dokonujący owych podziałów czy systematyzacji z reguły też nie deklarują, jak dokonują (dokonali) owego podziału (systematyzacji)²³⁰. Inaczej mówiąc, nie wskazują kryteriów, wedle których wyodrębniają dane działy prawa pracy. Część wszak deklaruje tu określone kryteria, np. kryteria przedmiotowe czy normatywne (np. T. Zieliński, Z. Salwa).

W określonych przypadkach możliwe są próby rekonstrukcji takich kryteriów w nawiązaniu do prezentowanych przez nich definicji określonych działów prawa pracy czy też zadeklarowanych przez nich kryteriów wyodrębniania samego prawa pracy jako danej „całości”. W tych ostatnich sytuacjach należy pamiętać o tym, że kryteria wyodrębnienia danej „całości” oraz jej części nie mogą być tożsame; nawet jeśli nadaje się im taką samą nazwę (np. „przedmiot regulacji”, „funkcja regulacji”), winny oddawać specyfikę wyodrębnionej części danej całości (na którą wskazuje się przy okazji definiowania, pisząc o owej różnicy gatunkowej – *differentia specifica*)²³¹.

Także w literaturze naszego prawa pracy wskazywano przy różnych okazjach na subiektywny charakter i „konwencjonalność” dokonywania określonych podziałów czy systematyzacji jako przyczyny prezentowania różniących się, niekiedy znacznie, podziałów, systematyk czy klasyfikacji (tu: działów w ramach prawa pracy jako gałęzi prawa).

Można też spotkać pogląd, że dodatkową przyczyną takiego stanu rzeczy jest to, iż w przypadku części gałęzi prawa występuje rozdzźwięk między ich systematyką ustawową a naukową.

Przykładem dość daleko idącej zbieżności systematyki ustawowej („normatywnej”) i systematyk doktrynalnych miałoby być „prawo cywilne, które zostało skodyfikowane według wzorów zaczerpniętych z tzw. systemu pandektowego”, zupełnie zaś odmiennie miałyby wyglądać sytuacja prawa pracy, „która nie posiada wielowiekowej tradycji legislacyjnej ani naukowej. W związku z tym systematyka kodeksów pracy wydanych w różnych krajach, a także systematyka przyjmowana w opracowaniach teoretycznych i podręcznikach prawa pracy jest bardzo niejednolita”²³².

²²⁹ Tak T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 19.

²³⁰ Podobnie rzecz się ma przy okazji innych systematyzacji dokonywanych w literaturze naszego prawa pracy, np. systematyzacji „zasad prawa pracy”. Piszę o tym szerzej w pracy B.M. Ćwiertniak, *Zagadnienia systematyzacji zasad prawa pracy*, PPiPS 1982, t. 5, s. 29–79, tamże obszerna literatura.

²³¹ Por. powoływaną wcześniej literaturę z zakresu logiki i metodologii nauk dotyczącą podziałów, systematyzacji i klasyfikacji oraz definiowania.

²³² Tak T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 20.

W różnych opracowaniach spotykamy też różne sposoby prezentacji podziałów (czy systematyk) prawa pracy. Jedni autorzy prezentują tylko przyjęty przez siebie podział czy systematykę, nie wspominając o innych, występujących w literaturze prawa pracy²³³. Inni autorzy prezentują różne spotykane w literaturze prawa pracy podziały czy systematyki tegoż prawa, by wybrać preferowany (preferowaną) przez siebie, na którym (której) to opierać się będą dalsze rozważania autora, zwykle także (w przypadku literatury podręcznikowej) systematyka opracowania²³⁴. W przypadkach wskazywania kilku występujących w literaturze podziałów czy systematyk niejednokrotnie autorzy próbują dokonać ich systematyzacji (a więc swoistej metasystematyki) wedle przyjętych przez siebie kryteriów.

Najczęściej przywoływane są tu kryteria temporalne: a) na podziały starsze i nowsze, skrótowo (a zatem i niezbyt ściśle) nazywane „podziałami historycznymi” oraz „aktualnymi”²³⁵ lub podobnie; b) szeroko bądź wężiej akceptowane w literaturze naszego prawa pracy; pisze się tu np. o „dominujących poglądach doktryny”, „szerokiej” czy „powszechnej akceptacji” danego podziału czy systematyki prawa pracy²³⁶. W przypadku tych ostatnich problemem będzie ocena owej dominacji czy zakresu akceptacji; antycypując dalsze rozważania, można tu wskazać, że po bardziej szczegółowej analizie literatury oceny takie okazują się, mówiąc kolokwialnie, ocenami „na wyrost”.

Spotykane w literaturze naszego prawa pracy podziały (czy systematyki) prawa pracy, ujmowanego jako gałąź systemu prawnego, wraz

²³³ Por. np. Z. Salwa, *Prawo pracy PRL...*, s. 13–14; A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2003, s. 23–24, por. też s. 25 i n.; J. Jończyk, *Prawo...*, 1995, s. 18–19; H. Szurgacz (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 22–24; U. Jackowiak (w:) U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Zywicka, *Prawo pracy. Podręcznik...*, 2005, s. 34; M. Gersdorf, K. Rączka, *Prawo pracy. Podręcznik...*, s. 21, 22 i n., 33 i n. (odnośnie do stosunków prawa pracy).

²³⁴ Por. np. powoływany wielokrotnie podręcznik T. Zielińskiego, z nowszych zaś podręczniki B.M. Ćwiertniak, K.W. Baran, L. Mitrus, A. Sobczyk, *Prawo pracy*, Kraków 2005, s. 36 i n. oraz B.M. Ćwiertniak, K.W. Baran, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 34–36.

²³⁵ Por. W. Szubert, *Ochrona pracy. Studium...*, s. 17 i n. (gdzie prezentowane są podziały prawa pracy w literaturze niemieckiej od lat 20. XX w.), s. 17 i n. W początkach lat 80. XX w., pod wpływem W. Szuberta, także T. Zieliński wyodrębniał ochronę pracy jako dział prawa pracy – por. T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, Część III, z. 1. *Ochrona pracy. Prawo sporów pracy*, Katowice 1982, s. 9 i n., 14–16.

²³⁶ Por. np. H. Szurgacz (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 23 oraz uwagi T. Kuczyńskiego czy J. Steliny związane z przedmiotem prawa pracy – T. Kuczyński, hasło: Pracy prawo (w:) *Encyklopedia prawa pracy...*, s. 549; J. Stelina, hasło: Przedmiot prawa pracy (w:) *Leksykon prawa pracy...*, s. 223–224. Podobnie w innych opracowaniach.

z uwagami dotyczącymi kryteriów ich dokonania, zostaną zaprezentowane w pkt 1.8.1 i 1.8.2, tam też zostaną zawarte uwagi dotyczące preferowanej przez autora tego opracowania systematyki prawa pracy, która będzie też posiadać określony wpływ na systematykę całego *Systemu*.

Ponieważ, jak wcześniej wskazano, wyodrębnianie i systematyzowanie działów naszego prawa pracy, oprócz omówionej w niniejszym rozdziale problematyki definiowania prawa pracy (jak też jego działów), pozostaje w ścisłym związku z problematyką podziałów systemu prawnego na gałęzie, także inne tradycyjnie wyodrębniane zbiory norm (np. podziały na prawo publiczne i prywatne, prawo materialne i formalne), m.in. według kryteriów ich przeprowadzania²³⁷, jak też problematyki przedmiotu prawa pracy²³⁸, prezentację występujących w naszej literaturze podziałów i systematyzacji prawa pracy należałoby poprzedzić choćby skrótowym omówieniem tych zagadnień. Są one przedstawione w opracowaniach kolejnych autorów zawartych w niniejszym tomie *Systemu*.

Odrębnym zagadnieniem jest wyodrębnianie krajowego prawa pracy i międzynarodowego (czy w węższym zakresie – europejskiego) prawa pracy. Kwestie te nie dotyczą zasadniczo systematyki wewnętrznej polskiego prawa pracy, dodatkowo zaś sygnalizowałem je przy okazji definiowania „prawa pracy”, dlatego nie będą one przedmiotem prowadzonych dalej rozważań.

1.8.2. O TZW. TRADYCYJNYCH PODZIAŁACH PRAWA PRACY I ICH WPŁYWIE NA SYSTEMATYKĘ POLSKIEGO PRAWA PRACY

Pierwsze podziały prawa pracy jako zbioru norm (stanowiącego gałąź w systemie prawa) na części, zazwyczaj zwane działami, pojawiły się niemal równocześnie z jego wyodrębnieniem.

W okresie międzywojennym w literaturze niemieckiej rozpowszechniło się kilka takich podziałów (czy jak je traktuje część autorów –

²³⁷ Zagadnienia te omówiłem szerzej w pracach B.M. Ćwiertniak, *Kryteria wyodrębniania prawa...*, s. 25 i n.; tegoż, *Kryterium zasad prawa...*, s. 37–55; tegoż, *O kryteriach funkcjonalnych wyodrębnienia...*, s. 61–73; tegoż, *Kryteria kodyfikacyjne a wyodrębnienie...*, s. 9 i n., tamże literatura przedmiotu. Z opracowań podręcznikowych por. w szczególności T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 7 i n., 19 i n.; K. Kołasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia...*, s. 29 i n., 36–40, 86 i n.

²³⁸ Por. szczególnie B.M. Ćwiertniak, *Ujęcie przedmiotu prawa...*, *passim*, tamże obszerna literatura zagadnienia (do połowy lat 80. XX w.). Por. też podręczniki prawa pracy (odnośnie do prezentacji „przedmiotu” prawa pracy).

systematyzacji)²³⁹, które w ciągu kilku lat zostały recypowane przez czołowych polskich autorów.

Jak podkreśla T. Zieliński, w dawniejszym piśmiennictwie podstawą systematyzacji prawa pracy był początkowo podział tego prawa na: 1) umowne (określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, czyli pracodawcy i pracownika) oraz 2) ochronne (obejmujące przepisy o czasie pracy, zatrudnieniu młodocianych, ochronie pracy kobiet, dotyczące pośrednictwa pracy, określające warunki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz tryb sprawowania nadzoru nad tymi warunkami przez organy inspekcji pracy)²⁴⁰. Podział ten, zaprezentowany przez W. Kaskela²⁴¹, w polskiej literaturze prawa pracy rozpowszechnił Z. Fenichel²⁴² (*nota bene* wzbogacający wkrótce ów podział o kolejny dział, o czym piszę dalej).

Mogłoby się wydawać, że obecnie podział ten ma tylko znaczenie historyczne dla naszej literatury prawa pracy; do podziału tego czy też kryteriów jego przeprowadzenia odwołują się także autorzy nam współcześni. Przykładowo do podziału tego przy wyodrębnianiu działu prawnej ochrony pracy nawiązywał W. Szubert²⁴³, do ochronnego celu (czy funkcji) określonej grupy norm prawa pracy jako kryterium wyodrębniania prawa pracy oraz jego części odwoływał się K. Kolasiński²⁴⁴. Wielu zaś autorów do ochronnego charakteru przepisów prawa pracy nawiązuje w kontekście funkcji przypisywanych prawu pracy.

Mimo akcentowania w literaturze kryterium podziału, jakim miał być cel ochronny przepisów²⁴⁵, widać, że drugi dział wyodrębniono tu ze względu na inne kryterium – charakteru umownego zobowiązań łączą-

²³⁹ Obok przedstawicieli doktryny przedwojennej naszego prawa pracy podziały te prezentowali w późniejszym okresie m.in. W. Szubert, *Ochrona pracy. Studium...*, *passim*; W. Muszalski, *Prawo pracy, prawo...*, s. 49 i n. czy T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, *passim*.

²⁴⁰ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 20. Podział ten omawiał ogólnie także W. Szubert, *Ochrona pracy. Studium...*, *passim*.

²⁴¹ W. Kaskel, *Arbeitsrecht*, Berlin 1928, *passim*.

²⁴² Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa...*, s. 23, 27. Por. również uwagi o wpływie przepisów i systematyk byłych państw zaborczych na systematykę prawa w okresie międzywojennym – W. Muszalski, *Prawo pracy, prawo...*, s. 67 i n.

²⁴³ Piszząc o „ochronie pracy” czy „prawnej ochronie pracy”. Por. W. Szubert, *Ochrona pracy...*, *passim*; por. też np. W. Szubert, *Ochrona pracy w ustawodawstwie polskim*, *Ochrona Pracy* 1958, nr 5, s. 4 i n.; tegoż, *Uwagi o pojęciu ochrony pracy* (w: *Rozprawy prawnicze. Księga pamiątkowa dla uczczenia pracy naukowej Kazimierza Przybyłowskiego*, pod red. W. Osuchowskiego, M. Sośniaka, B. Walaszka, Kraków–Warszawa 1964, s. 379–388.

²⁴⁴ K. Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia...*, s. 29 i n., 36 i n., 58 i n., 86 i n. Z nowszych pozycji por. m.in. A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 23 i n., 210 i n., 258 i n.; por. też kompleksowe ujęcie w pracy M. Skąpskiego, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, *passim*, tamże obszerna literatura.

²⁴⁵ Por. Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa...*, s. 23–24; A. Raczynski, *Polskie prawo...*, s. 1 i n.

cych strony stosunku pracy. Szerszej analizy wymagałaby tu kwestia, czy oba kryteria nie mogą być ujmowane jako kryteria przedmiotowe (dotyczące odrębnych rodzajów stosunków prawnych czy też regulacji prawnych tych stosunków). Można też postawić hipotezę, że kryterium takim była tu zakładana przynależność danej grupy norm do prawa publicznego bądź prawa prywatnego, wszak także w naszej literaturze ujmowano dane, wyodrębnione działy jako przynależne bądź to do prawa publicznego, bądź to do prawa prywatnego²⁴⁶.

Czy zatem jest to efekt, czy może właśnie kryterium podziału?

Do innego z klasycznych podziałów systemu prawa na prawo materialne oraz prawo formalne nawiązuje kolejna znana systematyzacja

²⁴⁶ Por. Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa...*, s. 24–25, 27–28; F. Zoll, *Prawo pracy w biegu...*, s. 1 i n.; tegoż, *Zobowiązania w zarysie według...*, s. 256. Na kwalifikowanie określonych części prawa pracy do prawa prywatnego bądź prawa publicznego zwracał uwagę T. Zieliński, odwołując się do prac K. Adomeita i W. Schwartza – por. K. Adomeit, *Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht*, München 1969, s. 8; W. Schwartz, *Öffentliches und privates Recht in der arbeitsrechtlichen Systembildung*, Graz 1973, *passim*; z opracowań nowszych por. np. *Arbeitsrechts – Handbuch. Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis*, pod red. G. Schaub, U. Kocha, R. Linck, München 2005, s. 53 i odpowiednie działy opracowania F. Schrank, W. Mazal, *Arbeitsrecht. Ein systematischer Grundriss*, Wien–Graz 2006, rozdział 1 „Arbeitsverhältnis und Arbeitsrecht”, s. 4 i n. Podobnie wielu autorów w literaturze włoskiej; por. np. F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, Napoli 1998, s. 21, tamże omówienie poglądów Mazzoniego, Santoro-Pasarelliego, Ghery, s. 20–21. W literaturze francuskiej piszą o tym m.in. J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Paris 2004, rozdział „Les caractères du Droit du Travail”, s. 53 i n.; J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, Paris 1991, s. 37 i n. W literaturze tej wyrażono również pogląd, że prawo pracy odznacza się takimi właściwościami, które nie są właściwe ani prawu publicznemu, ani prywatnemu; zob. np. J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, Paris 1978, s. 13. W literaturze polskiej po II wojnie światowej podział ten ani zaliczanie do owych wielkich działów systemu prawnego nie były stosowane, swoistą ich emanacją było wszakże wyodrębnianie takich działów prawa pracy, jak ochrona pracy (z nadzorem nad warunkami pracy) czy prawo administracji pracy. Podział prawa pracy (międzynarodowego) na publiczne i prywatne przyjął w swym podręczniku A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. I. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy*, Warszawa 2008, t. II, *Międzynarodowe prywatne prawo pracy*, Warszawa 2009. Na temat aktualności podziału systemu prawa na prawo publiczne i prywatne pisał, wbrew dominującym wówczas poglądom, K. Opalek, *Problemy metodologiczne nauki...*, s. 180 i n., tamże literatura. Najszerzej w literaturze polskiej problemy te omawiał J. Nowacki, *Prawo publiczne – prawo prywatne*, Katowice 1992; w literaturze obcej najszerzej kryteria podziału prawa na publiczne i prywatne analizował J. Holliger, *Das Kriterium des Gegensatzes zwischen dem öffentlichen Recht und dem Privatrecht dargestellt im Prinzip und in einigen Anwendung mit besonderer Berücksichtigung des Schweizerischen Recht*, Zürich 1904 (który omówił 17 teorii i związanych z nimi kryteriów podziału), por. s. 11–14, 25 i n. Instruktywnym przykładem różnic w ujmowaniu i delimitacji tych działów może być obecnie obszerne opracowanie *The Public Law/Private Law Divide. Une entente assez cordiale? La distinction du droit public et du droit privé, regards français et britanniques*, pod red. M. Freedlanda, J.-B. Auby’ego, Oxford–Portland 2006, *passim*, w szczególności s. 255.

z tego okresu, zaproponowana w literaturze niemieckiej przez E. Jakobi²⁴⁷, w literaturze polskiej zaś m.in. przez J. Rosenblütha²⁴⁸. Autorzy ci wyodrębniają bowiem w prawie pracy: a) prawo materialne i b) formalne prawo pracy.

Do pierwszego z tych działów zaliczono normy składające się na umowne i ochronne prawo pracy, a do drugiego – normy regulujące postępowanie przed organami rozstrzygającymi spory ze stosunku pracy i z organami inspekcji pracy²⁴⁹.

Również ten podział bywa niekiedy uznawany za „historyczny”. Należy tu wskazać wszakże na aktualność tego podziału w literaturze polskiej, czy to jako owego dwupodziału, czy też segmentów bardziej złożonych systematyk naszego prawa pracy. Taki dwupodział występuje m.in. w podręcznikach A.M. Świątkowskiego²⁵⁰, hołdują mu też np. twórcy odpowiednich tomów wzorów pism wydawanych przez różne wydawnictwa fachowe²⁵¹. Pozycje ujmujące owe działy prawa pracy jako elementy szerszej systematyki zostaną wskazane w dalszych punktach niniejszego rozdziału.

Kryterium wyodrębnienia owych działów ma tu być charakter norm prawnych – materialny bądź procesowy (inni autorzy piszą tu o rodzajach stosunków prawnych; por. np. uwagi T. Zielińskiego na temat procesowych stosunków prawa pracy)²⁵².

Powoływany wcześniej Z. Fenichel do dwóch wskazanych wcześniej działów prawa pracy: 1) prawa umownego i 2) prawa ochronnego, dodał dwa kolejne: 3) ustrojowe prawo pracy (normujące organizację ruchu zawodowego pracowników i pracodawców oraz ustrój tzw. admini-

²⁴⁷ E. Jakobi, *Grundlehre des Arbeitsrechts*, Leipzig 1927. Podział ten prezentuje T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 20.

²⁴⁸ I. Rosenblüth, *Prawo pracy* (w:) *Encyklopedia podręczna prawa prywatnego*, t. III, Warszawa 1938; por. też T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 20.

²⁴⁹ Por. też uwagi o stosunkach pracodawców i pracowników do władz państwowych – A. Raczyński, *Polskie prawo...*, s. 2 i n.

²⁵⁰ Por. A.M. Świątkowski, *Polskie prawo...*, s. 32. Autor ten w innym miejscu różni indywidualne i zbiorowe stosunki (i regulujące je przepisy) prawa pracy (s. 23–31); rozróżnienie to nie stanowi jednak podstawy systematyki prawa pracy. Por. również podręcznik K.W. Barana, *Procesowe prawo...*, *passim*.

²⁵¹ Na przykład A. Portalska, R. Portalski, *Prawo pracy...*, *passim*; S. Piwnik, *Prawo pracy materialne. Wzory pism z prawa materialnego z objaśnieniami i dyskietką*, t. 7a, Warszawa 2000 i inne tego typu pozycje.

²⁵² Por. np. T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa...*, 1977, s. 229, 251–254. Por. też inne podręczniki, np. A.M. Świątkowski, *Polskie prawo...*, s. 32, 468 i n., 560 i n.; J. Jończyk, *Prawo...*, 1984, s. 327 i n., 548 i n.; T. Kuczyński, *Spory pracy oraz ich rozpatrywanie* (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 294 i n.; Z. Masternak, *Spory zbiorowe* (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 377 i n.

stracji pracy) i 4) ubezpieczeniowe prawo pracy (obejmujące normy zaliczane dziś do działu tzw. pracowniczych ubezpieczeń społecznych)²⁵³. Ten ostatni dział miał się różnić od prawa ochronnego w szczególności tym, że „prawo ochronne nakłada na pracodawcę obowiązki prawnopubliczne, zaś prawo ubezpieczeniowe daje podmiotowe prawa publiczne pracownikowi”²⁵⁴.

Poglądy o przynależności prawa ubezpieczeń społecznych do prawa pracy jako jego wyodrębnionego działu uzyskały dominację w okresie powojennym, o odrębności zaś tegoż jako samodzielnej gałęzi prawa mówi się dopiero od lat 80. XX w.

Kolejnym podziałem, który wywarł istotny wpływ na systematykę polskiego prawa pracy, był dokonany przez H. Potthoffa podział prawa pracy na: 1) indywidualne prawo pracy (składające się z norm zaliczanych poprzednio do umownego i ochronnego prawa pracy) i 2) zbiorowe prawo pracy (mające za przedmiot problematykę układów zbiorowych pracy, związków zawodowych i zatargów zbiorowych)²⁵⁵.

Podział ten, który miał być oparty na różnicach stosunków prawnych – indywidualnych i grupowych²⁵⁶, już w okresie międzywojennym

²⁵³ Por. Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa...*, s. 234 i n. Por. również tegoż, *Prawo pracy. Komentarz. Przepisy związkowe, orzecznictwo, okólniki*, Kraków–Warszawa 1939, s. 3 i 515.

²⁵⁴ Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa...*, s. 27 i 28.

²⁵⁵ H. Potthoff, *Arbeitsrecht*, Berlin 1928, s. 66. Podział ten występuje dość szeroko w literaturze niemieckojęzycznej. Por. m.in. K. Adomeit, *Rechtsquellenfragen...*, s. 11 i n.; K. Spielbuchler, H. Floretta, R. Strasser, *Arbeitsrecht*, Wien 1976; M. Reh binder, *Schweizerisches Arbeitsrecht*, Bern 1979. Z nowszych prac por. m.in. F. Marhold, M. Friedrich, *Österreichisches Arbeitsrecht. Lehrbuch*, Wien–New York 2006, dział „Kollektives Arbeitsrecht...”, s. 343 i n.; *Arbeitsrechts – Handbuch*, s. 53. W literaturze włoskiej tradycyjnie wyodrębnia się dwa bądź trzy działy. W pierwszym przypadku jest to zwykle prawo związkowe bądź szerzej zbiorowe (*diritto sindacale* bądź *diritto dei rapporti collettivi di lavoro*) oraz prawo pracy w wąskim ujęciu (*in senso stretto*); por. M. Ghidini, *Diritto del lavoro*, Padova 1981, s. 13 i n.; G.-F. Perá, *Diritto del lavoro*, Padova 1980, s. 2 i n. W drugim przypadku, obok działów wskazanych wyżej, wyodrębnia się trzeci – prawo socjalne (*legislazione sociale*, zwane też *diritto pubblico del lavoro, disciplina amministrativa del lavoro*); por. F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del lavoro*, Napoli 1998, s. 21.

²⁵⁶ T. Zieliński, omawiając ten podział, pisał, że: „Podstawą naukowej systematyki prawa pracy w tych państwach jest dualistyczny podział ogółu norm tego prawa na część zwaną *Individualarbeitsrecht* (zaliczaną tradycyjnie do prawa cywilnego) oraz część określaną terminem *kollektives Arbeitsrecht*...”, odwołując się tu do opracowań takich autorów, jak: A. Hueck, H.C. Nipperdey czy F. Gamillscheg – por. A. Hueck, H.C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, t. I. *Allgemeine Lehre – Individualarbeitsrecht*, Berlin–Frankfurt am Main 1963, t. II, *Kollektives Arbeitsrecht*, Berlin–Frankfurt am Main 1967; F. Gamillscheg, *Zivilrechtliche Denkformen und die Entwicklung des Individualarbeitsrechts*, *Archiv für die Civilistische Praxis* 1967, z. 2–3, s. 220 i n. Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 20–21. Autor ten twierdzi też, że „Nauka francuska nie wyodrębnia tych dwóch typów prawa pracy, jednakże rozróżnia tzw. indywidualne i zbiorowe stosunki pracy (*rappports individuels du travail, rapports collectifs du travail*)”, powołując się tu na prace następujących autorów francuskich: G.H. Ca-

zyskał akceptację części doktryny naszego prawa pracy²⁵⁷. Podział ten pozostaje nadal aktualny, w polskiej literaturze można spotkać prace na nim oparte (jako dwupodziały), przykładem może tu być choćby jeden z podręczników indywidualnego prawa pracy²⁵⁸, częściej zaś stanowi on element szerszej systematyki prawa pracy²⁵⁹.

Można przy tym przypomnieć wskazane w związku z definiowaniem działów prawa pracy różnie deklarowane kryteria rozgraniczenia indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Z wyodrębnieniem indywidualnych i zbiorowych stosunków prawa pracy oraz stron tych stosunków (np. w literaturze francuskiej kategoria *acteurs du droit du travail*)²⁶⁰ związane są występujące w naszej literaturze próby wyodrębniania osobowego prawa pracy²⁶¹. Zdają się one sugerować podmiotowe kryteria wyodrębnienia tak ujętego działu prawa pracy. Sugestie te mogą się okazać nieuzasadnione, podobnie jak w przypadku definiowania „statusowego” prawa pracy czy przy próbach definicji „podmiotowych” zbiorowego prawa pracy.

merlynek, G. Lyon-Caen, *Precis de droit du travail*, Paris 1972, s. 2 i n.; J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, Paris 1978, s. 11 i n., 21. Por. również kolejne wydania pracy J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, Paris 1991, s. 29 i n. *Nota bene* systematyka niektórych opracowań może skłaniać do innych ocen. Można też wskazać na inne podziały stosunków prawa pracy; por. np. A. Mazeaud, *Droit du travail (Domat, droit privé)*, Paris (b.d.w.), s. 2 i n., który wyodrębnia *le droit de la sécurité sociale* i *le droit de l'emploi*.

²⁵⁷ Por. np. A. Raczyński, *Polskie prawo...*, s. 69 i n., 307 i n.; por. też prace Z. Fenichela z końca lat 30. XX w., np. *Prawo pracy...*, s. 3 i 515.

²⁵⁸ A.M. Świątkowski, *Indywidualne prawo...*, *passim*; por. również M. Piątkowski, *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, Toruń 2000; tegoż, *Prawo stosunku pracy...*, *passim*, w całości poświęcone indywidualnemu prawu pracy (czy – jak je określają inni autorzy – prawu stosunku pracy).

²⁵⁹ Por. np. W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 26 i n., 64 i n., 66 i n.; H. Szurgacz (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 19 i n., 23–24; M. Skąpski (w:) *Prawo pracy*, pod red. Z. Niedbały, Warszawa 2007, s. 31–39. Por. również literaturę dotyczącą zbiorowego oraz indywidualnego prawa pracy wskazaną przy okazji definiowania działów prawa pracy).

²⁶⁰ T. Zieliński zwracał uwagę na to, że w części podręczników francuskiego prawa pracy „głównymi elementami systematyki są partie poświęcone podmiotom prawa pracy (*acteurs du droit du travail*) oraz sporom pracy (*conflits du travail*) – indywidualnym i zbiorowym”, podając jako przykład układ podręcznika J.-C. Javilliera, *Droit du travail*, Paris 1981; por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 21.

²⁶¹ Tak W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 66 i n. Wyodrębnienie takiego działu naszego prawa pracy będzie przedmiotem uwag w dalszej części niniejszego opracowania.

1.8.3. O TZW. AKTUALNYCH SYSTEMATYKACH POLSKIEGO PRAWA PRACY

Jak już wskazywałem, potoczne rozróżnienie podziałów „historycznych” (czy „tradycyjnych”) oraz „aktualnych” dalekie jest od ścisłości.

Próbując zatem wskazać, o jak rozumiane „aktualne” podziały czy systematyki chodzi, można się odwołać do tych, które w minionym dziesięcioleciu prezentowane są w opracowaniach encyklopedycznych. Lektura tych ostatnich zaś wskazuje, że ich podstawą była literatura podręcznikowa polskiego prawa pracy, od pozycji z lat 80. XX w. poczynając (oczywiste jest przy tym, że mogły one prezentować także systematyki czy podziały wypracowane w literaturze już wcześniej).

Ponieważ w ramach niniejszego opracowania nie jest możliwa prezentacja (tym bardziej zaś omówienie) wszystkich wskazywanych w literaturze naszego prawa pracy podziałów (czy systematyk) krajowego prawa pracy, ograniczę się do kilku wybranych przykładów, w mojej ocenie znajdujących szerszy oddźwięk i wyraz w doktrynie, m.in. przyjętych czy komentowanych szerzej przez innych autorów.

W latach 70. i 80. XX w. dość szeroko rozpowszechniła się systematyka nawiązująca do poglądów M. Świąćickiego i W. Szuberta²⁶², prezentowana przez W. Jaśkiewicza, związana z rodzajami stosunku prawa pracy, wyodrębniająca wiele działów prawa pracy obok prawa stosunku pracy. Autor ten wyodrębniał zatem rodzaje stosunków i odpowiadające im działy prawa pracy (jako zbioru norm prawnych). Według niego „Stosunki pracy dobrowolnie podporządkowanej stanowią rdzeń przedmiotu prawa pracy, lecz nie wypełniają go w całości. Związane są z nimi społeczne stosunki, które łącznie ze stosunkami pracy stanowią przedmiot regulacji prawa pracy. Możemy je zebrać w pięć grup podstawowych:

- 1) stosunki przygotowujące zawiązanie stosunku pracy,
- 2) stosunki związane z nadzorem nad przestrzeganiem prawa pracy,
- 3) stosunki związane z rozstrzygnięciem sporów ze stosunku pracy,
- 4) stosunki związane z ubezpieczeniem społecznym pracowników oraz członków ich rodzin,
- 5) stosunki związane z udziałem przedstawicielskich organów pracowniczych w kształtowaniu norm prawa pracy oraz ich stosowaniu (wykonywaniu)”²⁶³.

²⁶² Por. Z. Salwa, W. Szubert, M. Świąćicki, *Podstawowe problemy prawa...*, s. 11 i n.; M. Świąćicki, *Prawo...*, s. 17 i n. (odnośnie do „przedmiotu prawa pracy” – rodzajów stosunków zaliczanych do prawa pracy).

²⁶³ Por. W. Jaśkiewicz (w:) W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1970, s. 11–14; W. Jaśkiewicz (w:) W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, s. 13–17, cyt. s. 14.

Prima facie mogłoby się wydawać, że brak tu jakiegoś kryterium dokonania owego podziału, każdy zaś człon wyodrębniono oddzielnie, bez związku z wyodrębnianiem innych. Analizując jednak koncepcje przedmiotu prawa pracy w pracach M. Świątecznego i W. Szuberta, można zauważyć wspólne dla ich wyodrębnienia założenie (i odpowiednio kryteria) – ułożenie ich na osi czasu w relacji do trwania stosunku pracy. Wyodrębnione tu grupy (rodzaje stosunków, działy) odpowiadają czy mogą być zaliczone do stosunków, które:

- 1) poprzedzają nawiązanie stosunku pracy;
- 2) powstały wraz ze stosunkiem pracy i towarzyszą jego biegowi, a czasem nawet trwają dłużej;
- 3) stanowią konsekwencję zakończonego już stosunku pracy.

W innym miejscu wskazywałem, że obecnie do wymienionych tu trzech grup zalicza się najczęściej następujące stosunki prawa pracy.

Do pierwszej grupy najczęściej zalicza się: stosunki prawne pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy, stosunki prawne łączące się z zawieraniem stosunków pracy (np. konkursy, umowy przedwstępne); wątpliwa jest przynależność do tej grupy pewnych nowych rodzajów stosunków społecznych, np. związanych ze stażami, wolontariatem itp.

Do drugiej grupy zalicza się najczęściej stosunki związane z tzw. uprawnieniami kolektywnymi (należnymi zbiorowości pracowniczej, np. świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych czy, według części przedstawicieli doktryny, pracownicze programy emerytalne), stosunki pracowniczego współzarządzania, stosunki związane z tworzeniem i uczestnictwem w organizacjach zawodowych (organizacje pracodawców, organizacje pracowników, głównie związki zawodowe). Ujmuje się też w tej grupie stosunki sporów indywidualnych, jak i zbiorowych (część doktryny wskazuje jednak, że spory owe mogą się wiązać nie tylko ze stosunkami pracy, stosunkami „równoległymi”, ale też ze stosunkami poprzedzającymi, jak i następującymi po ustaniu stosunku pracy). Część przedstawicieli doktryny „plasuje” tu też stosunki prawne związane z nadzorem nad stosunkami pracy. Do czasu uznania stosunków ubezpieczenia społecznego za przedmiot prawa ubezpieczeń społecznych, traktowanego jako odrębna gałąź prawa, również te stosunki uznawano za „równoległe” do biegnących stosunków pracy, po ich ustaniu zaś – za stosunki następujące po nich (np. ubezpieczenie emerytalne, wypadkowe).

Mimo wyodrębnienia się prawa ubezpieczeń społecznych w odrębną gałąź prawa, nadal można wskazać wiele instytucji prawnych prawa pracy regulujących stosunki społeczne po zakończeniu stosunku pracy:

uprawnienia byłych pracowników (czy członków ich rodzin) do różnego rodzaju świadczeń materialnych i odpraw (np. odprawy pośmiertnej, odprawy emerytalnej lub rentowej, odprawy z tytułu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika), odszkodowań (np. z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, z tytułu umowy o zakazie konkurencji po zakończeniu trwania stosunku pracy), ekwiwalentów (np. za niewykorzystany urlop), świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, do uzyskania określonych dokumentów (np. świadectwa pracy)²⁶⁴. Bardziej szczegółowe omówienie prezentowanej systematyki przekracza ramy niniejszego opracowania.

W tym samym okresie dość szeroką popularność zyskała systematyka prawa pracy zaprezentowana przez Z. Salwę. W sposób wyraźny starał on się nawiązać do systematyki wewnętrznej kodeksu pracy, uznawał bowiem, że „Dążąc do kompleksowego objęcia całokształtu stosunków prawnych związanych ze świadczeniem pracy podporządkowanej,odawca podejmuje starania, by następowało to w sposób usystematyzowany i coraz bardziej wewnętrznie spójny, oparty o takie konstrukcje prawne, które odpowiadają potrzebom i specyfice normowanych stosunków społecznych. W ten sposób prawo pracy, zwiększając swoją odrębność i samodzielność, kształtuje jednocześnie swój własny, samodzielny system wewnętrzny, którego budowa, jak się wydaje, nie została jeszcze zakończona”²⁶⁵.

Autor ten wyróżniał wówczas trzy części (działy) prawa pracy (ujętego jako zbiór norm):

- 1) część ogólną,
- 2) część szczególną,
- 3) część dotyczącą ubezpieczeń społecznych.

Na część ogólną miały się składać „Ogólne normy prawa pracy, ilościowo dość skromne, zawarte [...] w rozdziale I, II i III działu I kodeksu pracy oraz w rozdziale I działu II kodeksu [...]. Charakter norm ogólnych

²⁶⁴ Por. B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i przedmiot prawa...*, s. 32–34; zob. też tenże, *Pojęcie (przedmiot prawa pracy)* (w:) K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, L. Mitrus, A. Sobczyk, *Prawo...*, s. 34–36. Można wskazać, że część autorów wyodrębnia owe trzy grupy stosunków pozostających w określonych związkach temporalnych ze stosunkiem pracy – np. Z. Salwa, *Prawo pracy PRL...*, s. 12; podobnie w późniejszych pracach por. np. Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń...*, s. 17; inni zaś autorzy „redukują je” do dwóch grup: a) stosunków poprzedzających i przygotowujących nawiązanie stosunków pracy, b) stosunków będących następstwem stosunku pracy – tak np. M. Gersdorf (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, *Prawo pracy. Podręcznik...*, s. 33–34. L. Florek pisze o zobowiązaniowych stosunkach pracy i stosunkach im „towarzyszących”, by przejść do systematyki T. Zielińskiego – por. L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 4 i n.

²⁶⁵ Tak Z. Salwa, *Prawo pracy PRL...*, s. 16.

mają również przepisy działu XI oraz rozdziału IV w dziale IV kodeksu, dotyczące układów zbiorowych pracy i regulaminów pracy”.

„Natomiast do części szczegółowej prawa pracy należą normy, które regulują poszczególne instytucje prawa pracy, a m.in.:

- a) powstanie, zmianę i ustanie stosunku pracy;
- b) czas pracy;
- c) urlopy wypoczynkowe;
- d) wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia;
- e) obowiązki zakładu pracy i pracownika;
- f) odpowiedzialność za naruszenie obowiązków pracowniczych;
- g) ochronę pracy pracowników, w tym szczególną ochronę pracy kobiet i młodocianych;
- h) rozstrzyganie sporów z zakresu prawa pracy”.

„Na część dotyczącą ubezpieczeń społecznych składają się przepisy określające ustrój i kompetencje organów ubezpieczeniowych oraz ustalające rodzaje, warunki nabycia i wysokość świadczeń przysługujących w wypadkach zaistnienia zdarzeń losowych objętych ubezpieczeniem społecznym pracowników i ich rodzin. W szczególności są to przepisy określające świadczenia w naturze oraz zasiłki, renty i emeryturę”²⁶⁶.

Kolejną systematykę, zaprezentowaną w końcu lat 70. XX w. w literaturze podręcznikowej, a aktualnie wciąż powoływaną²⁶⁷, jak i stosowaną²⁶⁸, zaprezentował T. Zieliński. Zastrzegając, że jest to systematyka

²⁶⁶ Tamże, s. 17. Podziały przez wyliczenie części składowych występują też dość często w literaturze amerykańskiej. Na specyfikę ujmowania w niej prawa pracy jako segmentu „prawa biznesowego” w latach 80. XX w. zwracał uwagę m.in. W. Muszalski, *Prawo pracy, prawo...*, s. 64 i n., tamże literatura. Por. również np. P.J. Scaletta (jr.), G.D. Cameron III, *Foundations of Business Law*, Plano 1986, gdzie w rozdziale 38 „Government Regulation of Employments Relationships” przytaczają najczęściej spotykane w USA klasyfikacje prawa pracy: „Labor law may be divided into five major classifications: (1) the labor laws concerned with the collective bargaining relationship between employers and employees; this category is referred to as labor relations law; (2) the labor laws that set standards concerning the payment of wages, the hours worked, and the regulation of child labor, these laws are referred to as labor standards legislation; (3) the labor laws that prohibit discrimination by employers against employees both in hiring and in tenure of employees; these laws are referred to as antidiscrimination laws; (4) the labor laws concerned with the safety and health of the worker and with occupational injuries; and (5) a general category of labor laws which were passed for the benefit of employees, such as the Unemployment Compensation Act, the Social Security Act, and the Employee Retirement Income Security Act” (s. 639).

²⁶⁷ Por. np. uwagi T. Kuczyńskiego, hasło: Pracy prawo (w:) *Encyklopedia prawa pracy...*, s. 549.

²⁶⁸ Por. m.in. L. Florek, T. Zieliński, *Prawo...*, 1997, s. 7 i n., 11 (podobnie w kolejnych wydaniach); U. Jackowiak (w:) U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Zywicka, *Prawo pracy. Podręcznik...*, 2005, s. 34 (podobnie w późniejszym wydaniu).

prawa pracy jako zbioru norm (nie zaś dogmatyki prawa), autor ten wyróżnił następujące działy prawa pracy:

- 1) prawo stosunku pracy (indywidualne prawo pracy, jak piszą inni);
- 2) prawo administracji pracy;
- 3) prawo sporów pracy (indywidualnych), na przełomie lat 80. XX w. w związku ze zmianami społeczno-politycznymi w Polsce;
- 4) zbiorowe prawo pracy (prawo o związkach i zrzeszeniach zawodowych), także do uznania za odrębną gałąź systemu prawnego (po połowie lat 80. XX w.);
- 5) prawo ubezpieczeń społecznych, ze stosownymi subdziałami:
 - a) prawem stosunku ubezpieczenia społecznego,
 - b) prawem administracji ubezpieczenia społecznego,
 - c) prawem sporów z ubezpieczenia społecznego²⁶⁹.

Dla celów dydaktycznych wyodrębniał on również część ogólną prawa pracy, o czym świadczą tytuły i systematyka podręczników prawa pracy jego autorstwa.

Chociaż T. Zieliński należał do dość wąskiego grona autorów wyraźnie deklarujących kryteria wyodrębniania działów prawa pracy, wskazując jako takie przedmiot regulacji prawnej, to analiza systematyki zaprezentowanej przez tego autora może tu nasuwać pewne wątpliwości. W mojej ocenie mamy tu do czynienia z „nałożeniem się” dwóch typów kryteriów uwzględniających i przedmiot, i metodę regulacji prawnej stosunków zaliczonych do prawa pracy. Zwróćmy więc uwagę na charakterystykę przedmiotu tych działów, poczynając od stosunków indywidualnych.

Prawne stosunki pracy, jako stosunki zobowiązaniowe, regulowane są metodami (czy metodą) niewładczymi („metodą cywilistyczną”) w przeciwieństwie do organizatorskich stosunków prawa pracy regulowanych władczo („metodą administracyjnoprawną”), oba rodzaje zaś

²⁶⁹ Por. T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa...*, 1977, s. 22–27, 30–31, 228 i n.; tegoż, *Prawo pracy. Zarys...*, 1986, s. 2 i n., 19–24, 233–256. Można zaznaczyć, że w związku z procesami autonomizacji (por. T. Zieliński, *Ubezpieczenia społeczne w systemie prawa PRL*, PiP 1978, z. 10, s. 33 i n.) oraz późniejszym wyodrębnieniem się prawa ubezpieczeń społecznych jako gałęzi naszego systemu prawnego autor ten uważał, iż częścią prawa pracy (jako gałęzi – zbioru norm) pozostały te stosunki ubezpieczeniowe, które dotyczą uprawnień pracowników i ich rodzin (por. T. Zieliński, *Ubezpieczenia społeczne pracowników*, Warszawa 1994), by z czasem uznać ich pełną odrębność od prawa pracy. Za część przedmiotu prawa pracy, ale ujmowanego jako dyscyplina naukowa i dydaktyczna (a więc w ujęciu J. Jończyka, w kontekstach: naukowym czy doktrynalnym oraz dydaktycznym), uważa stosunki ubezpieczeń społecznych T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 23. Jako materię bliską prawu pracy ubezpieczenia społeczne razem z nimi omawiali Z. Salwa i K. Kolasieński w cytowanych wcześniej podręcznikach.

normowane są przepisami prawa materialnego (pierwszy *sensu stricto*, drugi przepisami o charakterze ustrojowym).

Poprzez cechy przedmiotu regulacji dochodzimy do kryterium metody regulacji, ta zaś może prowadzić do określonej koncepcji i kryteriów podziału prawa na prywatne i publiczne. Z kolei odwołanie się do norm materialnoprawnych i norm prawa procesowego pozwala wskazać granicę prawa sporów pracy (ujętego jako prawo indywidualnych sporów pracy), mimo że w granicach tego działu mieścić się mają zarówno procedury przynależne do prawa procesowego cywilnego, jak i pewne procedury administracyjnoprawne, np. na tle regulacji niektórych pragmatyk zawodowych. Zastosowanie znalazły więc również kryteria związane z tradycyjnym podziałem prawa na dwa inne wielkie zbiory norm (działy) – prawo materialne i prawo formalne.

Podobnie ma się rzecz z pozostałymi wyodrębnionymi przez tego autora działami prawa pracy. O ile jednak dystynkcja między materialnymi (zobowiązaniowymi czy organizatorskimi) stosunkami zbiorowego prawa pracy nie została wyraźnie zaakcentowana, *expressis verbis* akcentuje się subdział sporów zbiorowych. Podział zaś prawa ubezpieczeń społecznych na trzy wskazane subdziały stanowi wyraźną, konsekwentnie zastosowaną „kalkę” podziału stosunków (indywidualnego – *scilicet*) prawa pracy²⁷⁰.

Kolejnym autorem podejmującym problem klasyfikacji stosunków prawa pracy (i odpowiednio działów prawa pracy) jest J. Jończyk²⁷¹. Zgodnie z zaproponowaną przez niego klasyfikacją do prawa pracy zalicza się:

- 1) pracownicze stosunki pracy,
- 2) niepracownicze stosunki zatrudnienia,
- 3) stosunki pośrednictwa pracy,
- 4) wewnątrzorganizacyjne stosunki zbiorowych podmiotów (pracodawcy, załogi i związków zawodowych) oraz
- 5) zbiorowe stosunki zachodzące między tymi podmiotami²⁷².

Wskazane rodzaje stosunków prawa pracy autor omawia w dalszej części podręcznika, gdzie wyodrębnia rodzaje zbiorowych stosunków pracy, a mianowicie:

²⁷⁰ Por. T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa...*, 1977, s. 229–230, gdzie podkreślono władczy i niewładczy „charakter” określonych stosunków prawa pracy. O stosunkach ubezpieczeń społecznych i ich rodzajach por. tamże, s. 244 i n., 249 i n., 254, 255 (odpowiednio: zobowiązaniowe, procesowe i organizatorskie stosunki prawa ubezpieczeń społecznych).

²⁷¹ Por. J. Jończyk, *Prawo...*, 1984, s. 147 i n.; tegoż, *Prawo...*, 1995, s. 19–20.

²⁷² Podział ten, jako istotny także obecnie, prezentuje m.in. T. Kuczyński, hasło: Pracy prawo (w:) *Encyklopedia prawa pracy...*, s. 549. Dość zbliżone katalogi prezentują m.in. H. Szurgacz (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 22–24; M. Skąpski (w:) *Prawo...*, s. 31 i n.

- a) stosunek współtworzenia norm prawa pracy,
- b) stosunek pracowniczego współzarządzania.

„Poszerzenie” klasyfikacji w stosunku do prezentowanych wcześniej polega tu na: a) wyraźnym włączeniu w ramy prawa pracy dość spornych do dziś w literaturze materii: zatrudnienia niepracowniczego, pośrednictwa pracy (i bezrobocia)²⁷³, b) podziale kategorii zbiorowych stosunków pracy.

Autor – choć deklaruje i następnie omawia ów podział, który znajduje również swój wyraz w spisie treści – *in genere* podzielił podręcznik na trzy części: 1) zagadnienia ogólne, 2) zbiorowe prawo pracy, 3) indywidualne prawo pracy. Można na tej podstawie wnosić, że tak właśnie przebiegać ma wedle niego podstawowy podział prawa pracy na działy. Przy przyjęciu takiego założenia powstawałby problem jego relacji do wskazanej wcześniej klasyfikacji stosunków prawa pracy i odpowiadających im (regulujących je) zbiorów norm prawnych.

²⁷³ Podobnie stosunki te do przedmiotu prawa pracy zaliczy nieco później W. Sannet. O ile coraz powszechniej przyjmuje się, że do prawa pracy przynależą stosunki zatrudnienia i bezrobocia, m.in. pośrednictwa pracy (por. np. M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa...*, s. 45 i n., 197 i n.; M. Włodarczyk, *Pośrednictwo pracy. Studium prawnospołeczne*, Łódź 2002), o tyle nieliczni autorzy zaliczają niepracownicze zatrudnienie do prawa pracy (tak można np. interpretować stanowisko M. Piotrowskiego, który omawia różne formy zatrudnienia niesamodzielnego i samodzielnego, pracowniczego, jak i niepracowniczego, posługując się obok innych takimi pojęciami, jak „stosunki pracy *sensu stricto*” – por. M. Piotrowski, *Nietypowe formy zatrudnienia* (w:) *Prawo pracy*, pod red. Z. Niedbały, Warszawa 2007, s. 97–121); podobnie jest w przypadku innych autorów, np. przygotowujących poradniki zatrudnienia nietypowego. Inni autorzy analizują niepracownicze formy zatrudnienia, by zaakcentować odrębność i specyfikę stosunków pracy i niepracowniczego zatrudnienia, podkreślając, że te ostatnie nie są stosunkami prawa pracy, lecz przynależą do innych gałęzi prawa. Ze starszych opracowań monograficznych por. np. M. Gersdorf, *Umowa o pracę, umowa...*, s. 5 i n., 12 i n.; T. Zieliński, *Stosunek prawa pracy...*, s. 29 i n., 143 i n., 216 i n. Z podręczników por. np. W. Muszalski, *Prawo pracy*, Warszawa 1997, s. 7 i n.; M. Gersdorf (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, *Prawo pracy. Podręcznik...*, s. 21 i n.; Z. Kubot, *Stosunek pracy* (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 72 i n., 81–82; B.M. Ćwiertniak, *Stosunek pracy a inne stosunki zatrudnienia* (w:) K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo...*, s. 140–149. Wobec zamiaru projektodawcy kodeksu pracy objęcia regulacją przyszłego kodeksu wielu aspektów zatrudnienia niepracowniczego mogą się rodzić istotne obawy o rozgraniczenie tych stosunków. Por. m.in. A.M. Świątkowski, *Ochrona praw pracowniczych i socjalnych przez nawiązanie stosunku pracy* (w:) *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, pod red. A. Patulskiego, K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 244 i n., 246 i n.; T. Liszcz, *Nietypowe stosunki pracy w projekcie kodeksu pracy* (w:) *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, pod red. Z. Niedbały, M. Skąpskiego, Poznań 2009, s. 133 i n.

Nie analizując, ze wskazanych wcześniej przyczyn, tych relacji ani też kryteriów owych podziałów i klasyfikacji, można wskazać kolejną próbę, dokonaną w połowie lat 90. XX w. przez W. Sanetrę²⁷⁴. Autor ten relatywnie szeroko prezentuje w powoływanym tu podręczniku stosunki prawa pracy. Wyodrębnił on następujące grupy stosunków prawa pracy:

- 1) stosunki pracy,
- 2) niepracownicze stosunki zatrudnienia,
- 3) stosunki zatrudnienia i bezrobocia,
- 4) administracyjne stosunki prawa pracy,
- 5) procesowe stosunki prawa pracy,
- 6) osobowe stosunki prawa pracy,
- 7) zbiorowe stosunki pracy,
- 8) normodawcze stosunki prawa pracy²⁷⁵.

Klasyfikacja ta *prima facie* nawiązuje do omawianych wcześniej ujęć J. Jończyka oraz T. Zielińskiego. Swoiste *novum* w stosunku do obu wspomnianych ujęć to wyodrębnienie osobowych stosunków prawa pracy, przy wyraźnym podkreśleniu ich rangi. Należy przy tym zaznaczyć, że – podobnie jak u J. Jończyka – nie każdemu rodzajowi stosunków odpowiadać ma dział prawa pracy. W. Sanetra *de nomine* wskazuje bowiem tylko trzy działy prawa pracy:

- 1) osobowe prawo pracy,
- 2) indywidualne prawo pracy,
- 3) zbiorowe prawo pracy.

Pierwsze ma określać podmioty prawa pracy, ich wewnętrzny ustrój (gdy są to podmioty zbiorowe), a także zdolność prawną oraz zdol-

²⁷⁴ Por. W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 26–74. Można tu zaznaczyć, że podziały w ramach stosunków zbiorowego prawa pracy i wyodrębnianie w oparciu o nie działów czy subdziałów prawa pracy występują dość często w opracowaniach zagranicznych; por. np. Th. Mayer-Maly, *Österreichisches Arbeitsrecht*, Wien–New York 1970, § 10–16, s. 147 i n.; Th. Mayer-Maly, F. Marchold, *Österreichisches Arbeitsrecht. I. Individualarbeitsrecht*, Wien–New York 1987; T.M. Maly, *Individualarbeitsrecht*, Wien–New York 1987, s. 7 i n.; z nowszych pozycji por. m.in. F. Marhold, M. Friedrich, *Österreichisches...*, s. 2–3 i odpowiednio s. 343–663. Por. też systematykę opracowań: *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, pod red. T. Dietericha, P. Hanaua, G. Schaub, München 2007; *Arbeitsrecht – Handbuch*, s. IX–XLII. Można zaznaczyć, że czasem autorzy odnotowują obok wyżej wymienionych i inne podziały, np. K. Spielbücher, H. Floretta, *Arbeitsrecht*, t. I. *Individualarbeitsrecht (Arbeitsvertragsrecht)*, Wien 1984, s. 2 i n., gdzie dokonano podziału na *Arbeitsverhältnisrecht*, *Arbeitsverfassungsrecht* (oraz uwagi na temat *Arbeitsnehmerschutzrecht*). W literaturze francuskiej o podziale na indywidualne i zbiorowe stosunki prawa pracy por. m.in. A. Mazeaud, *Droit du travail (Domat...*, s. 61 i n.; G. Couturier, *Droit du travail*, t. I. *Les relations individuelles de travail*, Paris (b.d.w.), s. 22 i n.

²⁷⁵ W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 34 i n., 54 i n., 62–63, 64–66, 67, 68–69, 69–72, 72–74. Systematykę tę powołuje jako jedną z podstawowych T. Kuczyński, hasło: Pracy prawo (w:) *Encyklopedia prawa pracy...*, s. 549.

ność do działań i czynności prawnych. Drugie ma obejmować indywidualne stosunki pracy i niepracownicze stosunki zatrudnienia, a *sensu largo* także stosunki zatrudnienia i bezrobocia oraz część stosunków procesowych. Zbiorowe prawo pracy ma natomiast obejmować „unormowania prawne kształtujące szeroko ujmowane zbiorowe stosunki pracy”²⁷⁶.

Niewątpliwą zaletą prezentowanej koncepcji, zakładającej wyodrębnienie działu nazwanego „osobowym prawem pracy”, jest jej oryginalność na tle poglądów doktryny naszego prawa pracy²⁷⁷. Nie analizując jej w tym miejscu, można wskazać na kilka kwestii wątpliwych z nią związanych. Pierwszą i podstawową zdaje się brak precyzji w zaliczaniu określonych grup stosunków prawa pracy wyodrębnianych przez W. Sanetrę do owych trzech działów prawa pracy; mamy zatem określone grupy stosunków „szeroko ujmowanych” czy „szeroko rozumianych”, niekiedy dodatkowo tautologicznie określanych²⁷⁸; nie precyzuje się, jaką „część” stosunków (np. procesowych) zalicza się do indywidualnego prawa pracy, a jaką do innych działów. *Prima facie* powołane wcześniej wypowiedzi autora sugerują, że „bez przydziału” do określonych działów prawa pracy pozostały administracyjne i normodawcze stosunki prawa pracy. Wrażenie to tylko częściowo zmienia dalsza lektura (np. plasując część administracyjnych stosunków prawa pracy w ramach stosunków procesowych, struktury zaś, ale i kompetencje organów administracyjnych, nadzorujących i rozpoznających spory pracy – w rozdziałach dotyczących osobowego prawa pracy). *Nota bene* niezbyt przekonujące jest umieszczanie kompetencji określonych podmiotów w ramach osobowego, innych zaś

²⁷⁶ W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 66–67. *Nota bene* problem zaliczania do prawa pracy różnych form zatrudnienia niepracowniczego od dziesięcioleci nurtuje doktrynę prawa pracy państw zachodnich, gdzie m.in. powstawały już kilkadziesiąt lat temu np. podręczniki (np. poświęcone *diritto del lavoro non-coordinato* we Włoszech). Podziały te, w różnych konwencjach terminologicznych, występują w podręcznikach włoskiego prawa pracy czy prawa socjalnego; por. np. F. del Giudice, F. Mariani, *Legislaazione e previdenza sociale*, Napoli 2004, s. 63 i n. (gdzie występuje podział na: *diritto (i) rapporto di lavoro subordinato* oraz *diritto (i) rapporto di lavoro autonomo*), por. też s. 8–11. Dość szeroko problemy te omówiono w literaturze francuskiej; por. np. G. Lyon-Caen, *Le droit du travail non salarié*, Paris 1990, *passim*; G. Couturier, *Droit du travail*, t. I..., s. 15 i n.; A. Supiot (w:) *Au-delà de l'emploi*, pod red. A. Supiota, Paris 1999, s. 25 i n.; M.L. Morin, *Soustraitance et relations salariés. Aspects de droit du travail*, Travail & Emploi 1994, nr 60, s. 23 i n.; por. też R. Castel, *Droit du travail, redeploiement eu refondation?*, Droit social 1999, nr 5, s. 438 i n. Próba „podsumowania” rozważań w tej materii z kontynentalnego (francuskiego) i anglosaskiego punktu widzenia były referaty wygłoszone w ramach VI Europejskiego Kongresu Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w Warszawie (13–17 września 1999 r.); por. A. Supiot, *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie...*, s. 137–174, tamże literatura; P.L. Davies, *Zatrudnienie pracowni- cze i samozatrudnienie...*, s. 175–205, tamże literatura.

²⁷⁷ Jak wskazano, dział ten bywa uznawany za typowy w literaturze zagranicznej.

²⁷⁸ Por. W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 66–67, por. też uwagi na s. 68–69.

np. zbiorowego prawa pracy. Odrębnym zagadnieniem jest kwestia kryterium (czy kryteriów) wyodrębnienia osobowego prawa pracy.

Po 2000 r. obok omówionych wcześniej systematyk polskiego prawa pracy, „podtrzymywanych” w pracach kolejnych autorów, można wskazać na ujęcia zaprezentowane w opracowaniach encyklopedycznych oraz serii podręczników opartych na przyjęciu określonych założeń systematycznych.

Próby syntetyzacji poglądów doktryny na rodzaje stosunków prawa pracy dokonuje ostatnio J. Stelina. Może być ona podstawą do wyodrębnienia, na ich bazie, działów prawa pracy, z powołaniem się na kryterium „przedmiotu regulacji”. Autor ten pisze: „W konkluzji należy stwierdzić, że przedmiotem prawa pracy są objęte: 1) umowne i pozaumowne stosunki pracy oraz 2) zbiorowe stosunki pracy (relacje między podmiotami reprezentującymi grupowe interesy pracowników i pracodawców); 3) procesowe stosunki pracy (związane z rozwiązywaniem i rozstrzyganiem indywidualnych sporów pracowników z pracodawcami); 4) stosunki prawne związane z nadzorem nad warunkami pracy (funkcjonowaniem inspekcji pracy); 5) stosunki prawne związane z promocją zatrudnienia i przeciwdziałaniem bezrobociu (dotyczące pośrednictwa pracy, pomocy poszukującym pracy etc.).

Warto też wspomnieć, że w doktrynie powoli zarysowują się tendencje do rozszerzania zakresu prawa pracy także na tzw. niepracownicze zatrudnienie. Chodzi tu głównie o cywilnoprawne i służbowe stosunki zatrudnienia”²⁷⁹.

W końcu lat 90. XX w. pojawia się koncepcja serii podręczników rodzimego prawa pracy, opartych na wyodrębnieniu czterech działów tego prawa, a mianowicie:

- 1) części ogólnej,
- 2) indywidualnego prawa pracy,
- 3) zbiorowego prawa pracy,
- 4) procesowego prawa pracy.

W jej wyniku ukazały się drukiem trzy tomy poświęcone odpowiednio²⁸⁰ indywidualnemu, zbiorowemu oraz procesowemu prawu pracy²⁸¹. Systematyka ta wkrótce została przyjęta w kolejnych podręcznikach

²⁷⁹ J. Stelina, hasło: Przedmiot prawa pracy (w:) *Leksykon prawa pracy...*, s. 224.

²⁸⁰ A.M. Świątkowski, *Indywidualne prawo...*, s. 860; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy...*, 1998, s. 283; tegoż, *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy z kasami*, Gdańsk–Kraków 1999, s. 271.

²⁸¹ Dwa ostatnie podręczniki stały się wkrótce podstawą do opracowania przez K.W. Barana kolejnych pozycji w zakresie zbiorowego prawa pracy – K.W. Baran, *Zbiorowe prawo...*, 2002, s. 338; tegoż, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 524 oraz w zakresie sporów pracy – por. zwłaszcza K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 348.

prawa pracy, wydanych w pierwszej dekadzie XXI w.²⁸² Zwraca przy tym uwagę fakt, że w systematyce tej odnajdujemy człony występujące we wskazanych wcześniej podziałach czy systematykach naszego prawa pracy.

Nie powinno to zresztą dziwić; prezentowana klasyfikacja (systematyzacja) działów prawa pracy stanowi, obrazowo rzecz ujmując, wynik „nałożenia” na siebie podziałów wcześniejszych:

- 1) na część ogólną i część szczególną prawa pracy,
- 2) na materialne i procesowe (formalne) prawo pracy,
- 3) na indywidualne prawo pracy (czy prawo stosunku pracy) oraz zbiorowe prawo pracy.

Można też ująć to metodologicznie poprawniej, tzn. prezentowana klasyfikacja (systematyzacja) działów prawa pracy stanowi wynik kolejno przeprowadzanych, w oparciu o różne kryteria, podziałów dychotomicznych danego *universum* – przedmiotu prawa pracy (czy stosunków prawa pracy)²⁸³.

W grę wchodzi tu trzy kolejno zastosowane kryteria:

- 1) kryterium (kryteria) ogólności (czy ogólności i szczególności);
- 2) kryterium „charakteru prawnego norm” w ujęciu zakładającym odróżnienie norm I stopnia, zawierających regulacje merytoryczne oraz norm II stopnia (metanorm), służących proceduralnej realizacji norm I stopnia;
- 3) kryterium stosunków o cechach „indywidualnych” bądź „zbiorowych” (przy założonym ich rozumieniu).

Pierwsze z wymienionych może być uważane za kryterium o charakterze quasi-logicznym, oparte na relacjach norm czy zbiorów norm²⁸⁴, przy czym miałyby ono mieć charakter przedmiotowy (podział norm ze względu na ich treść i związany z nią zakres normowania i zastosowania).

Drugie z kryteriów również posiada, w określonym znaczeniu, charakter przedmiotowy, odwołuje się do wyodrębnienia stosunków prawnych różnych rodzajów (o różnicy w treści i funkcjach).

Najwięcej wątpliwości może budzić charakter ostatniego ze wskazanych kryteriów. Przy okazji uwag o definiowaniu prawa pracy i jego

²⁸² Por. cytowane wielokrotnie podręczniki: K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, L. Mitrus, A. Sobczyk, *Prawo...*, *passim*; K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo...*, *passim*.

²⁸³ Podobnie rzecz się ma np. z niektórymi klasyfikacjami prawa pracy. Piszę o tym szerzej w opracowaniu B.M. Ćwiertniak, *Zagadnienia systematyzacji zasad...*, s. 43 i n., 58 i n., 67 i n.

²⁸⁴ Por. J. Wróblewski (w:) K. Opalek, J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii...*, s. 93 i n.; tegoż, *Prawo obowiązujące a „ogólne zasady prawa”*, ZNUŁ. Nauki Humanistyczno-Społeczne 1965, seria I, z. 42, s. 17 i n.; Z. Ziemiński, *Teoria prawa*, Warszawa 1978, s. 85 i n., 125 i n.

działów wskazywałem na żywą dyskusję w literaturze co do samych definicji „zbiorowego prawa pracy”²⁸⁵, jak też łączących się z nimi kryteriami jego wyodrębnienia.

Przypomnę, że w moim przekonaniu mamy tu do czynienia z „kryterium” przedmiotowego charakteru oraz że sama nazwa „kryterium przedmiotowe” stanowi nazwę zbiorczą różnych bardziej szczegółowych kryteriów związanych z tzw. przedmiotem regulacji²⁸⁶.

Omawiana tu ostatnio systematyka naszego prawa pracy stanowić też będzie podstawę prezentacji i analiz prowadzonych w niniejszym opracowaniu, mimo że podobnie jak inne tego typu podziały posiada konwencjonalny charakter i można doń odnieść wiele uwag poczynionych wcześniej.

W nawiązaniu do wcześniejszych uwag zawartych w niniejszym rozdziale można wskazać, że w ostatnim czasie, w nawiązaniu do kon-

²⁸⁵ Por. zwłaszcza T. Zieliński, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy* (w:) *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 4 i n.; tegoż, *Pojęcie i przedmiot zbiorowego...*, s. 16 i n. (broszura); B.M. Ćwiertniak, *Z zagadnień definiowania prawa...*, s. 219–237; w literaturze niemieckiej por. zwłaszcza F. Gamillsheg, *Kollektives Arbeitsrecht*, München 1997, *passim*. W literaturze krajowej, poza pozycjami wskazanymi w przypisach 121, 122, 125, 130, 131 i 132, wiele zagadnień zbiorowego prawa pracy (m.in. dotyczących definiowania i zakresu regulacji zbiorowego prawa pracy) zawierają opracowania: B. Cudowski, *Pozycja stron zbiorowego sporu pracy* (w:) *Każdy ma prawo do... Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego* (Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7–9 maja 2009 r.), pod red. A.M. Świątkowskiego, Warszawa 2009, s. 203 i n.; G. Goździewicz, *Pozycja prawna podmiotów...*, s. 225 i n.; A. Sobczyk, *Droga sądowa jako metoda osiągania równowagi i równości stron w zbiorowych stosunkach pracy – uwagi de lege ferenda* (w:) *Każdy ma prawo do... Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego* (Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7–9 maja 2009 r.), pod red. A.M. Świątkowskiego, Warszawa 2009, s. 236 i n.; J. Stelina, *O tzw. międzyorganizacyjnych stosunkach zbiorowego prawa pracy (na przykładzie relacji między związkami zawodowymi a radami pracowników)* (w:) *Każdy ma prawo do... Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego* (Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7–9 maja 2009 r.), pod red. A.M. Świątkowskiego, Warszawa 2009, s. 242 i n.; K. Walczak, *Równość czy równowaga w zbiorowych...*, s. 249 i n.; P. Pettke, *Równość i równowaga w zbiorowych stosunkach pracy – mit czy rzeczywistość* (w:) *Każdy ma prawo do... Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego* (Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7–9 maja 2009 r.), pod red. A.M. Świątkowskiego, Warszawa 2009, s. 258 i n.; I. Sierocka, *Równowaga a równość stron układów zbiorowych pracy* (w:) *Każdy ma prawo do... Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego* (Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7–9 maja 2009 r.), pod red. A.M. Świątkowskiego, Warszawa 2009, s. 265–272.

²⁸⁶ Por. B.M. Ćwiertniak, *Z zagadnień definiowania prawa...*, s. 229 i n., 235 i n.

cepcji „prawa zatrudnienia”, pojawia się koncepcja ujęcia prawa pracy w dwojaki sposób:

- 1) prawo pracy w dotychczas przyjętym i prezentowanym układzie oraz systematyce²⁸⁷ (prawo pracy *sensu stricto*) oraz
- 2) prawo pracy obejmujące swym zasięgiem także tzw. niepracownicze stosunki zatrudnienia. Przykładem tego ostatniego ujęcia może być tom VII *Systemu*, dotyczący niepracowniczych stosunków zatrudnienia²⁸⁸.

Można zauważyć w tym miejscu, nie oceniając koncepcji „prawa pracy *sensu largo*”, że doktryna prawa pracy wypowie się zapewne w najbliższej przyszłości co do merytorycznej zasadności oraz celowości takiego podziału prawa pracy. Osobiście odnoszę wrażenie, co sygnalizowałem wcześniej, że bardziej spójna, mimo wszystko, zdaje się być koncepcja prawa pracy jako części prawa zatrudnienia. Bez względu na to, czy przyjęta zostanie koncepcja „prawa pracy *sensu largo*” czy też koncepcja „prawa zatrudnienia”, powstaną określone problemy teoretyczne, dotyczące miejsca i charakteru prawa pracy w systemie naszego prawa. Czy prawo pracy nadal będzie uznawane za gałąź systemu prawnego, czy też nader obszerny dział gałęzi prawa (np. prawa zatrudnienia), czy zostanie „zdegradowane” do pozycji subdziału gałęzi prawa?

W tym miejscu trudno o owych kwestiach rozstrzygać ze względu na szczupłość wypowiedzi zarówno autorów koncepcji „prawa pracy *sensu largo*”, jak też „prawa zatrudnienia”. Można tu oczekiwać, iż autorzy wspomnianych koncepcji zajmą stanowisko w tych kwestiach *expressis verbis*, co mogłoby stanowić konkretny punkt wyjścia do bardziej szczegółowych dyskusji i ocen nad proponowanymi przez nich rozwiązaniami co do charakteru, miejsca i systematyki prawa pracy w naszym systemie prawnym.

²⁸⁷ Por. np. B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i systematyka prawa pracy* (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. I..., s. 65 i n., tegoż, *Pojęcie i przedmiot prawa pracy* (w:) *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2013, s. 37 i n.

²⁸⁸ Por. cytowane wcześniej opracowania (w:) *System prawa pracy*, t. VII..., *passim*, a w szczególności K.W. Baran, *Pojęcie i systematyka zatrudnienia niepracowniczego*, s. 21 i n. oraz J. Męcina, *Zatrudnienie niepracownicze z perspektywy polityki społecznej i rynku pracy*, s. 27–46.

ROZDZIAŁ 2 PRZEDMIOT PRAWA PRACY

Jakub Stelina

2.1. UWAGI WSTĘPNE

W prawoznawstwie przyjmuje się na ogół, że przedmiotem prawa są określone stosunki społeczne. Wynika to z tego, że przepisy (normy) prawne odnoszą się do zachowań ludzi względem siebie, a więc, że kreują lub obejmują swoim zakresem relacje międzyludzkie. Poddanie danego stosunku społecznego oddziaływaniu jakiejś obowiązującej normy postępowania sprawia, że staje się on stosunkiem tetycznym, a jeśli norma ta ma charakter prawny – stosunkiem prawnym¹. W istocie więc przedmiot prawa można sprowadzić do kategorii przedmiotu unormowania (uregulowania)². Skoro zaś prawo reguluje stosunki prawne, to w pewnym uproszczeniu można przyjąć, że to właśnie one składają się na jego przedmiot. Jednak stwierdzenie to w odniesieniu do całego systemu prawnego nie ma – poza walorami ogólnoteoretycznymi – znaczenia praktycznego. Użyteczność posługiwania się pojęciem przedmiotu prawa wzrasta w kontekście podziałów systemu prawnego, a zwłaszcza tzw. podziału poziomego na gałęzie prawa. Najbardziej rozpowszechnionym kryterium tego podziału jest bowiem przedmiot regulacji, a więc kryterium rodzaju stosunków społecznych (prawnych) regulowanych danym zbiorem norm ujmowanych w prawoznawstwie jako gałąź prawa³. Chodzi oczywiście o pewne typy tych stosunków (stosunki abstrakcyjne⁴). Drugim, obok przedmiotu regulacji, kryterium wyodrębniania gałęzi prawa jest kryterium metody regulacji stosunków społecznych. Niekiedy wyróżnia się także inne kryteria, jak np. podmiotowe, normatywne, ko-

¹ S. Wronkowska (w:) A. Redelbach, S. Wronkowska, Z. Ziemiński, *Zarys teorii państwa i prawa*, Warszawa 1994, s. 156.

² M. Świącicki (w:) Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 13.

³ Por. J. Jabłońska-Bonca, *Wstęp do nauk prawnych*, Gdańsk 1992, s. 125.

⁴ Przez „stosunek prawny abstrakcyjny” należy rozumieć pewną uogólnioną w normie prawnej relację między podmiotami indywidualnie nieskonkretyzowanymi (T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, Część I. Ogólna, Warszawa–Kraków 1986, s. 233).

dyfikacyjne, funkcjonalne czy wspólnych zasad⁵. Kryteria te mogą mieć jednak wyłącznie charakter uzupełniający (pomocniczy) względem głównego kryterium przedmiotowego⁶.

Uznając kryterium przedmiotu regulacji za wiodące dla dyferencjacji systemu prawa, należy przyjąć, że określenie przedmiotu danej gałęzi prawa ma zasadnicze znaczenie dla zakresienia jej granic. Chodzi przy tym nie tylko o względy praktyczne czy dydaktyczne, ale przede wszystkim o względy aplikacyjne, związane zarówno z subsumcją prawną stanów faktycznych, jak i umiejscowieniem systemowym norm prawnych. Ustalenie, że dana norma prawna reguluje określony stosunek społeczny zaliczany do przedmiotu danej gałęzi prawa powoduje zaliczenie jej do tej właśnie gałęzi prawa, a to z kolei ma zasadniczy wpływ na sposób jej stosowania czy interpretacji.

Mimo swej doniosłości zagadnienia związane z określaniem przedmiotu prawa pracy pozostają poza głównym nurtem zainteresowań doktryny. Oczywiście każde opracowanie z zakresu tej gałęzi prawa opiera się na milcząco przyjmowanym założeniu, że materia objęta rozważaniami wchodzi w zakres prawa pracy. Musi ono więc być poprzedzone mniej lub bardziej świadomym procesem ustalania zakresu przedmiotowego prawa pracy. Jednak mówiąc o braku pogłębionej refleksji na temat przedmiotu prawa pracy, mamy na myśli wyłącznie konstatację, że w literaturze prawa pracy brak opracowań o charakterze monograficznym dotyczących tylko omawianego zagadnienia, a nieliczne wypowiedzi doktrynalne ograniczają się niemal wyłącznie do literatury podręcznikowej i kilku ledwie artykułów. Początkowo zagadnieniu przedmiotu prawa pracy praktycznie w ogóle nie poświęcano uwagi. W podręcznikach z okresu przedwojennego można spotkać jedynie zdawkowe i wysoce nieprecyzyjne

⁵ Niektóre z nich omawia szczegółowo B.M. Ćwiertniak, *Ujęcie przedmiotu prawa pracy a wyodrębnienie „typów” zasad prawa pracy*, PPiPS 1986, t. 7, s. 14 i n.; tegoż, *Kryteria kodyfikacyjne a wyodrębnienie prawa pracy jako gałęzi w polskim systemie prawnym*, St.Pr.PiPSP. 2006, s. 9.

⁶ Pogląd ten jest powszechnie akceptowany w doktrynie prawa pracy; zob. szerzej T. Zieliński, *Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego*, Warszawa 1977, s. 17 i n.; a także liczne opracowania o charakterze podręcznikowym, tak dawniejsze, np. Z. Salwa, *Prawo pracy*, Warszawa 1970, s. 7; W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 14 i n.; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 9 i n.; jak i nowsze, np. W. Sanetra, *Prawo pracy*, Białystok 1994, s. 26 i n.; Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1996, s. 15; *Prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Kraków 2005, s. 31 i n.; U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Kraków 2003, s. 35; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2006, s. 21; K. Kolasiński, *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996, s. 17; Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 20 i n. Nieco inne zapatrywania można spotkać w literaturze z zakresu prawa cywilnego, np. A. Stelmachowski, *Zarys teorii prawa cywilnego*, Warszawa 1998, s. 24–25 i cytowana tam literatura.

stwierdzenia, że przedmiotem prawa pracy (robotniczego) „jest regulowanie stosunku pracownika do pracodawcy we wszystkich kierunkach”⁷ lub też, że jest to prawo „normujące stosunki prawne niesamodzielnych pracowników do swoich pracodawców, stosunki pracowników między sobą, oraz stosunki pracodawców i pracowników do władz państwowych”⁸. Nieco większe zainteresowanie problematyką przedmiotu prawa pracy zaczęto wykazywać dopiero wtedy, kiedy prawo to zyskało status gałęzi prawa⁹. Było to do pewnego stopnia zrozumiałe, ponieważ wcześniej kwestia granic prawa pracy, stanowiącego w istocie jedynie działu prawa cywilnego i administracyjnego, była niejako „wewnętrzna” sprawą tych gałęzi prawa¹⁰. Dopiero powszechne uznanie odrębności gałęziowej prawa pracy w okresie powojennym stworzyło potrzebę precyzyjnego zakreslenia granic między już teraz formalnie odrębnymi i autonomicznymi częściami systemu prawnego. Ponieważ wyodrębnienie prawa pracy nastąpiło właśnie ze względu na przedmiot regulacji, to precyzyjne ustalenie tego przedmiotu zyskało na znaczeniu, a kwestia ta stała się zewnętrzną oznaką odrębności prawa pracy, a poniekąd także czynnikiem legitymizującym nową gałąź prawa.

Ustalenie, że dana gałąź prawa reguluje określone stosunki prawne, zbliża nas niebezpiecznie do granic tautologii, ponieważ stąd już tylko krok do stwierdzenia, że przedmiotem prawa pracy są stosunki prawa pracy, czyli stosunki prawne regulowane przez prawo pracy. Dlatego doprecyzowania wymaga pojęcie „stosunki prawne prawa pracy” czy też „stosunki z zakresu prawa pracy”.

Ustalenie przedmiotu prawa pracy, tak jak i wszystkich innych gałęzi prawa, sprowadza się właściwie do określenia podobieństw treści regulowanych danym zespołem norm, a dokładnie podobieństw ich zakre-

⁷ Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Warszawa-Kraków-Łódź-Paryż-Wilno-Zakopane 1930, s. 22.

⁸ A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 1.

⁹ S. Grzybowski w podręczniku *Wstęp do nauki prawa pracy* (Kraków 1947, s. 22–26) przedmiotowi prawa pracy poświęcił cały rozdział, przyjmując, że reguluje ono stosunki wynikające z faktu wykonywania pracy. Do stosunków tych zaliczał obok stosunku nawiązywanego na podstawie umowy o pracę także inne stosunki powstające w związku z zawarciem tej czynności prawnej. W konkluzji autor ten stwierdził, że „Prawo pracy zajmuje się wszelkimi stosunkami, wynikającymi z wykonywania pracy najemnej. Wymogiem jest jedynie to, aby te stosunki powstawały w łączności z istnieniem stosunku pracy, i to w łączności prawnej, w pewnym bezpośrednim związku” (tamże, s. 26).

¹⁰ Nie znaczy to, że kwestii ewentualnej odrębności gałęziowej prawa pracy nie poświęcano uwagi w doktrynie. W szczególności w nauce niemieckiej toczono na ten temat ożywioną dyskusję, przy czym nie brakowało głosów wyraźnie opowiadających się za wyodrębnieniem prawa pracy w osobną gałąź prawa (np. E. Jacobi, H. Pothoff, H. Sinzheimer, W. Kaskel A. Hueck, H. Nipperdey). Zob. szerzej na ten temat M. Świąćicki (w:) Z. Salwa, W. Szubert, M. Świąćicki, *Podstawowe problemy prawa...*, s. 11–12.

sów odniesienia. Prawdziwe jest niewątpliwie stwierdzenie, że określenie przedmiotu danej gałęzi prawa ma charakter konwencjonalny¹¹, nie ma bowiem w systemie prawnym jakiejś normy generalnej, która precyzyjnie delimitowałaby poszczególne działy (gałęzie) prawa. Zresztą sformułowanie takiej normy jest niemożliwe z uwagi na dynamikę i złożoność przedmiotu prawa jako takiego. Jednak nie znaczy to, że ustalenia w zakresie przedmiotu określonej gałęzi prawa mogą być dowolne i zależne jedynie od ocen osoby wypowiadającej się na ten temat. Dlatego uznanie określonej cechy za wspólną dla grupy norm prawnych i to w taki sposób, by można je było wyodrębnić w systemie prawa jako gałąź, może nastąpić tylko wtedy, gdy ze względu na tę cechę między normami zachodzi istotne podobieństwo. Ważne jest przy tym, by „istotność” tego podobieństwa miała jakieś uzasadnienie w treści analizowanych norm lub też w powiązaniach formalnych między normami. Może tu wchodzić w grę wspólność zasad, mechanizmów stosowania lub też istnienie norm ogólnych, z których da się wywieść nadrzędne znaczenie regulowanego przez właśnie tę grupę norm zjawiska.

Jak wcześniej stwierdzono, w doktrynie prawa pracy dominuje zapatrywanie, że pozioma dyferencjacja systemu prawa dokonuje się wedle kryterium przedmiotowego oraz że podstawowym miernikiem tego podziału jest rodzaj regulowanych przez określone zespoły norm stosunków prawnych. Od wielu lat za najbardziej miarodajne i opiniotwórcze w kwestii określenia przedmiotu prawa pracy uchodzą poglądy M. Świąćickiego wyrażone jeszcze przed kodyfikacją prawa pracy w Polsce. Poglądy te stały się następnie płaszczyzną odniesienia dla większości współczesnych autorów wypowiadających się w tej materii. W jednym z najważniejszych opracowań z zakresu prawa pracy w okresie powojennym M. Świąćicki pisał, że „przedmiotem prawa pracy są normy regulujące stosunki społeczne pracy podporządkowanej oraz inne stosunki społeczne życiowo związane z jej występowaniem”¹². Źródłem zaliczania innych niż stosunek pracy stosunków prawnych do przedmiotu prawa pracy jest to, że znajdują one uzasadnienie swego istnienia w fakcie występowania stosunków pracy. Do stosunków tych M. Świąćicki zaliczał stosunki społeczne¹³:

- występujące przy przygotowaniu powstania stosunku pracy (szkolenia przyszłych pracowników i działalność organów zatrudnienia);

¹¹ J. Jabłońska-Bonca, *Wstęp do nauk...*, s. 126; J. Nowacki, Z. Tobor, *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 1993, s. 87.

¹² M. Świąćicki (w:) Z. Salwa, W. Szubert, M. Świąćicki, *Podstawowe problemy prawa...*, s. 17.

¹³ Tamże, s. 18 i n.

- wyrastające ze stosunku pracy jako konieczne jego następstwo (ubezpieczenia społeczne);
- uwarunkowane w możliwości i celowości swego powstania istnieniem stosunku pracy (rozstrzyganie sporów, inspekcje pracy, szkolenia zawodowe, obsługa socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników, współzawodnictwo pracy, wynalazczość pracownicza, związki zawodowe, źródła prawa pracy).

Powołany autor zwracał też uwagę na zjawisko ekspansji prawa pracy poza tradycyjny obszar jego oddziaływania. Tłumaczył je przede wszystkim humanizacją życia społecznego, wzrostem uświadczenia i godności pracy oraz dążeniem do wyrównywania sytuacji osób uzależnionych ekonomicznie od innych¹⁴. Ekspansja prawa pracy polega na stosowaniu z mocy upoważnienia ustawowego (lub z aktu wykonawczego) określonych przepisów do stosunków prawnych niewchodzących w skład prawa pracy¹⁵. Nie oznacza to jednak, że stosunki te należy zaliczyć do przedmiotu tej gałęzi¹⁶. Ekspansję należy bowiem rozumieć jako rozszerzenie zakresu danego przepisu, czyli wyprowadzenie z jego treści norm prawnych przynależących do różnych gałęzi prawa.

Mimo że w wielu miejscach poglądy M. Świącickiego się zdezaktualizowały, co dotyczy zwłaszcza zaliczania do prawa pracy określonych grup stosunków prawnych (np. stosunków prawnych z zakresu ubezpieczeń społecznych), to jednak trzeba podkreślić, że w dalszym ciągu zaproponowane przezeń podstawowe założenia koncepcji przedmiotu prawa pracy są trafne. Chodzi w nich bowiem o podkreślenie istoty związku między stosunkiem pracy a innymi stosunkami prawnymi, których unormowania zaliczamy do prawa pracy. Związek ten M. Świącicki sprowadził do kwestii uzasadnienia ich istnienia. Stosownie do tego w skład prawa pracy wchodziły normy prawne regulujące nie tylko stosunek pracy, lecz także inne stosunki prawne, których istnienie wynika (jest uzasadnione) z istnienia stosunku pracy. W doktrynie panuje dość duża różnorodność w sposobie prezentowania owych stosunków związanych ze stosunkiem pracy (zob. niżej), przy czym dominują dwa podstawowe ujęcia – czasowe (lokowanie ich trwania w relacji do stosunku pracy) oraz przedmiotowe (rodzajowe)¹⁷. Z uwagi na zmienność zjawisk społecznych katalog tych

¹⁴ Tamże, s. 28 i n.

¹⁵ Jako przykłady tak rozumianej ekspansji prawa pracy można wskazać art. 303–304⁴ k.p. czy art. 79 ustawy o Policji.

¹⁶ Przykładowo z faktu, że niektóre przepisy prawa pracy stosowane są do stosunków cywilnoprawnych (np. przepisy o ochronie pracy) lub stosunków służbowych (np. przepisy o ochronie macierzyństwa) nie wynika, że prawo pracy obejmuje w całości także te stosunki.

¹⁷ B.M. Ćwiertniak (w:) *Prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Kraków 2005, s. 35.

stosunków nie ma charakteru definitywnie zamkniętego. Na przestrzeni lat obserwujemy zmiany w tym zakresie (np. emancypacja prawa ubezpieczeń społecznych). Zaletą koncepcji M. Świącickiego jest przede wszystkim to, że można dla niej znaleźć oparcie w obowiązującym prawie. Artykuł 300 k.p. (a wcześniej art. XII p.w.k.c.) daje nam bowiem podstawę dla wyodrębnienia prawa pracy jako prawa stosunku pracy, a co za tym idzie także prawa stosunków prawnych akcesoryjnych względem stosunku pracy. Także art. 9 k.p., stanowiący namiastkę definicji legalnej „prawa pracy”¹⁸, potwierdza dominujące dla tej gałęzi prawa znaczenie stosunku pracy, ale bynajmniej nie zawęża jej tylko do tej konstrukcji prawnej. Zresztą dominującą w prawie pracy pozycję stosunku pracy można wywieść także z treści art. 1 k.p. oraz art. 476 § 1 k.p.c.

Inną zaletą koncepcji M. Świącickiego jest to, że pozwala ona na w miarę precyzyjną rekonstrukcję przedmiotu prawa pracy w zależności od zmieniających się czynników społecznych i podążających w ślad za nimi regulacji prawnych. Dlatego w większości opracowań, głównie podręcznikowych, spotykamy w istocie analogiczne określenia przedmiotu prawa pracy.

W późniejszym okresie M. Świącicki zmodyfikował swój pogląd, wiążąc przedmiot prawa pracy z tzw. statusem pracowniczym, w skład którego wchodzi: stosunek pracy, inne stosunki prawne, w których pracownik jest jednym z podmiotów lub gdy jest destynatariuszem skutków ich realizacji i wreszcie stosunki prawne pozostające w związku z zatrudnieniem pracownika, w których członkowie jego rodziny albo występują jako jeden z podmiotów, albo są destynatariuszami korzyści¹⁹. Owa dwoistość wypowiedzi na temat przedmiotu prawa pracy dała asumpt do wyróżnienia dwóch rodzajów definicji prawa pracy, a co za tym idzie – prezentowania przedmiotu tego prawa. Klasyfikacji tej dokonał B.M. Ćwiertniak, przyjmując, że w okresie powojennym wykształciły się w doktrynie dwa zasadnicze sposoby definiowania prawa pracy. Chodzi o tzw. definicje statusowe, odwołujące się do statusu pracowniczego, oraz definicje standardowe, odwołujące się do ujmowania przedmiotu prawa pracy jako stosunku pracy i stosunków z nim ściśle związanych²⁰.

W doktrynie, jak wcześniej wspomniano, dominuje tzw. standardowe (w podanym wyżej znaczeniu) ujęcie przedmiotu prawa pracy. Dla

¹⁸ Tamże, s. 30.

¹⁹ M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 17.

²⁰ B.M. Ćwiertniak, *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa pracy*, GSP 2000, t. VI, s. 17 i n. Autor ten wyróżnił ponadto tzw. ogólnoteoretyczną definicję prawa pracy sformułowaną przez W. Sanetrę (*Prawo..., passim*), a odwołującą się do wielopłaszczyznowości zjawisk prawnych. Posługiwanie się tą definicją nie wpływa jednak na konieczność zmiany zapatrywań na koncepcję przedmiotu prawa pracy.

Z. Salwy przedmiotem tym są stosunki pracy i stosunki prawne nierozdzielnie związane ze stosunkiem pracy²¹. Zdaniem T. Zielińskiego przedmiotem prawa pracy jest regulacja stosunków pracy oraz stosunków, które ze stosunkami pracy pozostają w ścisłym związku bądź są ich dalszym następstwem²². W. Szubert wskazuje na stosunki pracy jako główny przedmiot regulacji prawa pracy, a także na niektóre inne stosunki z nim związane (np. poprzedzające, związane z nadzorem i rozstrzygnięciem sporów)²³. Podobnie rzecz ujmuje W. Jaśkiewicz, pisząc, że stosunki pracy stanowią rdzeń przedmiotu prawa pracy, lecz go nie wypełniają w całości. Związane są z nimi społeczne stosunki, które łącznie ze stosunkami pracy stanowią przedmiot regulacji prawa pracy²⁴.

Stosunki pracy oraz stosunki z nimi związane (określające status prawny pracownika) obejmuje prawem pracy także K. Kolasiński²⁵. Ponieważ więc łącząc stosunek pracy z innymi stosunkami prawnymi trudno jest sprecyzować, zdaniem tego autora należy powyższe stwierdzenie uzupełnić o kryterium funkcji norm prawa pracy (a zwłaszcza funkcji ochronnej)²⁶.

Do prawa pracy zaliczamy zatem z jednej strony przepisy (normy) prawne, które regulują stosunki pracy w rozumieniu przepisów kodeksu pracy oraz inne stosunki prawne, których istnienie jest uzasadnione istnieniem stosunku pracy (stosunki akcesoryjne, służebne względem stosunku pracy). Koncepcja M. Świącickiego czyni ze stosunku pracy centralne pojęcie prawa pracy. Pozostałe stosunki prawne stanowią przedmiot prawa pracy, o ile pozostają w ścisłym związku ze stosunkiem pracy. Nie chodzi tu jednak o stosunki konkurencyjne względem stosunku pracy, lecz dopełniające go, w pewnym sensie służebne. Oznacza to, że na gruncie omawianej koncepcji prawo pracy ma charakter homogeniczny w tym sensie, że jego przedmiotem jest tylko jeden rodzaj stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania pracy²⁷.

²¹ Zob. m.in. Z. Salwa, *Prawo pracy*, s. 7; tegoż, *Prawo pracy i ubezpieczeń...*, s. 15.

²² Zob. m.in. T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, Część I. Ogólna, Katowice 1979, s. 29; tegoż, *Prawo pracy. Zarys systemu*, Część I..., s. 19.

²³ W. Szubert, *Zarys prawa...*, 1980, s. 9 i 10.

²⁴ W. Jaśkiewicz (w:) W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy...*, s. 14.

²⁵ K. Kolasiński, *Prawo pracy...*, s. 17.

²⁶ Tamże.

²⁷ Zdaniem jednak T. Wyki (*Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o pracę nakładczą* (w:) *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 222) za umowę nazwaną należącą do prawa pracy należy uznać także umowę o pracę nakładczą. W świetle tego poglądu przedmiotem prawa pracy objęte są więc nie tylko stosunki pracy, ale także odrębne od nich stosunki pracy nakładczej.

Z drugiej jednak strony w skład prawa pracy wchodzi różnego rodzaju stosunki prawne, które wbrew pozorom nie tworzą jednej zwartej całości²⁸. Trudno jest bowiem doszukać się takiej jedności między niektórymi z wchodzących w skład prawa pracy stosunkami prawnymi. Stwierdzenie, że wszystkie są powiązane „życiowo”, „ściśle” czy „nierozzerwalnie” ze stosunkiem pracy wskazuje na pewne związki treściowe, ale nie normatywne. W rezultacie prawo pracy wewnętrznie jest dość istotnie zróżnicowane. Ponadto nie ma pełnej zgodności w doktrynie co do samego zakresu prawa pracy. Różnice między poszczególnymi autorami dotyczą przede wszystkim tego, które stosunki związane ze stosunkiem pracy wchodzi do prawa pracy, a które nie²⁹. Nie ma też, co oczywiste, jednolitości w sposobie formułowania przedmiotu prawa pracy. Pojawiające się różnice stylistyczne mają co prawda w omawianym kontekście mniejsze znaczenie, choć mogą wpływać także na ustalenia merytoryczne. Zdaniem W. Jaśkiewicza chodzi tu o stosunki przygotowujące zawiązanie stosunku pracy, stosunki związane z nadzorem nad przestrzeganiem prawa pracy, stosunki związane z rozstrzyganiem sporów ze stosunku pracy, stosunki związane z udziałem przedstawicielskich organów pracowniczych w kształtowaniu norm prawa pracy oraz ich stosowaniu (wykonywaniu)³⁰. Z kolei U. Jackowiak obejmuje prawem pracy również te stosunki społeczne, które pozostają w pośrednim związku z pracą (stosunki towarzyszące stosunkowi pracy), zaliczając tu: stosunki organizatorskie związane z polityką zatrudnienia, stosunki związane z nadzorem nad przestrzeganiem prawa pracy, stosunki dotyczące praw i interesów zbiorowych oraz stosunki związane z rozstrzyganiem sporów powstających między pracownikiem i pracodawcą³¹. Wedle T. Liszcza prawo pracy oprócz stosunku pracy reguluje także niektóre inne stosunki społeczne, ściśle związane ze stosunkami pracy. W szczególności są to stosunki: związane z promocją zatrudnienia i przeciwdziałaniem bezrobociu, wynikające ze sprawowania przez właściwe organy (głównie przez PIP, Państwową Inspekcję Sanitarną i społeczną inspekcję pracy) nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy przez pracodawców; materialnoprawne, wynikające z odpowiedzialności pracodawców lub osób ich reprezentu-

²⁸ B.M. Ćwiertniak, *Ujęcie przedmiotu prawa...*, s. 10 i n.; W. Sanetra, *Prawo...*, s. 32.

²⁹ Wcześniej wskazywano głównie na stosunki z zakresu ubezpieczeń społecznych (B.M. Ćwiertniak, *Ujęcie przedmiotu prawa...*, s. 20 i 21), obecnie można zwrócić uwagę na kontrowersje co do stosunków wynikających z przepisów o promocji zatrudnienia (zob. szerzej W. Sanetra, *O bezrobociu i prawie pracy*, PiZS 2002, nr 8, s. 2 i n.).

³⁰ W. Jaśkiewicz (w:) W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy...*, s. 14. W. Jaśkiewicz zaliczał do przedmiotu prawa pracy także stosunki związane z ubezpieczeniem społecznym pracowników oraz członków ich rodzin.

³¹ U. Jackowiak (w:) U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo...*, s. 35.

jących za wykroczenia przeciwko prawom pracownika; procesowe i quasi-procesowe, związane z rozstrzyganiem indywidualnych sporów o roszczenia ze stosunku pracy i wreszcie tzw. zbiorowe stosunki pracy, powstające w związku z tworzeniem i funkcjonowaniem związków zawodowych, samorządów zawodowych, organizacji pracodawców oraz prowadzeniem rokowań i zawieraniem układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, udziałem pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (partycypacją), dialogiem społecznym i rozwiązywaniem sporów zbiorowych³². Z kolei zdaniem W. Sanetry do podstawowych stosunków stanowiących przedmiot prawa pracy zalicza się stosunki pracy stanowiące główną oś uregulowań prawa pracy, stosunki zatrudnienia i bezrobocia, administracyjne stosunki prawa pracy, procesowe stosunki prawa pracy, osobowe stosunki prawa pracy (wewnętrzna organizacja i kompetencje podmiotów prawa pracy), zbiorowe stosunki prawa pracy oraz normodawcze stosunki prawa pracy (związane z kompetencjami normodawczymi)³³.

Reasumując, możemy mówić o jednolitości konstrukcyjnej, ale nie treściowej prawa pracy. Istotnie prawo pracy opiera się na dominującej roli stosunku pracy jako jedynej podstawie normatywnej dla świadczenia pracy. Pozostałe stosunki prawne są jakby otoczeniem stosunku pracy, przy czym zlokalizowane są one w różnej odległości od owego „centrum” (stosunku pracy) i w różnym stopniu z nim powiązane. Stąd bierze się druga ze wskazanych wyżej cech prawa pracy, a więc jego wewnętrzne treściowe zróżnicowanie. Część z wymienionych stosunków prawnych jest na tyle blisko związana ze stosunkiem pracy, że uzasadnione jest ujmowanie ich w ramach jednej całości (np. badania lekarskie poprzedzające nawiązanie stosunku pracy, stosunki wynikające z rekrutacji), dla innych zaś owe związki są mniejsze (np. stosunki organizacyjne związane z promocją zatrudnienia, a nawet niektóre stosunki zbiorowe). Z punktu widzenia aplikacyjnego (zasad i mechanizmów stosowania norm prawnych) precyzja dotycząca określenia całego zakresu przedmiotowego prawa pracy nie jest zatem aż tak bardzo potrzebna, ponieważ zaliczenie danego stosunku i regulujących go norm do prawa pracy ma w niektórych przypadkach znaczenie wyłącznie dydaktyczne.

Należy przyjąć, że prawo pracy reguluje stosunki pracy oraz stosunki życiowo (ściśle, nierozdzielnie) z nimi związane. Ów związek wynika z jednej strony ze ściśle akcesoryjnego charakteru określonych stosunków prawnych, które pełnią w dużej mierze funkcje wykonawcze

³² T. Liszcz, *Prawo...*, s. 21.

³³ W. Sanetra, *Prawo...*, s. 32. Autor ten zalicza do prawa pracy także tzw. niepracownicze stosunki zatrudnienia, o czym będzie mowa w dalszej części opracowania.

względem stosunków pracy (chodzi tu np. o stosunki bezpośrednio poprzedzające nawiązanie stosunku pracy, np. związane z badaniami lekarskimi, rozmowami kwalifikacyjnymi). Z drugiej strony do prawa pracy zaliczamy także stosunki prawne, których związek ze stosunkami pracy nie jest co prawda tak ścisły, jak wyżej opisany, niemniej których byt jest uwarunkowany istnieniem stosunku pracy. Mamy tu więc do czynienia ze związkami o charakterze funkcjonalnym bądź aksjologicznym. Tu z kolei należy wymienić: zbiorowe stosunki pracy, procesowe stosunki pracy, stosunki prawne związane z nadzorem nad warunkami pracy oraz stosunki prawne związane z promocją zatrudnienia i przeciwdziałaniem bezrobociu.

Wskazana wyżej homogeniczność przyjętej w doktrynie koncepcji przedmiotu prawa pracy spełniła bez wątpienia dość istotną funkcję integracyjną dla prawa pracy. Pozwoliła objąć jednym podsystemem normatywnym względnie jednorodną, a zarazem kompleksowo ujętą dziedzinę prawa. Problem jednak w tym, czy w świetle obecnych unormowań prawnych ta jednorodna koncepcja prawa pracy, ze stosunkiem pracy jako centralnym i jedynym ośrodkiem integrującym prawo pracy, nadal może uchodzić za wystarczające ujęcie tej problematyki. Do refleksji nad tym zagadnieniem skłania z jednej strony o wiele szersze niż dawniej wykorzystywanie tzw. niepracowniczego zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym (umowy o świadczenie usług, samozatrudnienie), z drugiej zaś pojawianie się coraz to nowych zjawisk, podobnych w niektórych elementach do zatrudnienia typu pracowniczego (warto w tym miejscu wspomnieć jedynie o wolontariacie³⁴ czy o dozwolonej pracy dzieci³⁵). Opisane tendencje stwarzają określone wyzwania nie tylko organom stosującym prawo, ale także doktrynie. Nie wdając się w szczegółowe rozważania na ten temat³⁶, należy zauważyć, że opisywane problemy znajdują bezpośrednie przełożenie także na zagadnienie granic i przedmiotu prawa pracy.

³⁴ U. Jackowiak, *Sytuacja prawna wolontariuszy*, PiZS 2004, nr 1, s. 8; A. Wypych-Żywicka, *Zatrudnienie niepracownicze wolontariuszy* (w:) *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 274 i n.

³⁵ Zob. art. 304⁵ k.p. Zob. szerzej M. Włodarczyk, *Niepracownicze zatrudnienie dzieci* (w:) *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 256.

³⁶ Najpoważniejszą próbę redefinicji podstawowych założeń stosunku pracy zawarto w tzw. raporcie Supiota, w którym na podstawie obserwacji procesów zachodzących na rynku pracy w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat sformułowano propozycje nowego ukształtowania modelu kooperacji w miejscu pracy; por. A. Supiot, *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford 2001. W doktrynie polskiej na uwagę zasługuje praca A. Chobota, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.

W doktrynie powoli rysuje się przyzwolenie na obejmowanie zakresem prawa pracy ogółu stosunków prawnych, których przedmiotem jest dobrowolne wykonywanie pracy. Warto w związku z tym dokonać systematyzacji owych stosunków prawnych. Najogólniej wszystkie stosunki prawne służące do wymiany świadczeń, z których co najmniej jedno polega na wykonywaniu pracy, można nazwać zbiorczym określeniem stosunków zatrudnienia. Stosunki zatrudnienia mogą być regulowane przez normy o różnym charakterze prawnym. Najpowszechniej stosowanym podziałem stosunków zatrudnienia jest podział zaproponowany przez W. Sanetrę³⁷. Autor ten stosunki zatrudnienia dzieli na pięć kategorii:

- 1) pracownicze stosunki zatrudnienia,
- 2) cywilnoprawne stosunki zatrudnienia,
- 3) administracyjne stosunki zatrudnienia,
- 4) penalne stosunki zatrudnienia,
- 5) ustrojowe stosunki zatrudnienia.

Z kolei K.W. Baran, kierując się dyrektywą kompleksowości analizy dogmatycznej, powyższy katalog uzupełnia o stosunki gospodarczo-, handlowo-, społeczno-, naukowo- i sportowoprawne, a następnie wyróżnia dwie ogólne grupy stosunków zatrudnienia – obligacyjne i nieobligacyjne³⁸. Wydaje się ponadto, że do wymienionych rodzajów stosunków zatrudnienia można byłoby zaliczyć także kanonicznoprawne stosunki zatrudnienia, obejmujące specyficzne stosunki prawne, w jakich pozostają osoby duchowne.

Pracowniczym stosunkiem zatrudnienia jest oczywiście stosunek pracy. Stosunki pracy dzielą się z kolei na pracownicze i spółdzielcze. Diferencjacja pracowniczych stosunków pracy odbywa się natomiast na podstawie kryterium podstawy ich nawiązywania. Jak się wydaje, obok stosunków pracy (pracowniczych i spółdzielczych) w ostatnim czasie pojawiają się nowe rodzaje zatrudnienia, które przynajmniej w warstwie aksjologicznej zasługują na objęcie ich formalnie (obecnie lub w przyszłości) prawem pracy. Chodzi tu zwłaszcza o stosunek prawny wolontariatu, który najczęściej (choć oczywiście nie zawsze) wykazuje zasadnicze podobieństwa do stosunków pracy (poza cechą odpłatności)³⁹, czy

³⁷ Między innymi w artykule *Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy* (w:) *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, pod red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawackiego, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 315.

³⁸ K.W. Baran, *Pojęcie i systematyka zatrudnienia niepracowniczego* (w:) *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 23 i 24.

³⁹ Zob. ustawę z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1817 z późn. zm. Ustawę tę omawia U. Jackowiak, *Sytuacja prawna...*, s. 8 i n.

o zatrudnianie dzieci poniżej 16 roku życia na warunkach określonych w art. 304⁵ k.p. Już wcześniej podobne kłopoty sprawiało zatrudnienie chałupnicze⁴⁰ czy też praca w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych⁴¹.

Cywilnoprawne stosunki zatrudnienia obejmują stosunki powstające przede wszystkim na podstawie umowy zlecenia i na warunkach umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej i umowy o pracę nakładczą⁴². Wydaje się, że do tej grupy należałoby też zaliczyć wyróżnione przez K.W. Barana stosunki zatrudnienia gospodarczoprawnego (przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą jako osoby fizyczne)⁴³ oraz handlowoprawnego (członków zarządów osób prawnych)⁴⁴, a także przynajmniej niektóre stosunki sportowoprawne (zawodnicy profesjonalni mogą wykonywać swój zawód także na podstawie umów o pracę lub umów cywilnoprawnych)⁴⁵. Wśród stosunków z zakresu zatrudnienia administracyjnoprawnego wymienia się w doktrynie tzw. stosunki służbowe (w służbach zmilitaryzowanych), stosunki pracy niedobrowolnej (np. dawniej żołnierzy służby zasadniczej) oraz tzw. stosunki zatrudnienia naukowoprawnego⁴⁶. Praca więźniów (niedobrowolna) odbywa się w ramach tzw. zatrudnienia penalnego. Zatrudnienie typu ustrojowego dotyczy osób pełniących służbę publiczną (w szerokim tego słowa znaczeniu) w organach kolegialnych (np. parlament, rady gmin) czy na wysokich stanowiskach państwowych (np. Prezydent RP).

Poglądy na temat objęcia prawem pracy także stosunków zatrudnienia niepracowniczego można odnaleźć np. w pracach J. Jończyka⁴⁷,

⁴⁰ T. Wyka, *Charakter prawny umowy o pracę nakładczą*, PiP 1986, z. 4, s. 81 i n.

⁴¹ Swego czasu wyróżniano nawet tzw. rolno-spółdzielczy stosunek pracy; tak np. M. Świąciecki, *Spółdzielczy stosunek pracy w spółdzielniach produkcyjnych rolnych*, Warszawa 1958, s. 25 i n.

⁴² Charakter taki ma również zatrudnienie w oparciu o umowę o praktykę absolwencką oraz – z pewnymi zastrzeżeniami – o staż absolwencki (M. Skąpski, *Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o praktykę oraz staż absolwencki* (w:) *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 227 i 238).

⁴³ K. Walczak, *Zatrudnienie niepracownicze w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej* (w:) *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 298 i n.

⁴⁴ T. Duraj, *Zatrudnienia niepracownicze w organizacjach spółdzielczych* (w:) *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 161 i n.

⁴⁵ Z. Kubot, *Statusy zatrudnienia sportowców profesjonalnych* (w:) *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 334 i n.

⁴⁶ Z. Góról, *Naukowoprawne zatrudnienie niepracownicze* (w:) *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 366 i n.

⁴⁷ Na przykład J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 15.

W. Sanetry⁴⁸ i T. Kuczyńskiego⁴⁹. J. Jończyk już w 1984 r. wśród stosunków prawa pracy umieszczał obok pracowniczego stosunku pracy także tzw. niepracowniczy stosunek zatrudnienia⁵⁰. Pogląd ten został następnie powtórzony już po zmianach społeczno-politycznych na przełomie lat 80. i 90. ubiegłego wieku⁵¹.

Wszyscy wymienieni autorzy dostrzegają i aprobuja wyraźną tendencję rozwojową polegającą na rozszerzaniu przedmiotu prawa pracy. Zdaniem W. Sanetry „Szeroko pojmowane społeczne stosunki pracy, a więc stosunki powstające między podmiotami z uwagi na fakt lub obowiązek świadczenia pracy (wykonywania określonych czynności) tylko częściowo poddane są regulacjom prawnym. Te z nich, które poddane są takiej regulacji, określić można mianem prawnych stosunków pracy w szerokim tego słowa rozumieniu. Tak rozumiane stosunki pracy są przedmiotem regulacji nie tylko prawa pracy, ale także i zwłaszcza prawa cywilnego i administracyjnego, a także prawa karnego i penitencjarnego. Tak szeroko rozumiane pojęcie prawnych stosunków pracy nie jest na ogół wyróżniane. Termin prawny stosunek pracy z reguły rezerwowany jest dla tych stosunków pracy, które regulowane są przez prawo pracy”⁵². Jednak spośród możliwych rozwiązań docelowych, polegających z jednej strony na poszerzeniu zakresu stosunku pracy (wprowadzenie kryterium zależności ekonomicznej w miejsce dotychczasowego podporządkowania o charakterze organizacyjnym⁵³), z drugiej zaś na wyodrębnianiu obok stosunku pracy innych stosunków zatrudnienia pracowniczego i poddaniu ich regulacjom prawa pracy, W. Sanetra to drugie stanowisko uważa za słuszne. W konkluzji autor ten stwierdza, że „obok stosunków pracy, obejmujących także zatrudnienie w aparacie państwowym, które we wcześniejszym okresie (zwłaszcza w okresie międzywojennym) regulowane było przez tzw. prawo urzędnicze zaliczane do prawa administracyjnego, do prawa pracy należą także niepracownicze stosunki zatrud-

⁴⁸ Na przykład W. Sanetra, *Prawo...*, s. 28 i 32.

⁴⁹ T. Kuczyński, *Właściwość sądu administracyjnego w sprawach stosunków służbowych*, Wrocław 2000, s. 50 i n.

⁵⁰ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 147.

⁵¹ J. Jończyk, *Prawo...*, 1992, s. 15, gdzie przyjęto „koncepcję wielości stosunków prawa pracy, w których indywidualny stosunek pracy między pracownikiem i pracodawcą (i analogicznie niepracowniczy stosunek zatrudnienia) zajmuje miejsce szczególne, stanowiąc podstawę i uzasadnienie wszystkich pozostałych stosunków prawa pracy”.

⁵² W. Sanetra, *Prawo...*, s. 26.

⁵³ Znalazło to wyraz m.in. w Raporcie Supiota (*Beyond Employment. Changes...*, s. 14–16). Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że idea zastąpienia kryterium podporządkowania właśnie zależnością ekonomiczną (*financial dependence*) pojawiła się w literaturze dość wcześnie, bo już w latach 30. ubiegłego wieku (tamże, s. 14).

nienia o zróżnicowanej naturze prawnej (cywilnej, administracyjnej, penalnej, ustrojowej)”⁵⁴.

W podobnym duchu, ale już ściśle na tle stosunków służbowych, wypowiada się T. Kuczyński. Obserwując poddawanie spraw dotyczących statusu prawnego funkcjonariuszy służb mundurowych kognicji sądownictwa pracy (np. w odniesieniu do kobiet-funkcjonariuszy, w służbie celnej), autor ten dochodzi do wniosku, że jest to symptom „szerszego zjawiska dynamiki rozwojowej prawa pracy, wkraczającego coraz śmielej w dziedzinę stanowiącą jeszcze do niedawna bezdyskusyjną i wyłączną domenę prawa administracyjnego”⁵⁵, co pozwala na sformułowanie dwóch wniosków. Po pierwsze, że niepracownicze stosunki zatrudnienia należą do przedmiotu prawa pracy, po drugie, że coraz wyraźniej sytuacja prawna funkcjonariuszy ewoluuje od statusu wyłącznie publicznoprawnego do statusu mieszanego – publicznego i zobowiązaniowego⁵⁶.

Warto bliżej zastanowić się nad konsekwencjami ujmowania w przedmiocie prawa pracy ogółu stosunków zatrudnienia. Otóż wedle tradycyjnych poglądów na przedmiot i granice prawa pracy jest to gałąź prawa charakteryzująca się, jak wcześniej była o tym mowa, pewną spójnością konstrukcyjną. Normy prawa pracy skupione są pośrednio lub bezpośrednio wokół kategorii stosunku pracy. Rozszerzenie zakresu prawa pracy na inne stosunki prawne, „równoległe”, a więc w pewnym sensie równoważne stosunkowi pracy, prowadziłoby do określonych konsekwencji, z których należy sobie zdawać sprawę. Myślę, że omawiana kwestia wymaga rozważenia w trzech płaszczyznach: teoretycznej, aksjologicznej i pragmatycznej.

W płaszczyźnie tetycznej chodziłoby o udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy w świetle obowiązujących regulacji prawnych znajduje uzasadnienie rozszerzanie granic prawa pracy poza obręb wyznaczony stosunkiem pracy. Przyjmujemy więc założenie, o którym była już mowa wyżej, że podział prawa na gałęzie musi się opierać na pewnych przesłankach normatywnych. Wydaje się, że w chwili obecnej takiego uzasadnienia tetycznego nie ma. Uznawanie bowiem za przedmiot prawa pracy większości stosunków zatrudnienia niepracowniczego może mieć walor wyłącznie poznawczy lub dydaktyczny, jako że nie idą za tym żadne konsekwencje w zakresie praktyki stosowania prawa. W istocie bowiem wedle takiej konwencji prawo pracy stałoby się raczej prawem zatrudnienia, składającym się z szeregu całkowicie lub niemal całkowicie autonomicznych podsystemów. Według podobnego klucza moglibyśmy

⁵⁴ W. Sanetra, *Prawo...*, s. 28.

⁵⁵ T. Kuczyński, *Właściwość sądu administracyjnego...*, s. 19.

⁵⁶ Tamże. Ewolucję tę T. Kuczyński charakteryzuje jako drogę „od prawa administracyjnego do prawa pracy”.

wyróżnić np. prawo zakładów pracy (obejmujące po części prawo pracy, handlowe, cywilne, finansowe, administracyjne itp.) lub prawo biznesowe (ogół norm związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej). Zaliczenie do prawa pracy ogółu stosunków zatrudnienia rozproszyłoby tę gałąź prawa, czyniąc zeń zbiór norm o różnorodnym charakterze. Zatarłyby się również granice między gałęziami prawa, czego konsekwencją byłoby poddanie określonych sytuacji dwóm reżimom prawnym (np. prawu pracy i prawu cywilnemu), przy czym „zwierzchnictwo” prawa pracy miałoby wobec tzw. stosunków niepracowniczych charakter czysto nominalny. O tym, czy obecne prawo pracy przekształci się w prawo zatrudnienia, zadecyduje przede wszystkim objęcie stosunków pracy i stosunków zatrudnienia niepracowniczego wspólnymi zasadami ogólnymi i – przynajmniej do pewnego stopnia – wspólną aksjologią. Otworzyłoby to drogę do stworzenia części ogólnej tak rozumianego prawa zatrudnienia. W ostatnim czasie próbę oparcia prawa pracy na szerszej formule podmiotowej i wspólnej dla ogółu stosunków zatrudnienia aksjologii sformułował A. Sobczyk⁵⁷. Autor ten dowodzi, że w centrum prawa pracy powinna stać wolność pracy, ponieważ jest ona kwintesencją aksjologii tej gałęzi prawa. Proponuje jednak odejście od tradycyjnego pojmowania wolności pracy jako, mówiąc w uproszczeniu, zakazu przymusu pracy, ograniczenia dostępu do pracy i aktywnej polityki rynku pracy na rzecz wolności pracy jako dobra chronionego prawem publicznym, a nawet dobra osobistego. Uczynienie z wolności pracy osi, wokół której następuje integracja norm prawnych regulujących zatrudnienie, prowadzi z kolei A. Sobczyka do zakwalifikowania prawa pracy jako w całości prawa publicznego.

Pozostając w nurcie tradycyjnym postrzegania istoty prawa pracy, należy zgodzić się z T. Kuczyńskim, który przyjmuje, że w pewnym zakresie prawo pracy rozciąga się na inne obszary zatrudnienia z mocy wyraźnych odesłań (mówimy wówczas o tzw. ekspansji prawa pracy). Jak już wcześniej była o tym mowa, wyrazem tego zjawiska jest np. rozciąganie niektórych przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy na zatrudnienie cywilnoprawne czy służbowe, stosowanie przepisów o ochronie macierzyństwa, a ostatnio rozciągnięcie mechanizmu minimalnego wynagrodzenia na osoby pozostające w zatrudnieniu cywilnoprawnym. W nieco większym zakresie otwarcie prawa pracy na zatrudnienie niepracownicze nastąpiło w odniesieniu do regulacji wolności związkowych. W wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13⁵⁸, Trybunał Konstytucyjny zakwestionował przepisy ograniczające tę wolność jedynie do pracowników

⁵⁷ A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 33.

⁵⁸ OTK-A 2015, nr 6, poz. 80.

i kilku enumeratywnie wymienionych grup osób zatrudnionych. Należy się spodziewać, że w ślad za tym wyrokiem nastąpi zmiana prawa związkowego.

Nieco inaczej jednak można ocenić sprawę w drugiej z wyróżnionych płaszczyzn. Biorąc pod uwagę przesłanki natury aksjologicznej, można rzeczywiście zastanawiać się nad tym, czy uzasadnione byłoby poddanie sytuacji prawnej osób dobrowolnie świadczących różnego rodzaju prace w całości lub choćby częściowo regulacjom prawa pracy. W pewnym sensie takie kroki zostały poczynione na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. Myślę, że problem ten ma wieloaspektowy charakter. Czynnikiem decydującym winien być tutaj z jednej strony słuszny interes osób zatrudnionych, z drugiej zaś interes publiczny. Jeśli określona grupa osób miałaby być poddana reżimowi prawa pracy, to jasne jest, że w ślad za tym musiałyby pójść pewne zmiany w statusie tych osób (choćby przez stosowanie pewnych zasad ogólnych, takich jak np. zasada uprzywilejowania pracownika). Kwestia zakresu tych zmian należałaby, jak można sądzić, do bardziej kontrowersyjnych zagadnień szeroko pojętego prawa pracy, a właściwie prawa zatrudnienia.

Pozostaje wreszcie do rozważenia problem praktyczny – czy proces rozszerzania prawa pracy poza granice wytyczone stosunkiem pracy jest w ogóle możliwy do przeprowadzenia. Z pewnością byłby on bardzo trudny do realizacji, choćby z tego względu, że wymagałby znalezienia innych niż podporządkowanie kryteriów definiujących stosunki należące do prawa pracy. Oczywiście dla wszystkich stosunków poza cywilnoprawnymi zabieg taki byłby względnie prosty. W odniesieniu jednak do stosunków o charakterze cywilnoprawnym musi być jasne, że tylko w niektórych przypadkach uzasadnione i możliwe byłoby ich przesunięcie z prawa cywilnego do prawa pracy. Można byłoby tu wprowadzić omawiane już wcześniej kryterium zależności ekonomicznej, ale nie zawsze prowadziłoby ono do pożądaných efektów. Jednak już obecnie za uzasadnione można uznać wyodrębnienie szeroko pojmowanego prawa zatrudnienia w ramach kategorii stworzonej dla celów dydaktycznych lub praktycznych (przedstawienie wszystkich możliwych form zatrudniania osób fizycznych).

2.2. STOSUNKI PRACY

2.2.1. UMOWNE STOSUNKI PRACY

Najważniejszym kryterium dyferencjacji stosunków pracy jest podstawa ich nawiązania. Stosownie do tego kryterium wyróżniamy umowne i pozaumowne stosunki pracy. Umowne stosunki pracy powstają w wyniku zawarcia umowy o pracę, przy czym z uwagi na zróżnicowanie samych umów o pracę możemy dokonywać dalszej dyferencjacji umownych stosunków pracy zależnie od rodzaju umowy o pracę. Natomiast pozaumowne stosunki pracy nawiązywane są w oparciu o powołanie, mianowanie, wybór oraz spółdzielczą umowę o pracę. Zgodnie z treścią art. 11 k.p. nawiązanie każdego stosunku pracy bez względu na jego podstawę wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy.

Podstawowym rodzajem stosunku pracy jest stosunek z umowy o pracę. Nawiązanie umownego stosunku pracy nie wymaga szczegółowej podstawy prawnej w przepisie szczególnym czy odrębnym, tak jak dzieje się to w odniesieniu do pozostałych czynności kreujących stosunek pracy. Zawarcie umowy o pracę powinno nastąpić wtedy, kiedy zatrudnienie danej osoby ma się odbywać w ramach określonego modelu odpowiadającego zatrudnieniu pracowniczemu, a żaden przepis prawa nie wymaga, by na danym stanowisku zastosować pozaumowną podstawę nawiązania stosunku pracy.

Stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę stanowi swoisty paradygmat dla pozostałych rodzajów stosunków pracy, ponieważ większość przepisów prawa pracy reguluje wprost stosunki pracy powstałe z umowy o pracę, natomiast z mocy licznych odesłań zawartych zarówno w kodeksie pracy, jak i w przepisach szczególnych mają one zastosowanie do pozostałych pozaumownych stosunków pracy. Z powyższego względu opracowania na temat pozaumownych stosunków pracy koncentrują się z reguły na prezentowaniu ich odmienności w porównaniu ze stosunkami umownymi. Taki też układ zostanie zachowany w ramach niniejszych rozważań.

Pojęcie „stosunek pracy” zostało zdefiniowane w art. 22 § 1 k.p.⁵⁹ Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika

⁵⁹ T. Zieliński (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2003, s. 231; J. Wrątny (w:) J. Wrątny, D. Kotowska, J. Szczot, *Nowy kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1996, s. 28.

za wynagrodzeniem. Podana definicja nie ma jednak charakteru pełnego, ponieważ zawiera tylko trzon pojęcia stosunku pracy i nie określa wszystkich elementów, które się nań składają. Jest więc jedynie definicją częściową⁶⁰. Dopiero analiza całego materiału normatywnego pozwala na ustalenie zakresu i treści pojęcia „stosunek pracy”.

Stosunek pracy jest relacją dwustronną, w skład której wchodzi dwa podstawowe zobowiązania wzajemne: pracownika – do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym⁶¹ i pracodawcy – do zatrudniania pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia. Treść stosunku pracy nie ogranicza się tylko do wymienionych obowiązków i uprawnień jego stron, ponieważ musi być także uzupełniona o wiele uprawnień i obowiązków, które wynikają z czynności prawnej nawiązującej ten stosunek, ustawy, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów (art. 56 k.c.). Bez wątpliwości jednak zobowiązania wymienione w art. 22 § 1 k.p. mają dla stosunku pracy charakter podstawowy, bez tych obowiązków stosunek pracy nie może istnieć⁶².

Stosunek pracy jest stosunkiem prawnym o złożonej strukturze⁶³, w jego skład wchodzi bowiem tzw. stosunki elementarne⁶⁴. W doktrynie nie ma jednak zgody co do tego, jakie stosunki elementarne pozostają

⁶⁰ Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 18; W. Masewicz (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977, s. 64.

⁶¹ Niekiedy ukształtowana w ten sposób konstrukcja zobowiązania pracowniczego może ulec modyfikacji. Tak dzieje się w stosunku pracy tymczasowej, gdzie pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem innego podmiotu niż pracodawca (tzw. pracodawcy użytkownika).

⁶² Z. Kubot, *Pozycja prawna stron...*, s. 19.

⁶³ Cz. Jackowiak, *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy*, Poznań 1965, s. 17; Z. Kubot, *Pozycja prawna stron...*, s. 24 i n.

⁶⁴ W doktrynie nie ma zgody co do rozumienia pojęcia „stosunek elementarny”. Prezentowane są bowiem stanowiska, że jest to więź prawna obejmująca tylko jeden obowiązek i jedno odpowiadające mu uprawnienie drugiej strony albo grupę uprawnień i obowiązków wynikających z realizacji tylko jednej normy prawnej lub też o podobnej treści lub charakterze. Przez pojęcie stosunku elementarnego można zatem rozumieć różnorodne konfiguracje wzajemnych uprawnień i obowiązków stron. Możliwe są dwa główne ujęcia stosunku elementarnego. Stosunek ten może być postrzegany jako relacja obejmująca jedno uprawnienie i odpowiadający mu obowiązek lub też grupę uprawnień i obowiązków. Charakter poszczególnych uprawnień i obowiązków składających się na treść stosunku prawnego może być zróżnicowany. Często mamy do czynienia z uprawnieniami i obowiązkami głównymi oraz dalszymi (Z. Kubot, *Pozycja prawna stron...*, s. 25 i cytowana tam literatura). Tak np. głównymi elementami stosunku zobowiązaniowego są dług i wierzytelność, co nie przeczy istnieniu innych uprawnień i obowiązków funkcjonalnie powiązanych z długiem lub wierzytelnością albo nawet w takim funkcjonalnym związku niepozostających (A. Klein, *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Wrocław 1964, s. 21 i n.).

w strukturze stosunku pracy. Sporny jest też zakres samego stosunku pracy. We wcześniejszym okresie prezentowano dwie przeciwstawne koncepcje. W myśl pierwszej z nich stosunek pracy jest jednolitym i niepodzielnym stosunkiem prawnym, w ramach którego dochodzi do wymiany określonych świadczeń podstawowych (świadczenie pracy i zatrudnianie za wynagrodzeniem), z którym powiązane jest wiele innych stosunków prawnych łączących pracownika z pracodawcą, niewchodzących jednak formalnie w skład stosunku pracy. Zgodnie z drugą koncepcją stosunek pracy obejmuje ogół różnorodnych relacji, w jakich z uwagi na fakt zatrudnienia pozostają ze sobą pracownik i pracodawca. W pewnym sensie różnica między obiema koncepcjami ma charakter konwencjonalny, ponieważ poszczególne więzi między pracownikiem a pracodawcą mogą stanowić samodzielne stosunki prawne powiązane jedynie ze stosunkiem pracy lub też mogą wchodzić formalnie w skład stosunku pracy jako stosunki elementarne.

Współcześnie przyjmuje się na ogół, że stosunek pracy obejmuje jedynie część powiązań prawnych między pracownikiem a pracodawcą. Konstatacja taka ma oparcie zarówno w przesłankach natury aksjologicznej, jak i w obowiązującym prawie. Nie ma bowiem żadnego powodu i uzasadnienia zaliczenie w poczet stosunku pracy relacji niezwiązanych bezpośrednio ze świadczeniem przez pracownika pracy, np. wynikających z szeroko pojmowanych uprawnień partycypacyjnych załóg zakładów pracy. Ponadto upatrywanie w stosunku pracy węzła obejmującego całość relacji, w jakich pozostają ze sobą pracodawcy i pracownicy, prowadziłoby nas do negacji zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy i do oparcia się na tzw. teorii wspólnoty⁶⁵, co z wielu powodów, obszernie przytoczonych w literaturze przedmiotu⁶⁶, trudno byłoby zaakceptować. Zresztą nie tylko sygnalizowane względy aksjologiczne przemawiają przeciwko tej koncepcji. Należy bowiem zwrócić uwagę na to, że sam ustawodawca odżegnuje się od takiego zbiorczego ujęcia stosunku pracy, wyraźnie odróżniając pojęcia „stosunek pracy” i „prawa i obowiązki pracowników i pracodawców” (np. art. 1 i art. 22 § 1 k.p.). Sugeruje to, że stosunek pracy nie obejmuje całości praw i obowiązków pracowników i pracodawców⁶⁷.

⁶⁵ Zob. szerzej M. Świąćicki (w:) Z. Salwa, W. Szubert, M. Świąćicki, *Podstawowe problemy prawa...*, s. 57 i n.

⁶⁶ Tamże.

⁶⁷ Najczęściej przyjmuje się, że kryterium zaliczania poszczególnych stosunków prawnych (elementarnych) do zakresu stosunku pracy jest kryterium celu; zob. Z. Salwa, *Recenzja książki Z. Kubota „Pozycja prawna stron stosunku pracy”*, PiP 1979, z. 8–9, s. 179; odmiennie Z. Masternak, *Obowiązek pracowniczej staranności*, Warszawa 1977, s. 67 oraz Z. Kubota, *Pozycja prawna stron...*, s. 28. Pogląd ten zasługuje na aprobatę przy zastrzeżeniu, że co

Większe kontrowersje budzi kwestia szczegółowego zakresu stosunku pracy. Wydaje się, że w doktrynie dominuje pogląd o obejmowaniu pojęciem jednego stosunku pracy wielu tzw. stosunków elementarnych, które są ze sobą ściśle powiązane z uwagi na pewne zależności funkcjonalne, treściowe czy normatywne⁶⁸. W myśl drugiego poglądu treścią stosunku pracy objęte są tylko te elementy, które składają się na zobowiązaniową więź między pracownikiem i pracodawcą (jako dłużnikami i wierzycielami jednocześnie), a więc te, dla których bezpośrednim oparciem jest art. 22 § 1 k.p.⁶⁹

Zdaniem Z. Kubota w ramach stosunku pracy można wyróżnić następujące stosunki elementarne⁷⁰: stosunek świadczenia pracy (stosunek podstawowy)⁷¹, stosunek dyrektywny (kompetencja pracodawcy do wydawania poleceń i odpowiadający jej obowiązek pracownika stosowania się do tych poleceń), stosunek dystrybutywny (przyznawanie nagród

prawda cele poszczególnych stosunków elementarnych mogą być różne, jednak wszystkie muszą służyć jednemu, nadrzędnemu celowi, jakim jest odpowiadająca określonym założeniom aksjologicznym wymiana świadczeń określonych w art. 22 § 1 k.p. Jak słusznie zauważa A. Klein, element przedmiotu świadczenia, będący jednocześnie elementem przedmiotu zachowania się wierzyciela, stanowi centralne położenie w zobowiązaniowych stosunkach prawnych, który „w istocie konstruuje się tylko po to, by zapewniając zachowanie się w pewien sposób osoby występującej po stronie dłużnika w stosunku do pewnego przedmiotu, umożliwić osobie występującej po stronie wierzyciela inne zachowanie się w stosunku do tego samego przedmiotu (aczkolwiek odpowiednie zachowaniu się dłużnika)” – A. Klein, *Elementy zobowiązaniowego stosunku...*, s. 53. Prawo wyposaża strony w instrumenty prawne, które mają ten cel główny gwarantować i zabezpieczać. Stąd można przyjąć, że w strukturze stosunku pracy stosunek elementarny wynikający z art. 22 § 1 k.p. pełni, co jest zresztą dość oczywiste, rolę nadrzędną wobec innych stosunków elementarnych.

⁶⁸ Z. Kubot, *Pozycja prawna stron...*, s. 24 i n.; Z. Masternak, *Obowiązek pracowniczej...*, s. 60 i n.

⁶⁹ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, Część I..., s. 238; tegoż, *Stosunek pracy i stosunek służbowy w administracji państwowej* (w:) *Pracownicy administracji w PRL*, pod red. J. Łętowskiego, Ossolineum 1984, s. 123.

⁷⁰ Z. Kubot, *Pozycja prawna stron...*, s. 24 i n.

⁷¹ Stosunek świadczenia pracy ma charakter złożony. W jego skład wchodzi wiele uprawnień i odpowiadających im obowiązków związanych bezpośrednio z procesem wykonywania pracy i zabezpieczających ten proces. Pośród tych uprawnień i obowiązków podstawowe znaczenie mają obowiązki wymienione wprost w art. 22 § 1 k.p. Chodzi tu o pracowniczy obowiązek świadczenia pracy określonego rodzaju oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Obok tych elementów podstawowych stosunek świadczenia pracy obejmuje także takie uprawnienia i obowiązki, jak prawo rozwiązywania całego stosunku pracy, prawo do uzyskiwania szeregu świadczeń związanych z wynagrodzeniem za pracę (nagrody, dodatki itd.), prawo do odpoczynku itd. oraz wiele uprawnień i obowiązków o charakterze wykonawczym w stosunku do wymienionych. W pewnym sensie treść obowiązków podstawowych determinuje zakres stosunku świadczenia pracy.

i wyróżnień)⁷², stosunek represyjny (nakładanie kar porządkowych), stosunek bezpiecznej i higienicznej pracy⁷³ i stosunek odpowiedzialności materialnej. Struktura stosunku pracy może być wzbogacona o inne jeszcze elementy⁷⁴. Według T. Zielińskiego stosunkiem pracy w najściślejszym tego słowa znaczeniu jest jedynie relacja między pracownikiem i pracodawcą, określona w art. 22 § 1 k.p., co oznacza, że w skład tak rozumianego stosunku pracy wchodzi jedynie przysługujące stronom uprawnienia i odpowiadające im obowiązki spełniania określonych świadczeń (wykonywanie pracy, wypłacanie wynagrodzenia, udzielanie urlopów, zwolnień od pracy itd.)⁷⁵. Pozostałe stosunki prawne, zwane przez T. Zielińskiego wtórnymi lub ubocznymi, nie wchodzi w skład stosunku pracy w jego ścisłym rozumieniu. Chodziłoby tutaj o stosowanie kar za naruszenie porządku i dyscypliny w pracy, stosunki związane z odpowiedzialnością materialną i odpowiedzialnością pracodawcy za szkody wyrządzone pracownikowi oraz stosunki dotyczące rozstrzygania sporów pracowniczych. Autor ten łagodzi jednak ton swojej wypowiedzi, twierdząc, że możliwe jest obejmowanie wszystkich tych stosunków jedną zbiorczą nazwą stosunku pracy, ale ze świadomością, iż nie jest to wówczas stosunek o jednolitym charakterze prawnym, ponieważ nie wszystkie stosunki nim objęte mają charakter zobowiązaniowy⁷⁶.

Wskazane rozbieżności interpretacyjne prowadzą w istocie do wprowadzenia dwóch alternatywnych teorii dotyczących struktury (i w konsekwencji charakteru) stosunku pracy. Pierwsza z nich, reprezentowana m.in. przez Z. Kubotę, nazywana jest teorią monistyczną, druga, której wyrazicielem był T. Zieliński, nosi miano teorii pluralistycznej⁷⁷. W myśl pierwszej z nich w strukturze stosunku pracy należy upatrywać wielu stosunków prawnych o zobowiązaniowym charakterze prawnym.

⁷² Wydaje się, że uprawnienia pracodawcy do konkretyzowania obowiązku wykonywania pracy, a więc do wydawania poleceń, należy traktować jako elementy składowe stosunku świadczenia pracy, a nie odrębnego stosunku elementarnego (stosunku dyrektywnego), tak jak przyjmują Z. Kubot (*Pozycja prawna stron...*, s. 27) czy A. Chobot (*Obowiązki pracownicze oraz środki prawne zabezpieczające ich wykonanie (w:) Studia nad kodeksem pracy*, pod red. W. Jaśkiewicza, Poznań 1976, s. 116–117). Podobnie rzecz należy ocenić w odniesieniu do tzw. stosunku dystrybutywnego, którego samodzielność jako stosunku elementarnego wydaje się wątpliwa.

⁷³ Co do pracowniczego prawa do ochrony zdrowia zob. w szczególności T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracowników jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 133 i n.

⁷⁴ Na przykład stosunki wynikające z tzw. klauzul autonomicznych. Szerzej na temat tych klauzul zob. M. Świąciecki, *Prawo...*, s. 186 i n.; J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001, s. 118.

⁷⁵ T. Zieliński, *Stosunek pracy i stosunek służbowy...*, s. 122 i n.

⁷⁶ Tamże, s. 123.

⁷⁷ Tamże.

Zgodnie zaś z drugą teorią stosunkiem pracy jest jedynie stosunek prawny, który wynika z art. 22 § 1 k.p., przy czym jest to tylko jeden ze stosunków prawnych łączących pracownika z pracodawcą. Tak rozumiany stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy, inne zaś stosunki prawne łączące pracownika i pracodawcę często mają inny niż zobowiązaniowy charakter prawny. W doktrynie większe uznanie zdobyła teoria monistyczna⁷⁸.

W kwestii charakteru prawnego stosunku pracy początkowo konkurowały ze sobą trzy teorie: zobowiązaniowa, wspólnoty i służby⁷⁹. Najbardziej rozpowszechniona była teoria zobowiązaniowa, w myśl której stosunek pracy jest zobowiązaniem dochodzącym do skutku na mocy oświadczeń woli dwóch równorzędnych względem siebie podmiotów, wymieniających się świadczeniami o ekwiwalentnym charakterze. Ani bowiem teoria wspólnoty, ani też teoria służby nie oddawały w pełni istoty stosunku pracy, jego genezy oraz podstawowych wartości, które legły u podstaw prawnej emancypacji tej konstrukcji prawnej⁸⁰. Ponadto w dawniejszej literaturze niemałe grono zwolenników zyskała tzw. koncepcja dualistyczna, w myśl której w strukturze stosunku pracy należy odróżniać dwie sfery: zobowiązaniową i władczą, co rzutuje na dualny charakter całego stosunku pracy (w części zobowiązaniowy, w części

⁷⁸ Zob. np. M. Świąćicki, *Prawo...*, s. 152; W. Szubert, *O charakterze prawnym stosunku pracy*, PiP 1964, z. 7, s. 81 i n.

⁷⁹ Wszystkie je opisuje i poddaje szczegółowej analizie W. Szubert, *O charakterze prawnym stosunku...*, s. 81 i n.

⁸⁰ Podstawową przesłanką aksjologiczną obrony zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy była troska o zachowanie cywilizacyjnych wartości związanych z pracą ludzką. Broniąc w okresie PRL tradycyjnego ujęcia więzi prawnej między pracownikiem a zakładem pracy, przedstawiciele doktryny starali się zapobiec instrumentalizacji świata pracy, ponieważ rewizja zobowiązaniowego charakteru stosunków pracy otwierała drogę ku negacji pierwiastków indywidualistycznych w procesie pracy i zastępowaniu ich elementami kolektywnymi oraz przesunięciu akcentów z osoby pracownika i jego interesów na interesy grupowe. Alternatywą były bowiem teorie postrzegające status pracownika właśnie w takiej szerszej perspektywie. Chodziło tu przede wszystkim o tzw. teorię wspólnoty, w myśl której pracownika uważano już nie tylko za kontrahenta pracodawcy, lecz przede wszystkim za członka pewnej zbiorowości (wspólnoty), podporządkowanego grupie i jej interesom (W. Szubert, *O charakterze prawnym stosunku...*, s. 86 i n.; M. Świąćicki (w:) Z. Salwa, W. Szubert, M. Świąćicki, *Podstawowe problemy prawa...*, s. 57 i n.). Rzeczą znaną jest, że teoria wspólnoty i w ślad za nią idąca teoria włączenia (zastąpienie umowy o pracę włączeniem pracownika w skład osobowy zakładu pracy) zyskiwały zwolenników i wcielane były w życie w państwach totalitarnych, takich jak Niemcy hitlerowskie czy NRD (Cz. Jackowiak, *Nowe konstrukcje prawne w prawie pracy NRD*, PiZS 1960, nr 7, s. 10 i n.; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Gdańsk 1996, s. 143 i n.). Jeszcze dalej szła tzw. teoria służby, upatrująca w stosunku pracy niemal wyłącznie elementy o charakterze administracyjnoprawnym (W. Szubert, *O charakterze prawnym stosunku...*, s. 89).

władczy)⁸¹. I wreszcie należy też zacytować poglądy kompromisowe, zgodnie z którymi w stosunku pracy mogą występować stosunki elementarne o różnym charakterze, niemniej o charakterze całego stosunku pracy decyduje dominujący w jego strukturze elementarny stosunek prawny⁸².

Wysuwając poglądy o zobowiązaniowym charakterze stosunku pracy, dostrzegano jednak niebezpieczeństwo zbyt daleko idących analogii ze zobowiązaniami cywilnoprawnymi, a zwłaszcza z najmem pracy. Dlatego W. Szubert wyraźnie zastrzegał, że obrona zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy nie oznacza powrotu do koncepcji „najmu pracy”. Chodzi tylko o wskazanie, iż świadczenie pracy w ramach stosunku pracy dochodzi do skutku na mocy dobrowolnie przyjętego zobowiązania, że wynagrodzenie za pracę jest ścisłym jego korelatem, a także ważne jest to, że oba podmioty stosunku pracy są w obliczu prawa równorzędne, mimo uprawnień kierowniczych pracodawcy⁸³. Dlatego formułując tezę o zobowiązaniowym charakterze stosunku pracy, należy podkreślić, że nie mamy tu do czynienia z konstrukcją identyczną z zobowiązaniami cywilnoprawnymi uregulowanymi w kodeksie cywilnym. Dla odróżnienia zobowiązań na gruncie prawa pracy i prawa cywilnego zwykło się używać sformułowania „zobowiązanie prawa pracy”⁸⁴. Między zobowiązaniem prawa pracy a zobowiązaniem cywilnoprawnym zachodzą bowiem dość istotne różnice, dotyczące przede wszystkim przedmiotu obu zobowiązań, a w konsekwencji – układu wzajemnych praw i obowiązków stron połączonych węzłem obligacyjnym⁸⁵.

⁸¹ Z. Kubot, *Pozycja prawna stron...*, s. 92 i n. oraz cytowana tam literatura.

⁸² J. Jończyk, *Prawo...*, 1992, s. 107; Z. Kubot, *Pozycja prawna stron...*, s. 99. W istocie podobne stanowisko wyraził Z. Sypniewski (*Nawiązanie i zmiany stosunku pracy na podstawie mianowania*, Warszawa–Poznań 1976, s. 30), uważając, że o charakterze prawnym elementów danego stosunku decyduje charakter całego stosunku, a nie odwrotnie. Ostatnio powrócił do tej koncepcji T. Kuczyński (*Właściwość sądu administracyjnego...*, s. 53 oraz tegoż, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, PiZS 2004, nr 7, s. 6). Autor ten przyjmuje na gruncie stosunków pracy z mianowania, że stosunek pracy może mieć podwójny charakter, jeśli w jego skład wchodzi zróżnicowane co do charakteru stosunki elementarne.

⁸³ W. Szubert, *O charakterze prawnym stosunku...*, s. 83.

⁸⁴ Na przykład M. Świąćicki (w:) Z. Salwa, W. Szubert, M. Świąćicki, *Podstawowe problemy prawa...*, s. 75; W. Szubert, *Prawo pracy*, Warszawa 1980, s. 97.

⁸⁵ Niekiedy jednak mamy do czynienia ze zjawiskiem polegającym na udzielaniu osobom wykonującym pracę na podstawie niektórych umów cywilnoprawnych ochrony podobnej do ochrony pracowniczej. Wydaje się, że status najbardziej zbliżony do pracowniczego posiada osoba wykonująca pracę na podstawie umowy agencyjnej (por. art. 764¹ i 764² k.c.). Rozprzestrzenianie się elementów ochrony socjalnej typu pracowniczego na osoby, których podstawą zatrudnienia jest umowa z zakresu klasycznego prawa cywilnego, znane było już wcześniej (np. w odniesieniu do osób wykonujących pracę na podstawie umów agencyjnych na rzecz RSW „Prasa–Książka–Ruch” czy wobec chałupników).

W doktrynie panuje zgodność co do tego, że kryterium dyferencjacji stosunków pracy jest tzw. podporządkowanie pracownicze, który to element nie występuje w zobowiązaniowych stosunkach cywilnoprawnych. W opracowaniach z zakresu prawa pracy podporządkowanie pracownicze wiąże się przede wszystkim z uprawnieniami kierowniczymi pracodawcy. Jak słusznie podniesiono w doktrynie, kierownictwo pracodawcy może być ujmowane niezmiernie szeroko jako prawo oddziaływania pracodawcy na proces pracy zespołowej (dobór pracowników i ich zwalnianie, awansowanie, wyznaczanie zadań, określanie miejsca i czasu pracy, stosowanie kar porządkowych itp.)⁸⁶. Jednak takie ujęcie bardziej odpowiada potrzebom innych nauk, np. socjologii czy zarządzania, niż rozważaniom dogmatycznoprawnym. Z reguły bowiem doktrynalne rozważania prawnicze nad uprawnieniami kierowniczymi zawęża się jedynie do tych, które objęte są treścią stosunku pracy⁸⁷. Jest to podejście uzasadnione o tyle, że pozwala uchwycić różnicę między poszczególnymi rodzajami stosunków prawnych. Kierownictwo podmiotu zatrudniającego, ujmowane w wyżej wskazany, szeroki sposób, jest bowiem domeną większości trwałych stosunków zobowiązaniowych.

Tradycyjnie ogół uprawnień kierowniczych przysługujących pracodawcy ujmuje się w trzy grupy: uprawnienia reglamentacyjne (stanowienie regulaminów i innych aktów ustalających porządek w zakładzie pracy), uprawnienia dyscyplinarne (stosowanie kar porządkowych) oraz uprawnienia dyrektywne (wydawanie poleceń)⁸⁸. Uprawnienia dyrektywne, polegające na prawie wydawania poleceń, są uprawnieniami kierowniczymi w ścisłym znaczeniu⁸⁹. Z punktu widzenia klasyfikacji prawnej stosunku pracy właściwie to one mają znaczenie decydujące. Uprawnienia reglamentacyjne pracodawcy wynikają przecież z przyjętego w danym systemie ustroju społecznego zakładu pracy i nie mają zresztą charakteru powszechnego⁹⁰. Natomiast uprawnienia dyscyplinarne stanowią właściwie uzupełnienie uprawnień dyrektywnych (uprawnienia te nie zawsze występowały, np. do 2 czerwca 1996 r. nie posiadali ich pracodawcy nieuspołecznieni). Kluczowe z punktu widzenia niniejszego opracowania uprawnienia do wydawania poleceń zostały uregulowane w art. 100 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracownik jest zobowiązany wykonywać polecenia pracodawcy, które dotyczą umówionej pracy, jeśli

⁸⁶ J. Strugała, *Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego (w:) Studia nad kodeksem pracy*, pod red. W. Jaśkiewicza, Poznań 1976, s. 183 i n.; H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 11 i n.

⁸⁷ H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym...*, s. 12.

⁸⁸ Tamże, s. 13; J. Strugała, *Uprawnienia kierownicze podmiotu...*, s. 183 i n.

⁸⁹ H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym...*, s. 13.

⁹⁰ Część pracodawców w ogóle nie wydaje regulaminów pracy.

nie są one sprzeczne z umową, ustawą lub zasadami współżycia społecznego. Tego typu instrumenty prawne nie przysługują podmiotom zlecającym wykonywanie określonych czynności w ramach cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia. Podmioty te mają prawo udzielania wskazówek co do zasad świadczenia umówionych czynności, co nie jest jednak tożsame, tak co do istoty, jak i zakresu, z uprawnieniem pracodawcy do wydawania pracownikowi poleceń w trybie art. 100 § 1 k.p. Jak z tego wynika, kluczową konstrukcją prawną w ramach statusu prawnego podlegającego reżimowi prawa pracy jest instytucja polecenia pracodawcy⁹¹.

Prawna możliwość wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy determinuje zakres podporządkowania pracownika w umownym stosunku pracy. Podporządkowanie to wynika przede wszystkim z przedmiotu zobowiązania pracownika do wykonywania pracy określonej rodzajowo⁹². Między stronami stosunku pracy dochodzi w związku z tym do powstania pewnego szczególnego układu, nazywanego niekiedy tzw. zależnością zobowiązaniową⁹³. Zdaniem H. Lewandowskiego w ramach tzw. uprawnień kierowniczych pracodawcy, związanych z prawem wydawania poleceń, należałoby wyróżnić cztery sfery: przydzielanie zadań w ramach umówionego rodzaju pracy, określanie sposobu wykonywania pracy, określanie czasu i miejsca świadczenia pracy⁹⁴. Taki układ uprawnień pracodawcy znajduje potwierdzenie w treści art. 22 § 1 k.p. Mowa w tym przepisie o zobowiązaniu pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Dwa ostatnie elementy wprowadzono do cytowanego przepisu dopiero od dnia 29 listopada 2002 r. Treść art. 22 § 1 k.p. może sugerować, że zakresem pracowniczego podporządkowania objęte są dwie niezależne od siebie sfery – pierwsza związana z określeniem przedmiotu zobowiązania (wyznaczana przez określenie rodzaju pracy) oraz druga porządkowo-organizacyjna (wyznaczanie miejsca i czasu świadczenia pracy). W istocie jednak teza taka nie wydaje się poprawna. Artykuł 22 § 1 k.p. nie stanowi bowiem samodzielnej podstawy swobodnego dysponowania osobą pracownika co do czasu i miejsca, w którym ma być świadczona praca, jako że uprawnienia pracodawcy w tej mierze wynikają, tak

⁹¹ W doktrynie nie ma zgodności co do charakteru prawnego poleceń pracodawcy. Wysunięto co najmniej trzy koncepcje teoretyczne wyjaśniające ich istotę: teorię czynności faktycznych, teorię czynności faktycznych o zabarwieniu prawnym i teorię czynności prawnych; zob. szerzej Z. Kubot, *Pozycja prawna stron...*, s. 41 i n. oraz cytowaną tam literaturę.

⁹² M. Gersdorf-Giaro, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 192.

⁹³ M. Piekarski (w:) M. Piekarski, A. Żabski, *Umowa o pracę nakładczą*, Warszawa 1986, s. 61.

⁹⁴ H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym...*, s. 54 i n.; M. Gersdorf, *Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 2002, nr 10, s. 18 i n.

jak przed dniem 29 listopada 2002 r., z innych regulacji i z samej istoty stosunku pracy. Należy przy tym zauważyć, że zarówno czas, jak i miejsce pracy mogą podlegać wzajemnym uzgodnieniom stron (art. 29 k.p.). Jak można więc sądzić, ustawodawca rozszerzył definicję stosunku pracy o dwa nowe elementy (czas i miejsce pracy) jedynie w celach informacyjnych (uwypuklenia cech odróżniających stosunki pracy od stosunków cywilnoprawnych). W związku z tym wszystkie wyżej wymienione uprawnienia kierownicze pracodawcy (przydzielanie zadań w ramach umówionego rodzaju pracy, określanie sposobu wykonywania pracy, określanie czasu i miejsca świadczenia pracy) są pochodną zobowiązania pracownika do wykonywania pracy określonej rodzajowo.

Niezależnie od podporządkowania wynikającego ze sposobu sformułowania zakresu zobowiązania pracowniczego pracodawca może w ściśle określonych ustawowo przypadkach dysponować osobą pracownika poza tym zakresem. Podporządkowanie to wykracza poza ramy umówionego rodzaju pracy. Jego przejawem są zarówno te uprawnienia pracodawcy, które określają parametry formalne wykonywania pracy, jak i uprawnienia związane z dysponowaniem osobą pracownika poza granicami wyznaczonymi umówionym rodzajem pracy. Chodzi tu przede wszystkim o możliwość delegowania pracownika poza stałe miejsce pracy wyznaczone umową lub powierzanie pracy ponad ustawową normę czasu pracy oraz powierzanie pracownikowi wykonywania pracy innego rodzaju niż określona w umowie o pracę (art. 42 § 4 czy art. 81 § 3 k.p.). Aksjologicznym uzasadnieniem tak rozumianego podporządkowania jest konstrukcja obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy⁹⁵, wyrażona zresztą bezpośrednio w kodeksie pracy w art. 100.

Podległość, w jakiej pozostaje pracownik względem pracodawcy, ma – co wynika z powyższych rozważań – wieloaspektowy charakter. Źródeł tej podległości należy poszukiwać zarówno w płaszczyźnie normatywnej (m.in. w art. 22 § 1 i art. 100 § 1 k.p.), ideologicznej (ideologia najmu pracy i najmu pracownika), jak i w konstrukcji samego zobowiązania, jakie przyjmuje na siebie pracownik. Z punktu widzenia delimitacji stosunków prawnych, będących podstawą zatrudniania, najważniejszy jest ten ostatni element, bo tylko on pozwala na wskazanie istotnych różnic między tymi stosunkami. Konstrukcja zobowiązania pracowniczego ściśle wiąże się z określeniem przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę. Przedmiotowo istotnym elementem umowy (*essentialia negotii*) o pracę jest, jak wiadomo, rodzaj pracy⁹⁶. To właśnie określenie rodzaju

⁹⁵ A. Chobot, *Obowiązek wykonywania pracy innego rodzaju jako element statusu prawnego pracowników kontraktowych i mianowanych* (w:) *Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej*, pod red. W. Piotrowskiego, Poznań 1981, s. 84 i n.

⁹⁶ M. Gersdorf-Giaro, *Zawarcie umowy...*, s. 200.

pracy jako przedmiotu zobowiązania pracowniczego wyznacza w pierwszej kolejności pozycję pracownika względem pracodawcy. Określenie rodzaju pracy ma bowiem charakter ogólny, niewystarczający dla realizacji podstawowego obowiązku wykonywania pracy. Elementami koniecznymi do realizacji tego zobowiązania muszą więc być jakieś czynności doprecyzowujące, podejmowane przez jeden z podmiotów. Z istoty zawiązywanej między tymi podmiotami więzi wynika, że podmiotem uprawnionym do doprecyzowania ogólnie określonego przedmiotu zobowiązania jest pracodawca.

Tak jak przy zobowiązaniu pracowniczym przez ogólne określenie rodzaju pracy zawiązuje się podległość pracownika względem pracodawcy, tak i z podobnych przyczyn analogiczna podległość nie występuje w zobowiązaniach cywilnoprawnych. Brak podległości między stronami stosunku cywilnoprawnego w przypadku umów wykorzystywanych jako podstawa wykonywania pracy wynika przede wszystkim z określenia przedmiotu zobowiązania. Dla umowy zlecenia (świadczenia usług) przedmiotem tym jest dokonanie określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie albo czynności faktycznej (art. 734 w zw. z art. 750 k.c.); dla umowy o dzieło – wykonanie oznaczonego dzieła (art. 627 k.c.), a dla umowy agencyjnej – stałe pośredniczenie, za wynagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo zawieranie ich w jego imieniu (art. 758 k.c.). W przypadku umowy chałupniczej, której status prawny nie jest jednak przesądzony⁹⁷, nakładca zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, podobnie jak przy umowie o pracę, choć w warunkach daleko mniejszego podporządkowania, zwłaszcza w zakresie czasu i miejsca świadczenia pracy⁹⁸. We wszystkich wymienionych umowach, poza umową o pracę nakładczą, przedmiot zobowiązania określony jest w sposób dość szczegółowy, przez co zakres ewentualnego oddziaływania podmiotu zlecającego ma tutaj charakter ograniczony.

Jak z tego wynika, głównych różnic między zobowiązaniami cywilnoprawnymi i zobowiązaniami prawa pracy należy się doszukiwać w sposobie sformułowania przedmiotu zobowiązania w stosunku pracy, tj. rodzaju pracy. Zawierając umowę, pracownik przyjmuje zobowiązanie, które cechuje duży stopień ogólności. Inaczej jest w umowach cywilno-

⁹⁷ W doktrynie brak jednolitości poglądów w kwestii charakteru prawnego umowy o pracę nakładczą. Zdaniem M. Piekarskiego jest to umowa regulowana przepisami prawa pracy, ale nie brak też poglądów upatrujących w niej charakteru cywilnoprawnego czy mieszanego; zob. szerzej M. Piekarski (w:) M. Piekarski, A. Żabski, *Umowa o pracę nakładczą...*, s. 55 i n. oraz cytowaną tam literaturę. Jako umowę prawa pracy inną niż umowa o pracę kwalifikuje ją z kolei T. Wyka, *Zatrudnienie niepracownicze na podstawie...*, s. 222.

⁹⁸ M. Piekarski (w:) M. Piekarski, A. Żabski, *Umowa o pracę nakładczą...*, s. 61.

prawnych, gdzie stopień konkretyzacji przedmiotu zobowiązania jest większy.

Rozważenia wymaga wreszcie kwestia charakteru prawnego poszczególnych stosunków elementarnych i ich wpływu na ustalenie charakteru całego stosunku pracy. Chodzi tu więc o ustalenie wzajemnych relacji między całością a jej elementami składowymi. Jak już wcześniej wspomniano, w doktrynie zaprezentowano w tej materii dwa podstawowe poglądy. W myśl pierwszego z nich cały stosunek pracy wraz ze wszystkimi jego częściami składowymi ma charakter zobowiązaniowy, a wszelkie ewentualne elementy o charakterze niezobowiązaniowym usuwane są poza strukturę tego stosunku. W myśl stanowiska drugiego stosunek pracy ma w całości charakter zobowiązaniowy, ponieważ decyduje o tym charakter przeważającego w jego strukturze stosunku elementarnego.

Należy przyjąć, że wszystkie wyróżnione wyżej w doktrynie stosunki elementarne mają zobowiązaniowy charakter⁹⁹. Jedyne wątpliwości mogą pojawić się w odniesieniu do stosunku represyjnego. W literaturze zwrócono bowiem uwagę, że problematyka sankcji za naruszenie obowiązków przez pracownika nie może być ujmowana w ramach typowych mechanizmów zobowiązaniowych¹⁰⁰. Najpełniej rozważania na temat charakteru odpowiedzialności porządkowej zawarł w swej monografii na ten temat Z. Górál¹⁰¹. Jeszcze przed zmianami ustroju społeczno-gospodarczego autor ten w przekonujący sposób uzasadnił zobowiązaniowy charakter tej odpowiedzialności, przyjmując, że stosowanie kar porządkowych to szczególne uprawnienie wierzyciela-pracodawcy, związane z nienależytym wykonaniem zobowiązania pracowniczego. Za takim ujęciem przemawia kilka argumentów. Z. Górál wskazał na to, że „(1) kary są stosowane w imieniu zakładu pracy jako strony stosunku pracy; (2) za naruszenie obowiązków objętych treścią stosunku pracy; (3) naruszenie

⁹⁹ Także stosunek bezpiecznej i higienicznej pracy ma charakter zobowiązaniowy. Obowiązkom pracodawcy w dziedzinie bhp odpowiadają określone uprawnienia pracowników, w tym ogólne prawo do ochrony życia i zdrowia. Stosunek korelacji, z jakim mamy tu do czynienia, sytuuje pracodawcę w pozycji dłużnika, a pracownika w pozycji wierzyciela (T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia...*, s. 143 i n.).

¹⁰⁰ Z. Górál, *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, AUL. Folia Iuridica 1987, s. 8. W dawniejszej polskiej literaturze przedmiotu prezentowano dwa stanowiska w przedmiocie charakteru prawnego pracowniczej odpowiedzialności porządkowej. Część autorów przypisywała jej naturę zobowiązaniową (tak np. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 177; Z. Leoński, *Odpowiedzialność „porządkowa” przewidziana w kodeksie pracy a odpowiedzialność dyscyplinarna funkcjonariuszy państwowych* (w:) *Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej*, pod red. W. Piotrowskiego, Poznań 1981, s. 123), część zaś opowiadała się za przyznaniem tej odpowiedzialności charakteru administracyjnoprawnego (tak np. W. Piotrowski, *Stosunek pracy*, Poznań 1977, s. 13).

¹⁰¹ Z. Górál, *Pracownicza odpowiedzialność...*, s. 116 i n.

to stanowi nienależyte wykonanie zobowiązania pracowniczego; (4) nałożenie kary ma zaś na celu doprowadzenie do przestrzegania przez pracowników porządku (porządku i dyscypliny pracy), będącego niezbędnym warunkiem pełnienia pracy”¹⁰². Powyższe uwagi zasługiwały na pełną aprobatę już wtedy, kiedy były formułowane. Zmiany ustrojowe, jakie dokonały się w naszym kraju na przełomie lat 80. i 90. ubiegłego stulecia, a wraz z nimi kolejne nowelizacje prawa pracy potwierdzają jedynie zobowiązaniowy charakter elementarnego stosunku pracowniczej odpowiedzialności porządkowej.

Reasumując, można stwierdzić, że pod pojęciem stosunku pracy kryje się wiele stosunków prawnych elementarnych, które mają charakter zobowiązaniowy. Dominującym stosunkiem elementarnym jest stosunek prawny świadczenia pracy uregulowany w art. 22 § 1 k.p. Dominacja tego stosunku przejawia się przede wszystkim w tym, że jego wystąpienie determinuje powstanie (realne lub potencjalne) pozostałych stosunków elementarnych, jak również innych stosunków prawnych związanych jedynie ze stosunkiem pracy. Na treść stosunku elementarnego świadczenia pracy składają się dwie pary podstawowych, wzajemnych uprawnień i obowiązków, tzn. obowiązek pracownika (i odpowiadające mu uprawnienie pracodawcy) wykonywania umówionej pracy określonej rodzajowo oraz dwa obowiązki pracodawcy (i odpowiadające im uprawnienia pracownika) – zatrudniania pracownika i zapłaty wynagrodzenia. Ponadto w skład omawianego stosunku elementarnego wchodzi także liczne uprawnienia i obowiązki o charakterze wykonawczym względem wyżej przedstawionych.

Wskazany przepis kodeksu pracy określa nie tylko ogólną definicję stosunku pracy. Z jego treści można odczytać także podstawowe cechy tego stosunku. Są nimi: wymóg osobistego świadczenia pracy (pracownik zobowiązuje „się”), podporządkowanie pracownika (określenie rodzaju pracy oraz sformułowanie „pod kierownictwem pracodawcy”) oraz odpłatność. W doktrynie wskazuje się jeszcze dodatkowe cechy, które muszą wystąpić, aby dany stosunek prawny zakwalifikować jako stosunek pracy. Zdaniem H. Lewandowskiego i Z. Górala¹⁰³ należy tu wymienić następujące cechy szczególne właściwe umowie o pracę (stosunkowi pracy):

- 1) pracownikiem jest zawsze osoba fizyczna,
- 2) odpłatność pracy,
- 3) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy,

¹⁰² Tamże, s. 128.

¹⁰³ H. Lewandowski, Z. Góral, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, PiZS 1996, nr 12, s. 21.

- 4) pracownik nie jest obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania,
- 5) wymóg osobistego świadczenia pracy,
- 6) podporządkowanie pracownika pracodawcy.

Ponadto zdaniem wymienionych autorów użyte w art. 22 § 1 k.p. wyrażenie „pod kierownictwem” ma ten sam zakres znaczeniowy co pojęcia „podporządkowanie” (pracownika), „uprawnienia kierownicze” (pracodawcy). Ponadto autorzy ci dowodzą, że występowanie łącznie wszystkich podanych cech nie jest konieczne dla uznania odpowiedniej umowy za umowę o pracę, brak jednych cech może być wyrównany większą obecnością innych.

Jak łatwo jednak zauważyć, wskazane cechy, jak również inne, które można byłoby tu sformułować, nie mają jednolitego charakteru i statusu. Jeśliby odczytywać charakter danego stosunku prawnego na podstawie występowania ich wszystkich, to z łatwością moglibyśmy popaść w nieprzezwyciężalne trudności. Już obecnie w praktyce można zaobserwować tendencję do zamieszczania w klauzulach umownych postanowień, które mogłyby zanegować charakter danego stosunku jako stosunku pracy (np. klauzule przerzucające ryzyko pracy na podmiot zatrudniony). Dodatkowo dochodzą problemy związane z ukrywaniem za pomocą klauzul umownych rzeczywistej woli stron (np. formalne wyłączenie wymogu osobistego świadczenia pracy). W takiej sytuacji trudno byłoby niekiedy przeprowadzić granicę między tym, co ma decydujący wpływ na kwalifikację prawną danego stosunku, a tym, co jest sprzeczne z prawem pracy i jako takie jest pozbawione doniosłości prawnej. W opisanym wyżej przypadku umowne przerzucenie ryzyka na podmiot zatrudniony winno być ocenione jako niezgodne z prawem, jeśli powstałe między stronami zobowiązanie będzie stosunkiem pracy.

W takim stanie rzeczy należy określić precyzyjnie, gdzie wskazana wyżej linia przechodzi. Musi to prowadzić do wniosku o pewnej hierarchii podanych wyżej cech. Powstaje więc pytanie, kiedy zaczyna się stosunek pracy, tzn. po spełnieniu jakich warunków możemy zasadnie mówić o tym, że z takim stosunkiem mamy do czynienia? Jak się wydaje, na czele owej hierarchii należy umieścić te cechy stosunku pracy, które znajdują bezpośrednie oparcie w treści cytowanego wyżej art. 22 § 1 k.p. Chodzi więc o wymóg osobistego świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika oraz odpłatność. Dodatkowo treść art. 84 k.p. – zakazującego zrzekania się prawa do wynagrodzenia – sugeruje, że prawo to zostało wyłączone spod swobodnego uznania stron stosunku pracy. Pracownik i pracodawca nie posiadają kompetencji do tego, by prawo do wynagrodzenia wyłączyć, stąd należy przyjąć, że ma ono charakter ustawowej konsekwencji nawiązania stosunku prawnego opartego na wymogu oso-

bistej pracy i podporządkowania jednego z podmiotów drugiemu podmiotowi. Jak z tego wynika, stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy, jednak jest to zobowiązanie charakteryzujące się pewną specyfiką w porównaniu z zobowiązaniami cywilnoprawnymi. Podstawowym elementem różnicującym stosunki pracy i stosunki cywilnoprawne jest „szerokość” przedmiotu zobowiązania pracowniczego. Jest nim bowiem „praca” (określana parametrem rodzaju pracy), a nie „usługa” (określona czynność lub określone czynności), jak w stosunkach regulowanych prawem cywilnym. Pozostałe różnice między omawianymi konstrukcjami mają już charakter pochodny, związane są zarówno z przesłankami aksjologicznymi (ochrona pracownika), jak i ze specyfiką przedmiotu zobowiązania (podporządkowanie i dyspozycyjność). Cechy te znajdują odzwierciedlenie także w warstwie terminologicznej, gdzie często używa się sformułowania, że stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym prawa pracy.

Warto na koniec zwrócić uwagę na zjawisko polegające na wykorzystywaniu konstrukcji stosunku pracy w przypadku zatrudniania osób, których stosunki prawne, w jakich osoby te pozostają, nie spełniają cech sformułowanych w art. 22 § 1 k.p. Przepis ten, jak była o tym mowa wyżej, określa cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Wyznaczają one paradygmat zatrudnienia pracowniczego, który służy do kwalifikacji różnego rodzaju stosunków prawnych występujących w obrocie. Niekiedy ustawodawca dokonuje kwalifikacji określonych stosunków zatrudnienia jako stosunków pracy w oderwaniu od paradygmatu wyznaczonego art. 22 § 1 k.p. W takich sytuacjach dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy nie ze względu na charakteryzujące go cechy, lecz tylko z woli ustawodawcy. Takiego rodzaju stosunki pracy, które można zbiorczo określić mianem nieparadygmatycznych, są zawierane przykładowo z osobami pełniącymi najwyższe funkcje kierownicze w podmiotach prywatnych i publicznych (w stosunkach tych nie występuje bowiem element podporządkowania organizacyjnego¹⁰⁴) czy z urzędnikami służby cywilnej (gdzie z kolei zakres obowiązków pracowniczych jest wyznaczany parametrem szerszym niż rodzaj pracy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p.). Głównym celem ustanawiania nieparadygmatycznych stosunków pracy jest chęć wykorzystania instrumentarium ochronnego prawa pracy w celu zabezpieczenia interesów socjalnych osób pozostających w szczególnych sytuacjach zawodowych.

¹⁰⁴ T. Duraj, *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa 2013, s. 243 i n.

2.2.2. POZAUMOWNE STOSUNKI PRACY

2.2.2.1. STOSUNKI PRACY Z POWOŁANIA

Stosunki pracy z powołania są uregulowane w art. 68 i n. k.p. Przepisy te określają przypadki, w których stosuje się tę podstawę nawiązywania stosunków pracy oraz regulują odmiennie, w porównaniu z umownymi stosunkami pracy, niektóre uprawnienia i obowiązki pracowników powoływanych. Modyfikacje te polegają głównie na osłabieniu trwałości stosunków pracy z powołania oraz ograniczeniu uprawnień pracowniczych przysługujących w razie ich wadliwego ustania.

Zakres podmiotowy stosunków pracy z powołania, a więc określenie przypadków, kiedy ta podstawa nawiązania stosunku pracy może być stosowana, określony jest w art. 68 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że stosunki pracy oparte na powołaniu nawiązuje się w przypadkach określonych w przepisach odrębnych względem kodeksu pracy.

Kwestia określenia zakresu podmiotowego omawianych stosunków pracy wzbudza kontrowersje w doktrynie i orzecznictwie niemal od samego początku obowiązywania kodeksu pracy. Ich źródłem jest brzmienie art. 68 k.p. Pierwotnie przepis ten przewidywał, że powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy dotyczy stanowisk kierowników zakładów pracy i ich zastępców. Ponadto Rada Ministrów była upoważniona do określenia w drodze rozporządzenia innych stanowisk kierowniczych, na których można zatrudniać pracowników w oparciu o powołanie¹⁰⁵. W tym stanie prawnym w doktrynie prezentowano dwa stanowiska. Z jednej strony wyrażano pogląd, że pojęcie „kierownik zakładu pracy” nie może być utożsamiane ze stanowiskami kierowniczymi w jakichkolwiek jednostkach organizacyjnych będących, zgodnie z art. 3 k.p., podmiotami zatrudniającymi. Zdaniem T. Zielińskiego w grę wchodziły jednostki, dla których szczególne przepisy przewidywały powołanie jako podstawę nawiązania stosunku pracy¹⁰⁶. Z drugiej strony dominowało zapatrywanie, zgodnie z którym art. 68 k.p. stanowił samodzielną podstawę nawiązywania stosunków pracy z powołania¹⁰⁷. Osobnym zagadnieniem było natomiast określenie charakteru prawnego tego przepisu;

¹⁰⁵ Rozporządzenie z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania, Dz. U. Nr 45, poz. 268 z późn. zm.

¹⁰⁶ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, Część II. *Prawo stosunku pracy*, Warszawa-Kraków 1986, s. 26.

¹⁰⁷ Tak np. W. Muszalski, *Instytucja powołania na stanowisko w prawie pracy*, PiZS 1976, nr 11, s. 33 i n.; W. Jaśkiewicz (w:) W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy...*, s. 197.

przynajmniej do końca lat 80. ubiegłego wieku przeważało w judykaturze stanowisko, że jest on źródłem normy imperatywnej¹⁰⁸, jednak obecnie pogląd ten nie znajduje uzasadnienia¹⁰⁹. W 1996 r. zmieniła się treść art. 68 k.p.¹¹⁰ W aktualnym brzmieniu przepis ten ma charakter odsyłający i nie stanowi samodzielnej podstawy nawiązywania stosunków pracy w oparciu o powołanie.

Pojawia się natomiast wątpliwość co do sposobu interpretacji pojęcia „przepisy odrębne” w rozumieniu art. 68 k.p. Problemy dotyczą dwóch zagadnień. Pierwszym jest ranga przepisów odrębnych, a więc forma aktu prawnego, w którym przepisy takie mogą być zamieszczone. Dominuje pogląd, że przepisami tymi mogą być wyłącznie przepisy rangi ustawowej, choć pojawiają się niekiedy głosy, że w grę mogą tu także wchodzić, pod pewnymi jednak warunkami, postanowienia tzw. swoistych źródeł prawa pracy¹¹¹. Drugi problem dotyczy redakcji przepisu. Nie jest bowiem jasne, w jaki sposób winien być zredagowany przepis odrębny, by mógł być kwalifikowany jako podstawa nawiązywania stosunku pracy z powołania. Przepisy prawa regulujące ustrój państwowych i niepaństwowych jednostek organizacyjnych często posługują się terminem „powołanie” na stanowisko, nie zawsze jednak mamy do czynienia z przepisami odrębnymi w rozumieniu art. 68 k.p. W orzecnictwie sądowym przyjmuje się z reguły, że powołanie na stanowisko tylko wtedy jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów art. 68 i n. k.p., gdy wiąże się z koniecznością pozo-

¹⁰⁸ Zob. postanowienie SN z dnia 24 listopada 1975 r., I PZ 45/75, OSNCP 1976, nr 7–8, poz. 176; wyrok SN z dnia 28 stycznia 1977 r., I PR 202/76, OSNCP 1977, nr 12, poz. 236; uchwałę SN z dnia 6 marca 1980 r., I PZP 2/80, OSNCP 1980, nr 7–8, poz. 138; uchwałę SN z dnia 13 listopada 1987 r., III PZP 45/87, OSNCP 1989, nr 7–8, poz. 113. Sporadycznie zdarzały się jednak rozstrzygnięcia odmienne; np. w postanowieniu z dnia 25 maja 1976 r., I PRN 37/76 (OSNCP 1976, nr 11, poz. 258), Sąd Najwyższy stwierdził, że przepisy o powołaniu (art. 69 k.p.) nie mają zastosowania, jeśli w miejsce wymaganego przez prawo powołania zawarto z pracownikiem (ordynatorem oddziału szpitalnego) umowę o pracę.

¹⁰⁹ Zob. uchwałę SN z dnia 4 października 1994 r., I PZP 42/94, OSNP 1994, nr 11, poz. 174.

¹¹⁰ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.

¹¹¹ W doktrynie pojawiły się dwa poglądy w tej kwestii. W myśl poglądu dominującego pod pojęciem „przepisy odrębne”, użytym w art. 68 k.p., kryją się jedynie przepisy rangi ustawowej; zob. np. T. Zieliński (w:) *Kodeks pracy...*, 2003, s. 393. W myśl drugiego stanowiska przepisami odrębnymi mogą być natomiast także postanowienia swoistych źródeł prawa pracy, pod warunkiem jednak, że w ustawie znajduje się upoważnienie do uregulowania w tych aktach kwestii podstaw zatrudnienia; zob. szerzej A. Nowak, *Zatrudnienie członków zarządu spółek kapitałowych na podstawie powołania po nowelizacji kodeksu pracy z 1996 r.*, PPIPS 1997, t. 12, s. 7 i n.; Ł. Pisarczyk, *Podstawy nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej*, PiZS 1998, nr 10, s. 23 i n.

stawiania danej osoby w stosunku pracy (a ściślej – z koniecznością nawiązania nowego stosunku pracy)¹¹². O tym, czy taka konieczność występuje w danym przypadku, należy wnosić na podstawie bezpośrednich lub pośrednich przesłanek wynikających z danej regulacji prawnej¹¹³. W pozostałych przypadkach powołanie na stanowisko ma charakter czynności techniczno-organizacyjnej¹¹⁴ bądź też jest czynnością o innym charakterze prawnym¹¹⁵. W doktrynie takie przypadki określane są mianem „powołania pozornego”¹¹⁶.

De lege lata obsadzaniymi w drodze powołania w rozumieniu art. 68 k.p. są m.in. stanowiska dyrektorów przedsiębiorstw państwowych¹¹⁷, zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta), skarbnika gminy, skarbnika powiatu, skarbnika województwa¹¹⁸, etatowych członków samorządowych kolegiów odwoławczych¹¹⁹, organów administracji państwowej¹²⁰, zastępców dyrektorów oraz głównych księgowych w przedsiębiorstwach państwowych¹²¹, dyrektorów instytucji

¹¹² Zdaniem J. Skoczyńskiego „tylko wówczas, gdy przepis ustawy wiąże z powołaniem na określone stanowisko jednocześnie nawiązanie stosunku pracy z osobą powołaną, powstaje stosunek pracy na podstawie powołania”. Z wcześniejszych analiz, a zwłaszcza z przykładowego wykazu stanowisk objętych powołaniem, wynika, iż cytowanemu autorowi nie chodzi o wyraźne odwołanie się do stosunków pracy z powołania jako osobnego rodzaju stosunku pracy; wystarczy bowiem, że dana regulacja obok powołania przewiduje, iż osoba powołana świadczyć będzie pracę w ramach stosunku pracy – J. Skoczyński (w.): M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 329.

¹¹³ Uchwała SN z dnia 11 stycznia 2005 r., I PZP 11/04, OSNP 2005, nr 9, poz. 123.

¹¹⁴ Na przykład powoływanie członków zarządów spółek handlowych.

¹¹⁵ Jako czynność równoznaczna z nominacją (sędziowie, prokuratorzy).

¹¹⁶ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2004, s. 200.

¹¹⁷ Art. 33 u.p.p. Z przytoczonego przepisu nie wynika wprost, że chodzi w nim o powołanie w rozumieniu art. 68 k.p., niemniej wniosek taki można wyprowadzić z innych regulacji ustawy, np. z art. 38 i 40.

¹¹⁸ Art. 4 ust. 1 pkt 2 u.p.s.

¹¹⁹ Art. 15 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 12 października 1994 r. o samorządowych kolegiach odwoławczych, tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1659 z późn. zm. Należy jednak mieć na uwadze, że konstrukcja stosunku pracy członka samorządowego kolegium odwoławczego odpowiada modelowi zatrudnienia w oparciu o mianowanie, a wobec rozbudowanej regulacji prawnej w cytowanej ustawie sięganie po przepisy kodeksu pracy o powołaniu jest w odniesieniu do omawianej grupy osób ograniczone.

¹²⁰ Podstawę kwalifikowania stosunków pracy tych osób jako opartych na powołaniu wywodzi się z art. 45 u.p.u.p. Zob. J. Skoczyński (w.): M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy...*, s. 328.

¹²¹ Art. 44 u.p.p. Powyższy pogląd potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 518/99 (OSNP 2001, nr 13 poz. 433), stwierdzając, że „Przepis art. 44 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych, tekst jedn.: Dz. U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 z późn. zm., zgodnie z którym zastępcę dyrektora przedsiębiorstwa powołuje dyrektor za zgodą rady pracowniczej, jest przepisem odrębnym w rozumieniu art. 68 k.p.”. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy ograniczył się właściwie do

kultury¹²². Akt powołania w rozumieniu art. 68 k.p. pełni podwójną rolę. Z jednej strony na jego mocy zostaje powierzone pracownikowi stanowisko, z reguły kierownicze, z drugiej zaś strony w związku z treścią art. 11 k.p. akt powołania jest traktowany jako oświadczenie woli pracodawcy bądź podmiotu reprezentującego pracodawcę o nawiązaniu stosunku pracy. Jak z tego wynika, akt powołania wywołuje podwójny skutek prawny.

W doktrynie nie ma zgodności co do charakteru aktu powołania. W dawniejszej literaturze dominowało zapatrywanie, że jest on odmianą aktu administracyjnego. Z czasem utorowało sobie drogę stanowisko, w myśl którego charakter aktu powołania zależy od rodzaju powierzanego stanowiska. Jeśli chodzi o stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego (oraz inne kierownicze stanowiska państwowe) przyjmowano, że powołanie jest aktem administracyjnym, w innych zaś przypadkach (np. w odniesieniu do stanowisk zastępcy dyrektora czy głównego księgowego w przedsiębiorstwach państwowych), że jest ono postacią czynności z zakresu prawa pracy¹²³. Obecnie także prezentowane są rozbieżne stanowiska w tej materii, choć przeważa pogląd, że akt powołania jest jednostronną czynnością prawną, która dla swej skuteczności wymaga zgody (oświadczenia woli) pracownika¹²⁴.

Stosunki pracy z powołania cechuje istotne osłabienie trwałości w porównaniu z umownymi stosunkami pracy oraz wyłączenie możliwości dochodzenia przed sądem pracy roszczeń restytucyjnych (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oraz o przywrócenie do pracy). Zgodnie z art. 69 k.p. do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów regulujących tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę oraz rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń i o przywracaniu do pracy. Jednocześnie z mocy art. 70 k.p. pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał (co dotyczy także pracownika, który na podstawie przepisów

stwierdzenia, że „Przepis art. 44 [...] należy interpretować [...] jako przepis odrębny zawierający określenie przypadku nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. Nie ma podstaw, aby zawarte w nim sformułowanie »powołanie« rozumieć inaczej, niż wskazuje na to wykładnia językowa”.

¹²² Art. 15 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 406 z późn. zm.

¹²³ T. Liszcz, *Charakter prawny aktu powołania na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, PiP 1986, z. 8, s. 92 i n.

¹²⁴ J. Jończyk, *Prawo...*, 1992, s. 260; T. Kuczyński (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 307 i 308.

szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony). Akt odwołania pełni zatem podwójną rolę – z jednej strony pozbawia pracownika piastowanego stanowiska, a więc wywołuje skutek przede wszystkim w sferze organizacyjno-prawnej, z drugiej zaś strony wywołuje skutki w sferze obligacyjnej (stosunku pracy). Znosi bowiem obowiązek wykonywania pracy, jak również jest równoznaczny z oświadczeniem o wypowiedzeniu stosunku pracy (w okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem). Akt odwołania może być równoznaczny z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli odwołanie nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 k.p.

2.2.2.2. STOSUNKI PRACY Z MIANOWANIA

Zgodnie z art. 76 k.p. stosunki pracy z mianowania nawiązywane są w przypadkach wyraźnie określonych w przepisach odrębnych względem kodeksu pracy¹²⁵. Mianowanie stanowi podstawę nawiązania nie tylko stosunków pracy, ale także tzw. stosunków służbowych (w wojsku, Policji, Agencji Wywiadu i Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Straży Granicznej, Służbie Celnej i Państwowej Straży Pożarnej), które mają charakter administracyjnoprawny i nie są regulowane prawem pracy¹²⁶. Stosownie do tego możemy wyróżnić mianowanie pracownicze jako podstawę stosunków pracy oraz mianowanie służbowe jako podstawę stosunków służbowych.

Do stosunków pracy z mianowania stosuje się w pierwszym rzędzie przepisy szczególne zawarte w tzw. pragmatykach pracowniczych, dlatego do stosunków tych kodeks pracy ma zastosowanie w sprawach nieuregulowanych przepisami szczególnymi (art. 5 k.p.). Do stosunków służbowych mają zastosowanie tzw. pragmatyki służbowe (policyjna, wojskowa itd.).

Mianowanie, jako podstawa stosunku pracy, występuje w czterech obszarach związanych z zatrudnieniem. Chodzi tu o administrację publiczną, szkolnictwo, naukę oraz wymiar sprawiedliwości. Wśród pragmatyk pracowniczych, które przewidują mianowanie, można wskazać przy-

¹²⁵ Z uwagi na charakter pracy uzasadniającej stosowanie mianowania należy przyjąć, że przepisami odrębnymi w rozumieniu komentowanego artykułu mogą być wyłącznie akty prawne o charakterze ustawowym. Wyjątkowo ustawa może delegować na akt niższego rzędu kompetencje do określenia stanowisk obsadzanych w drodze mianowania, np. w jednostkach samorządu gminnego.

¹²⁶ J. Stelina, *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005, s. 45 i n.

kładowo: ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej¹²⁷, ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy¹²⁸, ustawę z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli¹²⁹, ustawę z dnia 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze¹³⁰, ustawę z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych¹³¹, ustawę z dnia 8 lipca 2005 r. o Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa¹³², ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela¹³³, ustawę z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym¹³⁴, ustawę z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych¹³⁵, ustawę z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk¹³⁶.

W dawniejszej literaturze przedmiotu utożsamiano mianowanie z nadaniem tzw. inwestytury, czyli kompetencji władczej. Oznaczało to postrzeganie mianowania w kategoriach typowych dla prawa publicznego. W mianowaniu upatrywano zatem postaci aktu administracyjnego, niekiedy decyzji administracyjnej. Takie podejście dominowało zarówno

¹²⁷ Tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1345 z późn. zm. W ustawie tej mianowanie jest podstawą stosunku pracy w odniesieniu do urzędników służby cywilnej.

¹²⁸ Tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 640 z późn. zm. W PIP stosunki pracy na podstawie mianowania nawiązuje się z pracownikami wykonującymi czynności kontrolne.

¹²⁹ Tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1096 z późn. zm. W Najwyższej Izbie Kontroli na podstawie mianowania nawiązuje się stosunki pracy z pracownikami nadzorującymi lub wykonującymi czynności kontrolne. Chodzi tu o: dyrektorów jednostek organizacyjnych, wicedyrektorów jednostek organizacyjnych, doradców Prezesa Najwyższej Izby Kontroli, doradców prawnych, ekonomicznych, technicznych, głównych specjalistów kontroli państwowej, specjalistów kontroli państwowej, starszych inspektorów kontroli państwowej, inspektorów kontroli państwowej, młodszych inspektorów kontroli państwowej.

¹³⁰ Dz. U. poz. 177 z późn. zm. W jednostkach prokuratury na podstawie mianowania zatrudnia się prokuratorów i asesorów.

¹³¹ Tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 2062 z późn. zm. W sądownictwie powszechnym stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się z etatowymi aplikantami sądowymi, referendarzami sądowymi oraz aplikantami referendarskimi. W doktrynie przyjmuje się, że także sędziowie są pracownikami mianowanymi, mimo że zgodnie z ustawą pozostają w stosunkach służbowych.

¹³² Tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1313 z późn. zm. Stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się z radcami Prokuraturii Generalnej.

¹³³ Tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1379 z późn. zm. W szkolnictwie powszechnym mianowanie jest podstawą nawiązania stosunku pracy z nauczycielami mianowanymi i dyplomowanymi.

¹³⁴ Tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1842 z późn. zm. Zgodnie z tą ustawą stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się z nauczycielami akademickimi zatrudnionymi na stanowisku profesora zwyczajnego.

¹³⁵ Tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 371 z późn. zm. Stosownie do tej ustawy na podstawie mianowania nawiązuje się stosunek pracy z pracownikiem naukowym na stanowisku profesora zwyczajnego i nadzwyczajnego.

¹³⁶ Tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 572 z późn. zm. W Polskiej Akademii Nauk mianowanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy dotyczy wyłącznie profesorów.

w doktrynie¹³⁷, jak i judykaturze¹³⁸. Z czasem jednak zaczęto odchodzić od tego zapatrywania na rzecz ujmowania aktu mianowania pracowniczego w kategorii czynności z zakresu prawa pracy. Takie stanowisko prezentował już w latach 70. ubiegłego stulecia najpierw (po wejściu w życie kodeksu pracy) W. Jaśkiewicz¹³⁹, a następnie Z. Sypniewski¹⁴⁰ (także po wejściu w życie ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych¹⁴¹). W latach 90. stanowisko to podzielił Sąd Najwyższy, najpierw w odniesieniu do nauczycieli¹⁴², a następnie w stosunku do pracowników administracji samorządowej¹⁴³. W najnowszej literaturze upowszechnia się pogląd dopatrujący się w akcie mianowania oświadczenia woli pracodawcy lub podmiotu reprezentującego pracodawcę, wymaganego przez art. 11 k.p. Należy bowiem podkreślić, że sam akt mianowania nie rodzi jeszcze stosunku pracy, ponieważ zgodnie z tym przepisem nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Mianowanie jest więc oświadczeniem woli, o jakim mowa w art. 11 k.p., przy czym powstanie stosunku pracy uzależnione jest od zgody na podjęcie zatrudnienia przez osobę mianowaną¹⁴⁴.

Bezwzględnie obowiązujący charakter przepisów przewidujących zatrudnienie na podstawie mianowania pozwala, w sytuacjach gdy usta-

¹³⁷ Zob. np. W. Szubert, *Prawo...*, s. 118; A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2003, s. 168; K. Rączka (w:) J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej*, Warszawa 2001, s. 140; T. Zieliński, *Sądowa kontrola decyzji administracyjnych w sprawach zatrudnienia*, PiZS 1981, nr 4, s. 4; T. Liszcz, Glosa do wyroku SN z dnia 10 kwietnia 1997 r., I PKN 57/96, OSP 1998, z. 7–8, poz. 127; J. Służewski (w:) *Polskie prawo administracyjne*, pod red. J. Służewskiego, Warszawa 1992, s. 175; J. Łętowski, *Prawo administracyjne. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 1990, s. 113; tegoż, *Podstawowe problemy nowego prawa urzędniczego*, PiP 1983, z. 8, s. 21; E. Ura, E. Ura, *Rola aktu administracyjnego w kształtowaniu statusu prawnego urzędnika (w:) Przeobrażenia we współczesnym prawie administracyjnym i w nauce administracji*, pod red. A. Błasia, Przegląd Prawa i Administracji 1997, t. XXXVIII, s. 259.

¹³⁸ Wyrok NSA z dnia 20 lipca 1981 r., SA 1163/81, OSP 1982, z. 9, poz. 169 z glosą J. Borkowskiego; postanowienie NSA z dnia 15 kwietnia 1991 r., II SA 258/91, OSP 1992, z. 11–12, poz. 231 z glosą Z. Myszkę; wyrok NSA z dnia 24 września 1991 r., II SA 746/91, OSP 1993, z. 9, poz. 175 z glosą krytyczną A.M. Świątkowskiego.

¹³⁹ W. Jaśkiewicz, *Charakter prawny stosunku pracy na podstawie mianowania w świetle kodeksu pracy i przepisów szczególnych*, RPEiS 1977, z. 1, s. 62–65.

¹⁴⁰ Z. Sypniewski, *Nawiązanie i zmiany stosunku...*, s. 23–34.

¹⁴¹ Tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1511. Z. Sypniewski, *Sytuacja prawna urzędników państwowych w świetle ustawy z 16 IX 1982*, RPEiS 1983, z. 3, s. 66–67.

¹⁴² Wyrok SN z dnia 10 kwietnia 1997 r., I PKN 57/96, OSNP 1998, nr 4, poz. 112 z krytyczną glosą T. Liszcz, OSP 1998, z. 7–8, poz. 127; wyrok SN z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 526/97, OSNP 1999, nr 2, poz. 53 z aprobowaną glosą P. Kucharskiego, OSP 2000, z. 2, poz. 29; uchwała SN z dnia 3 kwietnia 1997 r., III ZP 14/97, OSNP 1997, nr 20, poz. 397.

¹⁴³ Wyrok SN z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 35/04, OSNP 2005, nr 11, poz. 160.

¹⁴⁴ J. Stelina, *Charakter prawny stosunku...*, s. 102 i n.

wa zabrania zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę, na traktowanie umowy o pracę z pracownikiem jako jego mianowania, jeżeli pochodzi od uprawnionego do tego organu i nie narusza innych przepisów dotyczących mianowania¹⁴⁵. Stosunek pracy z mianowania może być przekształcony w stosunek umowny na mocy porozumienia stron.

Stosunki pracy z mianowania (zwane niekiedy służbowymi stosunkami pracy¹⁴⁶) wykazują daleko idące odrębności w porównaniu z umownymi stosunkami pracy. Z reguły bowiem wzmocniona jest trwałość stosunku pracy z mianowania, która polega m.in. na ustaleniu zamkniętego katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy, jak również na uzależnieniu natychmiastowego ustania stosunku pracy z przyczyn zawinionych przez pracownika nie od decyzji pracodawcy, ale od orzeczenia komisji dyscyplinarnej. Ponadto pracownicy mianowani są pracownikami dyspozycyjnymi, w odróżnieniu od pracowników umownych, którzy są pracownikami podporządkowanymi, tzn. zobowiązanymi do stosowania się do poleceń, które dotyczą umówionej pracy. Dyspozycyjność pracowników mianowanych przejawia się m.in. w możliwości ich stałego przenoszenia na inne stanowiska w ramach zakładu pracy (jednostki organizacyjnej) lub w ramach danej miejscowości albo czasowego przeniesienia do pracy w innej jednostce organizacyjnej w innej miejscowości. Kolejną cechą stosunków pracy z mianowania jest rodzaj odpowiedzialności, jaka wiąże się z pełnieniem obowiązków. Pracownicy mianowani podlegają z reguły tzw. odpowiedzialności dyscyplinarnej, która charakteryzuje się głównie szerokim katalogiem kar (włącznie z wydaleniem z pracy) oraz tym, że kary te stosują specjalne organy (komisje dyscyplinarne) po przeprowadzeniu ściśle sformalizowanej procedury. W drobniejszych sprawach pracownicy mianowani podlegają też z reguły odpowiedzialności porządkowej.

Pracownicy mianowani mogą dochodzić roszczeń ze stosunku pracy w trybie służbowym, z możliwością skierowania sprawy na drogę sądową.

2.2.2.3. STOSUNKI PRACY Z WYBORU

Stosownie do art. 73 § 1 k.p. nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wyboru, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Ciążący na osobie wybranej obowiązek

¹⁴⁵ Wyrok SN z dnia 5 maja 1993 r., I PRN 45/93, OSP 1994, z. 5, poz. 94; wyrok SN z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 360/97, OSNP 1998, nr 17, poz. 502.

¹⁴⁶ T. Zieliński, *Problem stosunków służbowych a kodyfikacja prawa pracy w PRL*, PiP 1974, z. 6, s. 48.

wykonywania pracy w charakterze pracownika wynika z przepisów o charakterze ustrojowym (ustawowych lub wewnątrzorganizacyjnych). Najczęściej omawianą podstawę nawiązania stosunku pracy można spotkać w administracji samorządowej. Zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 1 u.p.s. stosunki pracy na podstawie wyboru nawiązuje się (jeżeli statut tak stanowi) z marszałkiem województwa, wiceprzewodniczącym zarządu oraz pozostałymi członkami zarządu województwa, starostą, wicestarostą oraz pozostałymi członkami zarządu powiatu, wójtem, burmistrzem, prezydentem miasta, przewodniczącym zarządu związku międzygminnego i pozostałymi członkami zarządu¹⁴⁷.

Oprócz sfery samorządowej wybór jako podstawa nawiązywania stosunków pracy wykorzystywany jest głównie do pełnienia kierowniczych funkcji w organizacjach społecznych (np. w związkach zawodowych).

W doktrynie przeważa zasługujący na aprobatę pogląd, że dopuszczalne jest stosowanie omawianej instytucji wyboru na stanowisko w odniesieniu do członków zarządu spółek handlowych. Warunkiem jest tu jednak stworzenie podstawy tego w odpowiednim akcie ustrojowym (np. w umowie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub w statucie spółki akcyjnej)¹⁴⁸.

Akt wyboru ma, podobnie jak powołanie i nominacja, podwójny charakter. W pierwszym rzędzie jest to czynność techniczna, polegająca na wyłonieniu przez podmiot kolektywny osoby, której powierza się pias-towanie określonego stanowiska, a jeśli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika, to jednocześnie wybór jest oświadczeniem woli o chęci nawiązania stosunku pracy, wymaganym w myśl art. 11 k.p. Do powstania więzi prawnej w postaci stosunku pracy konieczna jest więc zgoda osoby wybranej do podjęcia zatrudnienia, przy czym oświadczenie w tym względzie może być wyrażone w sposób także dorozumiany (np. przez przystąpienie do pracy).

Odmienności stosunków pracy z wyboru dotyczą przede wszystkim kwestii ustania stosunku pracy¹⁴⁹. Stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się bowiem wyłącznie w razie wygaśnięcia mandatu. Nie mają do niego zastosowania przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze wypowiedzenia lub bez wypowiedzenia, w tym także na podstawie art. 52

¹⁴⁷ Zob. szerzej H. Szewczyk, *Wybór jako podstawa prawna nawiązania stosunku pracy w samorządzie terytorialnym*, PiZS 1999, nr 7–8, s. 40 i n.; A. Giedrewicz-Niewińska, *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*, Warszawa 2008.

¹⁴⁸ Tak np. T. Zieliński (w:): *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2005, s. 489.

¹⁴⁹ H. Szewczyk, *Z problematyki zatrudnienia na podstawie wyboru*, St.Pr.PiPSP. 2001, s. 297 i n.

k.p.¹⁵⁰ Wygaśnięcie mandatu może nastąpić wskutek upływu określonego terminu (kadencji) lub odwołania pracownika przez organ, który go wybrał na dane stanowisko. Podobne skutki wywołuje zrzeczenie się mandatu.

2.2.2.4. SPÓŁDZIELCZE STOSUNKI PRACY

Występowanie w obrocie prawnym spółdzielczych umów o pracę dało asumpt do wyróżniania w doktrynie pracowniczych stosunków pracy oraz spółdzielczych stosunków pracy. Podstawą owej dyferencjacji jest podstawa zatrudnienia. Pracownicze stosunki pracy powstają w oparciu o umowę o pracę, mianowanie, powołanie i wybór, natomiast podstawą spółdzielczych stosunków pracy jest spółdzielcza umowa o pracę¹⁵¹. Obecnie zakres wykorzystywania spółdzielczych umów o pracę jest daleko mniejszy niż kilkadziesiąt lat temu, co wynika głównie z ograniczenia roli spółdzielczości pracy. Towarzyszy temu naturalny spadek zainteresowania doktryny tą problematyką, jak również zmniejszenie się liczby spraw sądowych dotyczących spółdzielczych stosunków pracy¹⁵².

Podstawą nawiązania stosunku pracy w spółdzielniach pracy jest spółdzielcza umowa o pracę, do której w pierwszej kolejności stosuje się przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze¹⁵³, w tym przede wszystkim jej dział III (art. 181–203), a w zakresie nieuregulowanym tą ustawą przepisy kodeksu pracy. W spółdzielniach, które nie są spółdzielniami pracy, zawiera się umowy o pracę na zasadach ogólnych.

Zawarcie spółdzielczej umowy o pracę powoduje nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy. Stosunek ten jest stosunkiem pochodnym od stosunku członkostwa w spółdzielni pracy, co oznacza, że nie może istnieć spółdzielczy stosunek pracy, gdy nie istnieje jednocześnie stosunek członkostwa. Z art. 182 ustawy – Prawo spółdzielcze wynika, że obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku pracy ciąży zarówno na spółdzielni pracy, jak i na jej członkach. Odmowa nawiązania stosunku pracy lub pozostawania w nim stanowi, poza wyjątkami przewidzianymi w ustawie, naruszenie istotnych praw i obowiązków wynikających ze stosunku członkostwa. W razie nienawiązania stosunku pracy z winy spółdzielni członek

¹⁵⁰ Wyrok SN z dnia 4 grudnia 1979 r., I PR 93/79, OSNCP 1980, nr 6, poz. 122.

¹⁵¹ M. Gersdorf, *Spółdzielcza umowa o pracę*, Warszawa 1979, s. 23 i n.

¹⁵² We wcześniejszym okresie problematyce spółdzielczych stosunków pracy poświęcano w doktrynie bardzo wiele miejsca; zob. np. W. Jaśkiewicz, *Prawny stosunek pracy w polskich spółdzielniach pracy*, Warszawa 1955; M. Świącicki, *Spółdzielczy stosunek pracy...*, *passim*; A. Żabski, *Spółdzielcze prawo pracy*, Warszawa 1985.

¹⁵³ Tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 21 z późn. zm.

może dochodzić przez cały czas trwania członkostwa zawarcia spółdzielczej umowy o pracę. Niezależnie od tego może on, w ciągu roku od dnia powstania członkostwa, dochodzić odszkodowania według przepisów prawa cywilnego.

Ustanie spółdzielczego stosunku pracy następuje w razie wygaśnięcia bądź rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę. Umowa ta wygasa z ustaniem członkostwa oraz w wypadkach, w których przepisy prawa pracy przewidują wygaśnięcie umowy o pracę. W zasadzie nie jest dopuszczalne rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę w czasie trwania członkostwa. Wyjątki dotyczą możliwości rozwiązania umowy przez spółdzielnię w razie: a) zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością, b) przyznania członkowi prawa do emerytury, c) zaistnienia przyczyn uprawniających pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika (na podstawie art. 53 k.p.).

W razie jednak zaistnienia przyczyn, o których mowa w art. 52 k.p., lub też w razie ciężkiego naruszenia obowiązków członkowskich albo umyślnego działania na szkodę spółdzielni może nastąpić wykluczenie członka ze spółdzielni. Wykluczenie spółdzielcy, który był zatrudniony na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W związku z wadliwym rozwiązaniem lub wypowiedzeniem przez spółdzielnię umowy o pracę członkowi spółdzielni służy roszczenie o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Członkowi spółdzielni, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje za czas pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy, wynagrodzenie obliczone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia bieżącego z ostatnich trzech miesięcy oraz odpowiedni udział w części nadwyżki bilansowej. Wynagrodzenie to zmniejsza się o wynagrodzenie za pracę, które członek spółdzielni uzyskał, podejmując w tym czasie zatrudnienie w innym zakładzie pracy.

Współlistnienie obok siebie stosunku pracy i stosunku członkostwa odgrywa także rolę w zakresie prawa do wynagrodzenia. Za pracę w spółdzielni członek spółdzielni otrzymuje wynagrodzenie, na które składa się wynagrodzenie bieżące i udział w części nadwyżki bilansowej przeznaczonej do podziału między członków, zgodnie z zasadami ustalonymi w statucie spółdzielni. Oba te składniki wynagrodzenia korzystają z ochrony, jaką prawo zapewnia wynagrodzeniu pracownika.

2.3. STOSUNKI ZWIĄZANE ZE STOSUNKAMI PRACY

2.3.1. ZBIOROWE STOSUNKI PRAWA PRACY

W doktrynie prawa pracy od dawna ugruntowany jest pogląd, że zakresem tej gałęzi prawa objęte są także relacje między podmiotami reprezentującymi zbiorowe interesy pracodawców i pracowników. Owe relacje nazywane są często zbiorowymi stosunkami pracy¹⁵⁴, a w doktrynie państw zachodnich – stosunkami przemysłowymi (*industrial relations*)¹⁵⁵. Wskazana konwencja terminologiczna bywa jednak poddawana krytyce wynikającej głównie z faktu, że w sposób nieuprawniony używa się pojęcia „stosunek pracy”¹⁵⁶, mającego przecież swoje ugruntowane miejsce zarówno w języku prawniczym, jak i – co istotniejsze – w języku prawnym. Posługiwanie się więc zbiorczą nazwą „zbiorowe stosunki pracy” stanowi swego rodzaju nadużycie, bo przecież nie o pracę w nich chodzi, lecz o reprezentację interesów zbiorowych pracowników i pracodawców. Nie wdając się jednak w rozstrzyganie tego sporu – kwestie terminologiczne mają przecież charakter konwencyjny – można stwierdzić, że operowanie pojęciem zbiorowych stosunków pracy, rozumianych jako relacje między podmiotami reprezentującymi najczęściej zbiorowe interesy stron indywidualnych stosunków pracy i zaliczanie ich do przedmiotu prawa pracy może wywoływać innego rodzaju zastrzeżenia. Chodzi mianowicie o to, że tak rozumiane zbiorowe stosunki pracy nie wyczerpują tego wszystkiego, co wchodzi w skład tzw. zbiorowego prawa pracy, a więc tego, co w sposób naturalny jest obejmowane zakresem przedmiotu prawa pracy. Obok relacji zachodzących między podmiotami zbiorowego prawa pracy w grę wchodzi bowiem także zagadnienia związane ze statusem owych podmiotów (np. kwestie o charakterze ustrojowym, organizacyjnym czy proceduralnym), a także z udziałem państwa

¹⁵⁴ J. Jończyk, *Zbiorowe stosunki pracy*, PiP 1981, z. 8, s. 17 i n.

¹⁵⁵ Przez stosunki przemysłowe rozumie się relacje między pracownikami (*labour*), pracodawcami (*management*) a rządem (*government*); zob. np. J. Dunlop, *Industrial Relations System*, New York 1958, *passim*; E.E. Herman, J.L. Schwarz, A. Kuhn, *Collective Bargaining and Labor Relations*, Englewood Cliffs, New Jersey 1992, s. 4–5. W literaturze polskiej pojęciem tym szczególnie chętnie posługują się socjologowie (np. M. Federowicz, *Prywatyzacja i przekształcenia własnościowe w gospodarce polskiej a stosunki przemysłowe* (w:) *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce. Obraz zmian*, pod red. W. Kozek, J. Kulpińskiej, Warszawa 1998, s. 139–167; W. Pańków, B. Gonciarz, *Kształtowanie się nowego porządku społecznego a stosunki przemysłowe w Polsce* (w:) *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce. Obraz zmian*, pod red. W. Kozek, J. Kulpińskiej, Warszawa 1998, s. 21–43).

¹⁵⁶ A. Małanowski, *W sprawie zbiorowych stosunków pracy. Artykuł polemiczny*, PiP 1982, z. 3–4, s. 140 i n.; W. Uziak (w:) U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Zywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Kraków 2005, s. 102.

jako strażnika interesu publicznego, ingerującego w relacje między reprezentantami pracowników i pracodawców na zasadzie moderatora lub rozjemcy. Z tego względu bardziej uzasadnione wydaje się używanie pojęcia „zbiorowe stosunki prawa pracy”, które jest bardziej adekwatne nie tylko do specyfiki tych stosunków, ale także do ich różnorodnej natury.

Do podmiotów zbiorowego prawa pracy należy zaliczyć trzy grupy podmiotów: reprezentantów interesów pracowników, reprezentantów interesów pracodawców oraz organy państwa stojące na straży interesu publicznego. Do pierwszej grupy należą związki zawodowe¹⁵⁷, rady pracowników¹⁵⁸, europejskie rady zakładowe¹⁵⁹, organy samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego¹⁶⁰, delegaci (przedstawiciele) załóg¹⁶¹ oraz w wąskim zakresie organy samorządów zawodowych¹⁶². W drugiej grupie należy wymienić samych pracodawców oraz organizacje pracodawców¹⁶³, a w pewnym zakresie także jednostki nadrzędne nad pracodaw-

¹⁵⁷ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 z późn. zm.

¹⁵⁸ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz. U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.

¹⁵⁹ Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1146 z późn. zm.

¹⁶⁰ Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1543.

¹⁶¹ W regulacjach prawa pracy brak jednolitych zasad odnoszących się do wyłaniania i kompetencji delegatów załogi. Przepisy w tej materii są rozproszone w licznych aktach prawnych z zakresu prawa pracy, co przekłada się m.in. na różnice terminologiczne (najczęściej mowa o przedstawicielach pracowników, rzadziej o przedstawicielstwie pracowników, reprezentacji pracowników lub po prostu o pracowniku wybranym przez załogę), status (powoływanie odbywa się zwykle „w trybie przyjętym u danego pracodawcy”) oraz zakres uprawnień omawianej grupy przedstawicieli. Spośród uprawnień przedstawicieli pracowników można wymienić: a) udział w tworzeniu niektórych regulacji zakładowych (zawieranie porozumień zbiorowych zawieszających niektóre unormowania zakładowe w trudnej sytuacji finansowej pracodawcy, opiniowanie regulaminu prowadzenia zwolnień grupowych, uzgadnianie regulaminu funduszu socjalnego), b) ustalanie wykazu prac niebezpiecznych, uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia dla celów związanych z ograniczaniem rozmiaru zatrudnienia, c) konsultowanie wszelkich zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, d) przedstawianie opinii w imieniu załogi wobec organów administracji zatrudnienia w przypadku planowanych zwolnień grupowych, e) zawieranie umowy zakładowej w sprawie utworzenia pracowniczego programu emerytalnego.

¹⁶² Zob. np. ustawę z dnia 2 grudnia 2009 r. o izbach lekarskich, tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 522 czy ustawę z dnia 21 grudnia 1990 r. o zawodzie lekarza weterynarii i izbach lekarsko-weterynaryjnych, tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1479.

¹⁶³ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2029 z późn. zm. Szerzej na temat tych organizacji zob. Z. Hajn, *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999.

cami (np. tzw. centralne zarządy) i organy samorządu przedsiębiorców¹⁶⁴. I wreszcie w trzeciej grupie można wskazać przede wszystkim ministra właściwego do spraw pracy, Radę Ministrów i w mniejszym stopniu także inne organy państwowe (np. inspekcje pracy w zakresie rejestracji układów zbiorowych pracy, ministra właściwego do spraw finansów publicznych). Trzeba też wspomnieć, że organy państwa mogą występować jako podmioty reprezentujące pracodawców (np. przy zawieraniu układu zbiorowego pracy).

Stosunki prawne zachodzące między podmiotami zbiorowego prawa pracy mają różnorodny charakter prawny. Można wyróżnić cztery podstawowe grupy tych stosunków. Przede wszystkim chodzi tu o stosunki zachodzące między podmiotami reprezentującymi z osobna interesy grupowe pracowników i pracodawców oraz stosunki między podmiotami reprezentującymi ten sam interes grupowy. Ponadto należy wymienić stosunki prawne, w których jedną ze stron – obok podmiotu reprezentującego interes pracowników lub pracodawców – jest państwo reprezentowane przez właściwy organ. Wreszcie osobną grupę stosunków prawnych zaliczanych do zbiorowego prawa pracy stanowią relacje o charakterze wewnątrzorganizacyjnym poszczególnych podmiotów reprezentujących interesy grupowe pracowników lub pracodawców.

Kluczowe znaczenie posiadają oczywiście stosunki prawne należące do pierwszej z wyróżnionych wyżej grup. Należy tu wskazać relacje między związkami zawodowymi a pracodawcami i organizacjami pracodawców, jak również relacje między pracodawcami a organami przedstawicielskimi załogi (radami pracowników, europejskimi radami zakładowymi, organami samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego oraz delegatami załogi). W doktrynie prawa pracy omawiane stosunki prawne grupuje się w dwa typy stosunków – udział pracowników i pracodawców w tworzeniu prawa pracy oraz udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy¹⁶⁵. W nieco bardziej szczegółowym ujęciu można byłoby wskazać różnorodne płaszczyzny, w jakich zachodzą relacje między podmiotami reprezentującymi zbiorowe interesy pracowników i pracodawców: negocjowanie układów zbiorowych pracy i innych porozumień, opiniowanie i uzgadnianie regulaminów zakładowych, stosunki prawne związane z prowadzeniem sporów zbiorowych¹⁶⁶, reprezentowanie wobec pracodawcy interesów pracowniczych w innych obszarach, wykonywanie uprawnień o charakterze informacyjnym, konsultacyjnym i partycypacyjnym przez załogi zakładów pracy. Tradycyjnie wymienione

¹⁶⁴ Ustawa z dnia 30 maja 1989 r. o izbach gospodarczych, tekst jedn.: Dz. U. z 2009 r. Nr 84, poz. 710 z późn. zm.

¹⁶⁵ J. Jończyk, *Prawo...*, 1992, s. 127.

¹⁶⁶ Zob. szerzej B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998.

stosunki prawne stanowią trzon zbiorowego prawa pracy. Relacje te nie muszą być zresztą związane *stricte* z reprezentacją interesów, mogą one dotyczyć innych sfer, np. reprezentacji i obrony praw, uprawnień kontrolnych (np. relacje związane ze związkową kontrolą przestrzegania prawa pracy przez pracodawców). W doktrynie brak pogłębionej analizy teoretycznej zbiorowych stosunków pracy. W szczególności nie jest rozstrzygnięta kwestia struktury i zakresu każdego z tych stosunków. Należałoby przyjąć, że poszczególne zbiorowe stosunki pracy, a więc stosunki łączące z osobną poszczególne rodzaje przedstawicielstw pracowniczych z pracodawcą lub innym podmiotem reprezentującymi pracodawców, mają charakter złożony i obejmują swym zakresem zespoły stosunków elementarnych.

W polskim prawie ważne znaczenie należy przypisać stosunkom zachodzącym między podmiotami reprezentującymi ten sam interes grupowy (chodzi tu np. o stosunki między związkami zawodowymi, między związkami a radami pracowników czy między różnymi pracodawcami wchodzącymi w skład tej samej organizacji pracodawców). Aktualność tej problematyki wynika przede wszystkim z prawnego i faktycznego pluralizmu organizacyjnego w zakresie reprezentacji interesów pracowniczych. W praktyce stosunki prawne omawianego typu powstają bądź na tle konfliktu zachodzącego między różnymi podmiotami reprezentującymi interes grupowy pracowników, bądź też w związku ze współdziałaniem przy takiej reprezentacji. W pierwszym przypadku mowa w doktrynie o tzw. konfliktach organizacyjnych, które mogą przybrać postać konfliktu wewnątrz- lub międzyorganizacyjnego¹⁶⁷. Natomiast stosunki oparte na modelu kooperacji wynikają z prawnie lub faktycznie zdeterminowanej konieczności współdziałania poszczególnych podmiotów w celu wypracowania wspólnej reprezentacji lub wspólnego stanowiska. Z taką sytuacją mamy do czynienia np. przy zawieraniu układu zbiorowego pracy lub uzgadnianiu stanowisk w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników¹⁶⁸, w relacjach między radą pracow-

¹⁶⁷ J. Jończyk, *Prawo...*, 1992, s. 214. W ramach niniejszego opracowania stosunki powstające na tle konfliktów o charakterze wewnętrznym (np. zachodzące między różnymi strukturami jednego związku zawodowego) zalicza się do stosunków osobnego rodzaju (tzw. stosunków wewnątrzorganizacyjnych).

¹⁶⁸ Zgodnie z art. 30 ust. 3–5 u.z.z. w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. Natomiast w niektórych sprawach, wymienionych w art. 30 ust. 5 u.z.z., jeżeli organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne

niczą lub radą pracowników a związkami zawodowymi¹⁶⁹. Często ustawodawca posługuje się formułą reprezentatywności, mającą na celu usprawnienie procesu reprezentacji zbiorowej pracowników w przypadku wielu organizacji związkowych.

Pozostałe dwie grupy stosunków zbiorowego prawa pracy dotyczą relacji między podmiotami reprezentującymi interesy pracowników i pracodawców a organami państwa oraz kwestii o charakterze wewnątrzorganizacyjnym. W pierwszej grupie znajdują się przykładowo stosunki wynikające z procedur rejestracyjnych, udziału w procesie stanowienia prawa powszechnie obowiązującego (np. quasi-inicjatywa prawodawcza¹⁷⁰, opiniowanie projektów aktów prawnych¹⁷¹) czy związane z odpowiedzialnością za naruszenie przepisów prawa¹⁷². Część stosunków prawnych należących do tej grupy może wchodzić w skład innych gałęzi prawa (np. prawa konstytucyjnego w zakresie uprawnień związanych z prawotwórstwem).

Sprawy wewnętrzne podmiotów reprezentujących interesy grupowe pracowników i pracodawców i powstające na tym tle stosunki prawne dotyczą kwestii ustrojowych (stanowienie regulacji statutowych, wybory władz organizacji, wzajemne relacje między strukturami danego podmiotu¹⁷³) związków zawodowych czy organizacji pracodawców, zasad wyboru członków rad pracowników czy delegatów załogi i ich ochrony itd.

Problematyka dotycząca zwolnień grupowych, poza wybranymi kwestiami, nie mieści się co do zasady w zakresie zbiorowego prawa pracy, jako że stosunki prawne z nimi związane w przeważającej mierze odnoszą się do indywidualnych stosunków pracy. Charakter stosunków zbiorowego prawa pracy mają wyłącznie te więzi prawne, które dotyczą tzw. zbiorowej konsultacji grupowego zwolnienia (a więc powiadomienia przez pracodawcę zakładowej organizacji związkowej lub delegata załogi

w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

¹⁶⁹ M. Seweryński, *Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy* (w:) *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, pod red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 421 i n.

¹⁷⁰ Art. 20 u.z.z., art. 16² u.o.p.

¹⁷¹ Art. 19 i 19¹ u.z.z., art. 16 i 16¹ u.o.p.

¹⁷² Art. 36 u.z.z., art. 19 u.o.p.

¹⁷³ Kwestie te mogą stanowić element składowy tzw. demokracji organizacyjnej, rozumianej jako sposób ukształtowania wewnętrznego danej organizacji, tak by jej członkowie mieli zapewniony wpływ na jej decyzje; Z. Hajn, *Status prawny organizacji...*, s. 226 i n.

o zamierzonym zwolnieniu i jego przyczynach) oraz postępowania zmierzającego do zawarcia porozumienia w tej sprawie¹⁷⁴.

2.3.2. PROCESOWE STOSUNKI PRAWA PRACY

Stosunki prawne związane z rozwiązywaniem sporów¹⁷⁵ między podmiotami prawa pracy, których przedmiot jest objęty materią tej gałęzi prawa (tzw. sporów pracy)¹⁷⁶, są zróżnicowane zarówno pod względem charakteru prawnego, metod likwidacji, jak i podmiotów uprawnionych do ich rozstrzygania. Podstawowe znaczenie ma podział na spory indywidualne i zbiorowe. Stosunki prawne powstające na tle sporów zbiorowych, jako stosunki o charakterze kolektywnym, są zaliczane do tzw. zbiorowych stosunków prawa pracy (zagadnienie to było już sygnalizowane w pkt 2.3.1). Dlatego w doktrynie pojęcie procesowych stosunków prawa pracy łączy się z rozwiązywaniem sporów indywidualnych¹⁷⁷.

Spór indywidualny definiowany jest z reguły jako różnica stanowisk między stronami stosunku pracy (lub innego stosunku prawnego, do którego mają zastosowanie przepisy prawa pracy) co do istnienia lub ukształtowania tego stosunku albo zakresu wynikających z niego uprawnień i obowiązków¹⁷⁸. Akcentuje się zwłaszcza kwestię naruszenia lub zagrożenia uprawnienia wynikającego z przepisów prawa lub z czynności kreującej stosunek pracy¹⁷⁹.

Najczęściej stronami sporu indywidualnego są pracodawca i pracownik, jako że to właśnie spory ze stosunku pracy stanowią podstawowy i najważniejszy rodzaj sporów pracy. Stronami sporu pracy pozostającego w związku ze stosunkiem pracy mogą być też osoby dochodzące roszczeń wynikających z nawiązania lub ustania stosunku pracy, a więc kandydaci do pracy i przyszli pracodawcy, jak również byli pracownicy i byli praco-

¹⁷⁴ Art. 2–4 u.z.g.

¹⁷⁵ W doktrynie prawa postępowania cywilnego od dawna zyskała uznanie koncepcja tzw. stosunku cywilnoprocesowego, który łączy strony z orzekającym sądem. Koncepcja ta pozwala jednocześnie na tworzenie za pośrednictwem sądu stosunków procesowych między stronami sporu (zob. szerzej Z. Resich, *Stosunek prawnoprocesowy* (w:) *Wstęp do systemu prawa procesowego cywilnego*, pod red. J. Jodłowskiego, Wrocław 1974, s. 124 i n.).

¹⁷⁶ K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003, s. 15.

¹⁷⁷ Tamże, *passim*.

¹⁷⁸ Tamże, s. 17.

¹⁷⁹ Zob. np. M. Świącicki, *Element rozjemstwa w rozstrzyganiu sporów pracy*, PiP 1961, z. 4–6, s. 601; J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 79; W. Szubert, *Zarys prawa...*, 1980, s. 293; A. Patulski, *Spory ze stosunków pracy a inne rodzaje sporu*, Warszawa 1984, s. 45; T. Kuczyński (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 294.

dawcy (chodzi więc o spory ze stosunków ściśle, funkcjonalnie powiązanych ze stosunkami pracy). Warto również wskazać, że w aspekcie prawnoprocesowym przepisy art. 476 § 5 pkt 1 k.p.c. za strony sporów pracy uznają nie tylko strony sporów ze stosunków pracy i stosunków pozostających w ścisłym związku ze stosunkiem pracy (np. członków rodziny i spadkobierców pracownika czy osobę dochodzącą od zakładu pracy odszkodowania lub ustalenia uprawnień do świadczeń na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych), ale także osoby pozostające w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia (np. członków rolniczej spółdzielni produkcyjnej, osoby świadczące pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą oraz członków rodziny i spadkobierców takich osób, a także inne osoby, którym z mocy odrębnych przepisów przysługują roszczenia z zakresu prawa pracy¹⁸⁰). Jest wątpliwe, czy stosunki powstające na tle sporów pozostających w związku ze stosunkami zatrudnienia niepracowniczego mogą być zaliczane do przedmiotu prawa pracy.

Jako konsekwencję przyjętej konwencji dotyczącej przedmiotu prawa pracy należy wskazać, że prawo to winno obejmować swym zakresem także spory dotyczące stosunków prawnych życiowo związanych ze stosunkami pracy (a więc zaliczanych do przedmiotu tej gałęzi prawa). Chodzi tu zwłaszcza o spory związane z uprawnieniami i obowiązkami wynikającymi z przepisów o promocji zatrudnienia (np. spory między bezrobotnym a urzędem pracy na tle wypłaty zasiłku) czy spory na tle nadzoru nad warunkami pracy (np. między pracodawcą a inspekcją pracy). W grę mogą tu wchodzić także spory z zakresu stosunków zbiorowego prawa pracy (jeśli prawo przewiduje dla nich specjalny tryb rozstrzygania, inny niż przewidziany w przepisach o rozwiązywaniu sporów zbiorowych)¹⁸¹.

Reasumując dotychczasowe rozważania, można przyjąć, że indywidualne spory pracy w aspekcie materialnoprawnym dotyczą sporów wynikających:

- ze stosunków pracy wprost (spory między pracownikiem a pracodawcą dotyczące naruszenia lub zagrożenia uprawnień wypływających z tego stosunku) lub pośrednio (spory między kandydatami na pracowników i pracodawców bądź byłymi pracownikami lub pracodawcami, a więc dotyczące nawiązania lub ustania stosunku pracy) oraz

¹⁸⁰ Na przykład funkcjonariuszki Policji czy Straży Granicznej dochodzące roszczeń związanych z ciążą i macierzyństwem; K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 18.

¹⁸¹ Dotyczy to zwłaszcza tzw. stosunków wewnątrzorganizacyjnych.

- ze stosunków życiowo związanych ze stosunkiem pracy (a więc np. stosunków związanych z nadzorem nad warunkami pracy czy stosunków związanych z promocją zatrudnienia i przeciwdziałaniem bezrobociu).

Natomiast w aspekcie procesowym sporami pracy mogą być także spory wynikające ze stosunków prawnych nieregulowanych prawem pracy, do których jednak prawo pracy znajduje zastosowanie z mocy szczegółowej podstawy normatywnej (o charakterze materialno- lub procesowoprawnym).

W prawie pracy nie ma jednolitego modelu rozwiązywania sporów pracy. Jest to konsekwencja przede wszystkim dużego zróżnicowania stosunków prawnych zaliczanych do prawa pracy, co powoduje konieczność odmiennego uregulowania trybów rozwiązywania sporów ujawniających się na tle tych stosunków. W istocie jednak zróżnicowanie trybów rozwiązywania sporów pracy dotyczy także poszczególnych grup stosunków prawa pracy, w tym zwłaszcza samego stosunku pracy. Uwarunkowania społeczne, w jakich funkcjonują stosunki pracy, sprawiają, że prawodawca różnicuje metody likwidacji sporów pracy, uwzględniając nie tylko kontekst związany ze szczególną pozycją stron tych stosunków, ale także wymagania wynikające ze specyfiki świadczenia pracy w poszczególnych jednostkach organizacyjnych zatrudniających pracowników. Szczególną wagę w regulacjach prawa pracy przywiązuje się bowiem do kwestii polubownego (pojednawczego) łagodzenia konfliktów między stronami stosunków pracy, a niekiedy także do hierarchiczności struktur, w jakich funkcjonują pracodawcy (zwłaszcza w sferze publicznej). W literaturze zwraca się uwagę na formy rozpatrywania sporów pracy. Jeśli chodzi o stosunki pracy (i stosunki funkcjonalnie z nimi powiązane), wyróżnia się rozstrzyganie oraz załatwianie sporów pracy. Rozstrzyganie sporów (art. 262 § 1 k.p.) to unormowana ustawowo forma postępowania zmierzającego do wydania orzeczenia zawierającego wiążące strony rozstrzygnięcie (najczęściej wyrok sądowy), natomiast załatwianie sporów (art. 244 § 1 k.p.) to postępowanie o charakterze pozasądowym lub przedsądowym zmierzające do likwidacji sporu w drodze polubownej lub reklamacyjnej¹⁸².

Analiza materiału normatywnego prowadzi do konkluzji, że znane są następujące tryby rozwiązywania sporów pracy (indywidualnych):

- a) służbowy,
- b) wewnątrzzakładowy (przedsądowy),
- c) pojednawczy (pozasądowy),

¹⁸² T. Kuczyński (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 295.

- d) sądowy (przed sądem pracy),
- e) sądownoadministracyjny (przed sądem administracyjnym).

Trzy pierwsze tryby poprzedzają możliwość skorzystania przez pracownika z drogi sądowej, przy czym tylko tryb pojednawczy zawsze ma charakter fakultatywny, dwa pozostałe mogą mieć także charakter obligatoryjny. Tryb pojednawczy stanowi próbę ugodowego załatwienia sporu w zakładzie pracy.

Tryb służbowy oznacza prawo złożenia sprzeciwu lub odwołania od decyzji bezpośredniego przełożonego do podmiotu hierarchicznie usytuowanego wyżej w strukturze organizacyjnej danego podmiotu. Jako przykład można tu wskazać odwołanie do kierownika organu nadrzędnego od decyzji w sprawach wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym, przeniesienia albo zlecenia mu wykonywania innej pracy, przeniesienia na niższe lub inne stanowisko bądź zawieszenia w pełnieniu obowiązków (art. 38 u.p.u.p.), odwołanie do Prezesa Rady Ministrów od decyzji w sprawie przeniesienia urzędnika służby cywilnej do innego urzędu w tej samej lub innej miejscowości lub sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu od okresowej oceny urzędnika służby cywilnej (art. 67 i 83 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej) czy odwołanie do kierownika jednostki od okresowej oceny kwalifikacyjnej dokonanej wobec pracownika samorządowego (art. 27 ust. 5 u.p.s.).

Tryb wewnątrzzakładowy przedsądowy występuje w przypadku konieczności ponownej weryfikacji przez pracodawcę podjętej uprzednio decyzji. Jest to obligatoryjny etap przedsądowy. Jako przykład zastosowania tego trybu można wymienić wniosek o sprostowanie świadectwa pracy (art. 97 § 2¹ k.p.) lub sprzeciw od ukarania karą porządkową (art. 112 k.p.). W przypadku skierowania sprawy do sądu bez uprzedniego wyczerpania omawianego trybu sąd na podstawie art. 464 § 1 k.p.c. nie odrzuci pozwu, lecz przekaże sprawę właściwemu organowi¹⁸³.

Tryb pojednawczy (pozasądowy) przewidziany jest w przepisach działu dwunastego kodeksu pracy¹⁸⁴. Zgodnie z art. 242 § 2 k.p. przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą. Postępowanie pojednawcze ma zatem charakter „jednokierunkowy” w tym znaczeniu, że w roli wszczynającego to postępowanie może występować tylko pracownik¹⁸⁵. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa

¹⁸³ Tamże, s. 304.

¹⁸⁴ Zob. szerzej K.W. Baran, *Ugodowe likwidowanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy*, Kraków 1992.

¹⁸⁵ K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 175.

zakładowa organizacja związkowa – pracodawca po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników. Celem postępowania pojednawczego jest doprowadzenie do zawarcia ugody między pracownikiem a pracodawcą. Niedopuszczalne jest zawarcie ugody, która byłaby sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody, komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego, przekazuje niezwłocznie sprawę sądowi pracy. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Pracownik zamiast zgłoszenia tego żądania może wnieść pozew do sądu pracy na zasadach ogólnych.

W razie niewykonania ugody przez pracodawcę podlega ona wykonaniu w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej przez sąd pracy klauzuli wykonalności. Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności, jeżeli ze złożonych akt komisji wynika, że ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Nie wyklucza to możliwości dochodzenia ustalenia niezgodności ugody z prawem lub zasadami współżycia społecznego na zasadach ogólnych.

Postępowanie przed sądem pracy w sprawach z zakresu prawa pracy ma charakter odrębny względem ogólnego postępowania cywilnego. Odrębność ta wyraża się w tym, że powszechne mechanizmy proceduralne są uzupełniane o uregulowania szczególne dotyczące wyłącznie postępowania w danym rodzaju spraw (z zakresu prawa pracy). Ogólne normy postępowania cywilnego są więc subsydiarnie stosowane w sprawach z zakresu prawa pracy¹⁸⁶.

Odrębności postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy dotyczą w szczególności¹⁸⁷:

- przyznania zdolności sądowej i procesowej także pracodawcom nieposiadającym osobowości prawnej (art. 460 k.p.c.);
- rozszerzenia właściwości miejscowej przemiennej (art. 461 § 1 k.p.c.);
- poszerzenia możliwości przekazania sprawy do rozpoznania innemu sądowi równorzędnemu, jeśli przemawiają za tym względy celowości (art. 461 § 3 k.p.c.);
- uprawnienia organizacji pozarządowych i inspektorów pracy do wszczęcia postępowania na rzecz pracowników (art. 462 k.p.c.);

¹⁸⁶ Tamże, s. 241.

¹⁸⁷ S. Dalka, *Sądowe postępowanie cywilne. Założenia ogólne i proces cywilny*, Gdańsk 1992, s. 267 i n.

- stwierdzenia, że odrzucenie pozwu nie może nastąpić z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania sprawy właściwy jest inny organ; w tym wypadku sąd przekaże mu sprawę; postanowienie sądu o przekazaniu sprawy może zapaść na posiedzeniu niejawnym; jeżeli jednak organ ten uprzednio uznał się za niewłaściwy, sąd rozpozna sprawę (art. 464 k.p.c.);
- rozszerzenia grupy osób mogących reprezentować pracowników (art. 465 k.p.c.);
- uproszczenia lub ułatwienia niektórych czynności podejmowanych przez pracowników (np. art. 466 i 473 k.p.c.);
- przyspieszenia trybu postępowania (np. art. 467, 468, 471 i 472 k.p.c.).

Należy jednak mieć na uwadze, że zaliczenie do przedmiotu prawa pracy wskazanych wyżej stosunków prawnoprocesowych związanych z rozstrzyganiem przez sądy spraw z zakresu prawa pracy ma walor wyłącznie dydaktyczny. W sensie systemowym stosunki te należą do przedmiotu prawa postępowania cywilnego jako osobnej gałęzi prawa.

Tryb postępowania przed sądem administracyjnym w sprawach o roszczenia pracowników¹⁸⁸ należy do rzadkości. Może być wyjątkowo stosowany tylko na podstawie szczególnego unormowania zawartego w ustawie¹⁸⁹. Obecnie właściwość sądów administracyjnych w sprawach ze stosunku pracy dotyczy pracowników mianowanych zatrudnionych w Najwyższej Izbie Kontroli oraz mianowanych pracowników PIP. Artykuł 96 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli stanowi, że od decyzji Prezesa Najwyższej Izby Kontroli w sprawach przeniesienia lub rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia pracownikowi mianowanemu służy skarga do sądu administracyjnego. Natomiast art. 68 ustawy o PIP przewiduje, że w sprawach dotyczących zawieszenia stosunku pracy pracownikowi mianowanemu przysługuje skarga do sądu administracyjnego.

Ponadto sądy administracyjne są właściwe w sprawach odmowy mianowania na stanowiska lub powołania do pełnienia funkcji w organach administracji publicznej, ale tylko w tych przypadkach, gdy obowiązek mianowania lub powołania wynika z przepisów prawa¹⁹⁰. Natomiast szersze zastosowanie trybu sądowoadministracyjnego następuje

¹⁸⁸ Zob. szerzej T. Kuczyński, *Właściwość sądu administracyjnego, passim*.

¹⁸⁹ T. Kuczyński (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 304; K.W. Baran, *Rozstrzyganie indywidualnych sporów pracy w systemie ustawodawstwa polskiego w ujęciu modelowym* (w:) *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, pod red. M. Mathey-Tyrowicz, T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 370 i n.

¹⁹⁰ Art. 5 pkt 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi, tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 718 z późn. zm.

w odniesieniu do sporów wynikających z innych stosunków prawnych niż stosunki pracy, a zwłaszcza stosunków z zakresu nadzoru nad warunkami pracy czy promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu. Jeśli w sprawach tych odpowiednie organy państwa wydają wiążące rozstrzygnięcia (decyzje administracyjne), to wówczas mogą być one skarżone na zasadach określonych w przepisach o postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Sądy administracyjne co do zasady ograniczają się do kontroli legalności, a więc zgodności z prawem zaskarżonych rozstrzygnięć¹⁹¹. Stosunki prawne powstające w związku z rozstrzyganiem sporów pracy przez sądy administracyjne w sensie systemowym nie należą, podobnie jak wyżej omówione stosunki prawnoprocesowe, do prawa pracy. Dlatego ich analiza w ramach opracowań z zakresu prawa pracy ma charakter wyłącznie dydaktyczny.

2.3.3. STOSUNKI PRAWNE ZWIĄZANE Z NADZOREM NAD WARUNKAMI PRACY I KONTROLĄ PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY

Kontrolą przestrzegania prawa pracy zajmują się wyspecjalizowane organy państwowe lub społeczne. Wśród nich na szczególną uwagę zasługują organy PIP oraz społeczna inspekcja pracy¹⁹². Wymienione podmioty powoływane są w celu sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bhp¹⁹³. Obok inspekcji pracy kontrolą przestrzegania przepisów o ochronie pracy zajmują się także wyspecjalizowane organy państwowe, takie jak Urząd Dozoru Technicznego¹⁹⁴, urzędy górnicze¹⁹⁵, Państwowa Inspekcja Sanitarna¹⁹⁶ itd.

Do zadań PIP należy nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, kontrola legalności zatrudnienia oraz wypełnienia obowiązków ustawowych związanych z projektowaniem i modernizacją pomieszczeń, obiektów, maszyn i urządzeń wykorzystywanych w proce-

¹⁹¹ T. Kuczyński (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 304.

¹⁹² Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 567.

¹⁹³ Art. 1 ustawy o PIP, art. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

¹⁹⁴ Działający na podstawie przepisów ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorze technicznym, tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1125 z późn. zm.

¹⁹⁵ Zob. ustawę z dnia 9 czerwca 2011 r. – Prawo geologiczne i górnicze, tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1131 z późn. zm.

¹⁹⁶ Zob. ustawę z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej, tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1412 z późn. zm.

sach pracy¹⁹⁷. W odróżnieniu od poprzedniej regulacji obecna ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy przewiduje sprawowanie nadzoru nad warunkami pracy osób pozostających w stosunkach zatrudnienia niepracowniczego.

W toku czynności kontrolnych inspektorzy pracy mogą podejmować różnego rodzaju działania interwencyjne. Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy przewiduje, że w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy właściwe organy PIP są uprawnione do wydawania nakazów, zakazów i kierowania wystąpień. Stąd prawne stosunki kontroli, jakie zostają nawiązywane między organami PIP a podmiotami kontrolowanymi, mają charakter władczy. W postępowaniu przed tymi organami stosuje się więc przepisy kodeksu postępowania administracyjnego¹⁹⁸.

Poza stosunkami związanymi z kontrolą można wyróżnić także stosunki współdziałania inspekcji z innymi organami oraz stosunki o charakterze ustrojowym (organizacyjnym). W doktrynie uznaje się, że normy prawne regulujące ustrój i kompetencje PIP zalicza się do prawa pracy. Natomiast do prawa administracyjnego należą normy, na których opiera się działalność wykonywana przez inne wyspecjalizowane organy państwowe¹⁹⁹.

Spółeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowników. Reprezentuje ona interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe. Społeczną inspekcję pracy w zakładzie pracy tworzą społeczni inspektorzy pracy (zakładowi, oddziałowi, grupowi).

Społeczni inspektorzy pracy mają prawo kontrolować budynki, maszyny, urządzenia i procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy, kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, brać udział w postępowaniach powypadkowych, uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy itd. Dysponują oni ograniczonym arsenałem środków prawnych. Ich kompetencje sprowadzają się głównie do działań o charakterze informacyjnym i interwencyjnym; mogą zwracać się do organów PIP o przeprowadzenie kontroli.

Bardziej stanowczy charakter mają tzw. zalecenia, które w formie pisemnej zakładowy społeczny inspektor pracy wydaje kierownikowi zakładu pracy. Mają one spowodować usunięcie w określonym terminie

¹⁹⁷ Art. 10 ustawy o PIP.

¹⁹⁸ Art. 12 ustawy o PIP.

¹⁹⁹ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, Część III. *Ochrona pracy. Prawo sporów pracy. Prawo administracji pracy. Prawo ruchu zawodowego*, Warszawa–Kraków 1986, s. 103.

stwierdzonych uchybień. W razie bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy zakładowy społeczny inspektor pracy występuje do kierownika zakładu pracy o natychmiastowe usunięcie tego zagrożenia, a w wypadku niepodjęcia odpowiednich działań wydaje, w formie pisemnej, zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót, równocześnie zawiadamiając o tym zakładowe organizacje związkowe. Kierownik zakładu pracy może wnieść sprzeciw od zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy do właściwego inspektora pracy PIP. Niewykonanie zalecenia stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny.

2.3.4. STOSUNKI PRAWNE ZWIĄZANE Z PROMOCJĄ ZATRUDNIENIA I PRZECIWDZIAŁANIEM BEZROBOCIU

Regulacje prawne związane z przeciwdziałaniem zjawisku bezrobocia i ułatwianiem podejmowania zatrudnienia (zwłaszcza pomoc w jego poszukiwaniu) pojawiły się w Polsce z początkiem transformacji ustrojowej na przełomie ostatnich dwóch dekad XX w. Przemianom społecznym i gospodarczym tego okresu towarzyszyły prawnie zdeterminowane procesy restrukturyzacji przedsiębiorstw i zmian w sposobie zarządzania gospodarką narodową. Ograniczenie roli państwa jako centralnego planisty i właściciela znacznej części majątku narodowego było spowodowane koniecznością wprowadzenia mechanizmów wolnorynkowych, a te z kolei wymusiły racjonalizację zatrudnienia. Naturalną konsekwencją omawianych procesów było uwolnienie się przez przedsiębiorstwa od charakterystycznych dla poprzedniego systemu przerostów zatrudnienia. Oznaczało to jednak pojawienie się zjawiska bezrobocia, którego skala nasiliła się dramatycznie w dość krótkim czasie. Reakcją państwa było zatem ustanawianie kolejnych regulacji prawnych, których cel sprowadzał się do optymalizacji pomocy osobom bezrobotnym w poszukiwaniu nowego zajęcia oraz dostarczenia środków pozwalających przeżyć okres pozostawania bez pracy²⁰⁰. Obecnie obowiązująca ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁰¹ jest już czwartą ustawą dotyczącą tej materii w ciągu ostatnich kilkunastu lat. Wcześniej obowiązywały: ustawa z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnie-

²⁰⁰ Zob. szerzej U. Jackowiak, *Problemy polskiego bezrobocia na początku stulecia* (w:) *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, pod red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawackiego, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 503 i n.

²⁰¹ Tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 645 z późn. zm.

niu²⁰², ustawa z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu²⁰³ oraz ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu²⁰⁴.

Stosunki prawne związane z promocją zatrudnienia i przeciwdziałaniem bezrobociu to zbiorcza nazwa różnorodnych relacji prawnych, w jakich pozostają instytucje rynku pracy między sobą oraz między osobami korzystającymi z ich usług (osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy). Instytucjami rynku pracy są:

- 1) publiczne służby zatrudnienia,
- 2) Ochotnicze Hufce Pracy,
- 3) agencje zatrudnienia,
- 4) instytucje szkoleniowe,
- 5) instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego.

Główną rolę w realizacji zadań określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odgrywają publiczne służby zatrudnienia. Są nimi organy zatrudnienia, czyli minister właściwy do spraw pracy, wojewoda, marszałek województwa i starosta, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy (na ich czele stoją dyrektorzy), urząd obsługujący Ministra Pracy oraz urzędy wojewódzkie.

W ujęciu funkcjonalnym²⁰⁵ zadania związane z promocją zatrudnienia można wyodrębnić w dwóch podstawowych grupach. Pierwsza z nich obejmuje politykę rynku pracy (zadania głównie o charakterze planistycznym), druga grupa zaś to usługi rynku pracy, na które składają się: pośrednictwo pracy, usługi EURES, poradnictwo i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacja szkoleń, a także zadania o charakterze ewidencyjnym (w tym rejestracja bezrobotnych i poszukujących pracy), instrumenty dotyczące rozwoju zasobów ludzkich oraz wypłata świadczeń.

2.3.5. INNE STOSUNKI PRAWA PRACY

W ostatniej grupie stosunków prawnych regulowanych prawem pracy znajdują się przede wszystkim stosunki najściślej (funkcjonalnie) związane ze stosunkami pracy. Chodzi tu przede wszystkim o stosunki:

²⁰² Dz. U. Nr 75, poz. 446 z późn. zm.

²⁰³ Dz. U. Nr 106, poz. 457 z późn. zm.

²⁰⁴ Tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 58, poz. 514 z późn. zm.

²⁰⁵ J. Stelina, *Przegląd zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej* (w:) *Rola prawa pracy i prawa socjalnego w przeciwdziałaniu bezrobociu*, pod red. U. Jackowiak, Gdańsk 2005, s. 77 i n.

- poprzedzające nawiązanie stosunku pracy, a więc związane z rekrutacją i przygotowaniem pracownika do podjęcia zatrudnienia (rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami do pracy, szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, kierowanie na wstępne badania lekarskie, kwestie związane z ochroną przed dyskryminacją itd.);
- koegzystujące ze stosunkiem pracy (np. stosunki odpowiedzialności dyscyplinarnej);
- występujące po ustaniu stosunku pracy (np. związane z dochodzeniem roszczeń po zakończeniu stosunku pracy).

Jak łatwo zauważyć, stronami omawianych stosunków prawnych nie zawsze są pracownicy i pracodawcy. Niekiedy będą nimi kandydaci do pracy i przyszli pracodawcy, jak również byli pracownicy i byli pracodawcy bądź członkowie rodziny pracownika (np. w kwestii prawa do odprawy pośmiertnej). Jednak przynależność omawianej grupy stosunków prawnych do prawa pracy nie ulega kwestii z uwagi na ich ścisłe, funkcjonalne powiązanie z pracowniczym stosunkiem pracy.

ROZDZIAŁ 3

MIEJSCE PRAWA PRACY W SYSTEMIE PRAWA

Teresa Wyka

3.1. POJĘCIE SYSTEMU PRAWA I KRYTERIA JEGO WEWNĘTRZNEGO PODZIAŁU

Określenie miejsca prawa pracy w systemie prawa polskiego wymaga w pierwszej kolejności wyjaśnienia pojęcia „system prawa”. Według *Wielkiej encyklopedii prawa* przez to pojęcie rozumie się zespół norm obowiązujących w określonym państwie w danym czasie, charakteryzujący się zupełnością oraz hierarchicznym uporządkowaniem norm¹. Definicja ta oddaje w dużym stopniu poglądy doktryny na temat systemu prawa². Zdaniem J. Wróblewskiego system prawa jest zamkniętym, zupełnym zbiorem norm obowiązujących, zawartych w przepisach prawnych ustanowionych przez prawodawcę. Zupełność systemu prawa polega na tym, że dla dowolnej normy można rozstrzygnąć, że należy albo nie należy ona do danego systemu. W ramach systemu powiązania między normami mogą mieć charakter statyczny, dynamiczny lub dynamiczno-statyczny³. Dla dalszych rozważań szczególnie istotne jest zwrócenie uwagi na strukturę systemu prawa. Przez ową strukturę rozumie się budowę systemu wyznaczoną, po pierwsze, przez związki między normami oraz, po drugie, przez wewnętrzną dyferencjację⁴. W teorii prawa wskazuje się na trzy typy związków między normami systemu, tj. na związki treściowe, uważane za najważniejsze, związki wynikające z hierarchii norm i związki

¹ J. Leszczyński, hasło: System prawa (w:) *Wielka encyklopedia prawa*, pod red. E. Smoktunowicza, Białystok–Warszawa 2000, s. 989.

² Por. m.in. K. Opalek, *Problemy metodologiczne nauki prawa*, Warszawa 1962, s. 164 i n.; K. Opalek, J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa 1969, s. 78; H. Rot, *Jedność i podziały systemu prawa socjalistycznego*, AUWr 1971, nr 145, s. 12 i n.

³ J. Wróblewski, *Pisma wybrane*, wybór i wstęp M. Zirk-Sadowski, Warszawa 2015, s. 197, 229, 235, 251.

⁴ J. Kowalski, W. Lamentowicz, P. Winczorek, *Teoria państwa i prawa*, Warszawa 1983, s. 132.

formalne⁵. Istotne jest również przypomnienie, że w ramach systemu prawa stanowionego dokonuje się często uporządkowania poziomego i pionowego. Systematyka pionowa norm oparta jest na hierarchii aktów prawnych, pozioma zaś na podziale prawa na gałęzie, a także na prawo materialne i formalne (procesowe), jak również na prawo prywatne i publiczne⁶. Jak wyżej wspomniano, strukturę systemu prawa wyznacza także, obok związków między normami, jego wewnętrzna dyferencjacja. Opiera się ona głównie na kryterium podmiotu i przedmiotu uregulowania oraz na kryterium metody regulacji prawnej⁷. Posłużenie się tymi kryteriami pozwala wyróżnić w strukturze systemu prawa poszczególne gałęzie. Jest przedmiotem dyskusji w prawoznawstwie, czy dla dokonania podziału systemu prawa na gałęzie konieczne jest posłużenie się wszystkimi kryteriami łącznie, czy też wystarczy wykorzystać jedno z nich. Pierwsze ze wskazanych kryteriów różnicowania gałęzi prawa, tj. kryterium podmiotu uregulowania, już od dawna uważa się za drugoplanowe i pomocnicze⁸. Istotne znaczenie przypisuje się natomiast dwóm pozostałym kryteriom, tj. kryterium przedmiotu i kryterium metody regulacji prawnej. Trzeba jednak odnotować, że w teorii prawa wskazuje się także na jeszcze inne kryteria podziału prawa na gałęzie. H. Rot wyróżnia w tym względzie kryterium dwuczłonowe (przedmiotu i metody), trójczłonowe (odrębna sfera stosunków społecznych, określona jedność danego kompleksu stosunków społecznych oraz obiektywnie uwarunkowany interes klasowy), kryterium funkcji, kryterium sankcji oraz kryterium treści normy prawnej⁹. W nowszej literaturze szeroką analizę, w szczególności kryterium funkcjonalnego, kodyfikującego i normatywnego, głównie w kontekście wyodrębniania prawa pracy, przeprowadził B.M. Ćwiertniak¹⁰. Ostatecznie jednak większość autorów, w tym wyżej wymienieni, uznają za podstawowe kryterium przedmiotu regulacji prawnej.

Przedmiot regulacji, jako kryterium podziału prawa na gałęzie, jest definiowany zazwyczaj jako rodzaj stosunków społecznych kształtowa-

⁵ Por. m.in. W. Lang, J. Wróblewski, S. Zawadzki, *Teoria państwa i prawa*, Warszawa 1979, s. 352 i n.; Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 190 i n.

⁶ E. Kuśtra, *Wstęp do nauki o państwie i prawie*, Toruń 1997, s. 106 i n.

⁷ J. Kowalski, W. Lamentowicz, P. Winczorek, *Teoria państwa...*, s. 137.

⁸ Tamże; por. także K. Opalek, *Problemy metodologiczne nauki...*, s. 179.

⁹ H. Rot, *Jedność i podziały systemu...*, s. 174 i n.

¹⁰ Por. B.M. Ćwiertniak, *Kryteria kodyfikacyjne a wyodrębnienie prawa pracy jako gałęzi w polskim systemie prawa*, St.Pr.PiPSP. 2006, s. 9 i n.; tegoż, *O kryteriach funkcjonalnych wyodrębnienia prawa pracy jako gałęzi prawa* (w:) *Człowiek. Obywatel. Pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, pod red. J. Steliny, A. Wypych-Żywickiej, GSP 2007, t. XVII, s. 62 i n.; tegoż, *Kryteria wyodrębnienia prawa pracy jako gałęzi systemu prawa polskiego*, St.Pr.PiPSP. 2007, s. 25 i n.

nych przez prawo¹¹. Doktryna dostrzega jednak, że nie zawsze posłużenie się wyłącznie tym kryterium pozwoli odróżnić poszczególne gałęzie¹², co dotyczy w szczególności tzw. kompleksowych gałęzi prawa (np. prawa rolnego czy gospodarczego).

W związku z tym można spotkać się ze stanowiskiem, że istotne znaczenie w podziale systemu prawa na gałęzie odgrywa także metoda regulacji prawnej¹³, choć, jak wyżej zauważono, większość autorów jest zdania, że dokonanie rozróżnienia między gałęziami powinno się odbywać przy wykorzystaniu łącznie kryterium przedmiotu i metody regulacji prawnej. W doktrynie wyróżnia się trzy metody regulacji prawnej: cywilnoprawną, administracyjnoprawną i karną, które bezspornie pozwalają wyróżnić trzy gałęzie prawa: cywilne, administracyjne i karne. Nie oznacza to jednak, że metody te znajdują zastosowanie wyłącznie w obszarze tych gałęzi prawa. W systemie prawa można bowiem wskazać na takie gałęzie, które charakteryzują się wielością metod regulacji prawnej. Do takich gałęzi należy prawo pracy¹⁴. Prawodawca wykorzystał tu zarówno metodę cywilnoprawną, charakteryzującą się głównie autonomią woli stron i równorzędnością podmiotów¹⁵, jak i metodę administracyjnoprawną, dla której istotną cechą jest nierównorzędność podmiotów i władztwo¹⁶. Wreszcie w prawie pracy ustawodawca posługuje się także metodą karną, szczególnie w tych instytucjach, które operują karą (np. pracownicza odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna), jak również metoda karna jest wykorzystywana szeroko dla ochrony dóbr indywidualnego i zbiorowego prawa pracy¹⁷.

Ostatecznie należy uznać, że dla dokonania podziału prawa na gałęzie, wyznaczenia ich granic, a w szczególności określenia miejsca danej gałęzi w całym systemie prawa nie jest wystarczające posłużenie się wy-

¹¹ Por. np. W. Lang, J. Wróblewski, S. Zawadzki, *Teoria państwa...*, s. 370.

¹² Na przykład będzie ono niewystarczające dla wykazania odrębności prawa finansowego od administracyjnego.

¹³ Tak. m.in. A. Stelmachowski, *Wstęp do teorii prawa cywilnego*, Warszawa 1984, s. 14 i n.

¹⁴ W. Szubert, *O prawie pracy i jego metodach*, PiZS 1962, nr 9–10, s. 6 i n.; T. Zieliński, *Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego*, Warszawa 1977, s. 23, 66.

¹⁵ A. Stelmachowski, *Wstęp do teorii prawa...*, s. 25; por. także S. Grzybowski (w:) *System prawa cywilnego*, t. 1. Część ogólna, pod red. S. Grzybowskiego, Ossolineum 1974, s. 114.

¹⁶ J. Filipek, *Metoda administracyjno-prawna* (w:) *Prawo administracyjne w okresie transformacji ustrojowej*, pod red. G. Łaszczyca, E. Knosali, A. Matana, Kraków 1999, s. 42 i n.; por. także: J. Borkowski (w:) *System prawa administracyjnego*, t. I, pod red. J. Starościaka, Ossolineum 1974, s. 53 i n.

¹⁷ L. Pawlak, *Przestępstwa i wykroczenia przeciwko indywidualnym i zbiorowym prawom pracowników. Wykorzystanie metody karnej dla ochrony dóbr indywidualnego i zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2010.

łącznie kryterium metody regulacji prawnej. Zasadnicze znaczenie będzie miało w tym względzie kryterium przedmiotu regulacji prawnej, tj. rodzaj i charakter stosunków społecznych objętych regulacją prawną¹⁸.

3.2. WYODRĘBNIE NIE PRAWA PRACY

W związku z powyższymi ustaleniami określenie miejsca prawa pracy w systemie prawa, a więc w relacji do innych gałęzi, wymaga wyjaśnienia przedmiotu regulacji w tej gałęzi prawa. Rozpocznijmy od wypowiedzi przedstawicieli doktryny prawa pracy z okresu międzywojennego. Z. Fenichel używał określenia „prawo robotnicze”, które uważał za odrębną gałąź prawa. Za zasadnicze kryterium wyodrębnienia prawa robotniczego przyjmował cel tego prawa, tj. ochronę pracowników, która przenika wszystkie przepisy prawa robotniczego. Pisał, że „bez tego celu prawo to nie stanowiłoby jednolitej całości i nie mogłoby być ujęte w system”¹⁹. Umiejscawiając prawo robotnicze w systemie prawa, w szczególności przyporządkowując je do prawa prywatnego lub publicznego, przyjął, że podział ten ma wprowadzić charakter „konwencjonalny”, ale jednak stwierdził, iż prawo robotnicze przynależy częściowo do obydwu tych grup²⁰. Podobny pogląd w kwestii przynależności prawa pracy do prawa prywatnego lub publicznego wyraził F. Zoll. Autor ten również zauważał, że normy regulujące stosunki pracy „tkwią tak w prawie prywatnym, jak i publicznym [...] i niejednokrotnie ta sama norma może być uważana za publiczno- albo prywatnoprawną”²¹. Z. Fenichel dokonał wewnętrznej systematyki prawa robotniczego, wyróżniając dział tzw. prawa umownego (określającego stosunki pracownika do pracodawcy), ochronnego (regulującego stosunki pracownika do państwa) i ustrojowego (regulującego stosunki między współpracownikami oraz zawierającego normy odnoszące się do organizacji pracowników). Do prawa robotniczego zaliczał także prawo ubezpieczeniowe, podkreślając, że zasadnicza różnica w stosunku do ochronnego prawa robotniczego polega na tym, iż „prawo ochronne nakłada na pracodawcę obowiązki prawno-publiczne, zaś prawo ubezpieczeniowe daje podmiotowe prawa publiczne pracownikowi”²².

¹⁸ Zagadnienie to zostało szczegółowo przedstawione w rozdziale 2.

¹⁹ Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Kraków 1930, s. 23.

²⁰ Tamże, s. 24 i 25.

²¹ F. Zoll, *Zobowiązania w zarysie według polskiego Kodeksu zobowiązań*, Warszawa 1945, s. 256.

²² Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa...*, s. 27–28.

Według A. Raczyńskiego prawo pracy normuje stosunki prawne między „niesamodzielnymi” pracownikami a pracodawcami, jak również stosunki między pracownikami oraz stosunki pracodawców i pracowników do władz państwowych²³. Podobnie jak Z. Fenichel, także ten autor kwestionował zasadność rygorystycznego podporządkowania prawa pracy do prawa publicznego lub prywatnego, stwierdzając, że zabieg ten doprowadziłby do rozerwania jednolitości prawa pracy²⁴. Odmienne jednak niż Z. Fenichel, A. Raczyński traktował ubezpieczenia społeczne jako odrębną od prawa pracy „wiedzę” i przyporządkował ją do dziedziny opieki społecznej, do której zaliczał także naukę o opiece nad bezrobotnymi i o podatkach od płacy²⁵. Ostatecznie autor ten w obszarze prawa pracy wyróżniał indywidualne²⁶ i zbiorowe prawo pracy²⁷.

W literaturze powojennej również podejmowano próby określenia przedmiotu prawa pracy. S.M. Grzybowski określał przedmiot prawa pracy jako regulację wszelkich stosunków wynikających z faktu wykonywania pracy najemnej²⁸. Według niego przyczyną wyodrębnienia prawa pracy były względy społeczne i gospodarcze, a nie szczególny charakter tego prawa²⁹. Zauważał on, że tym, co istotnie różni prawo pracy od prawa gospodarczego jest rola pracy najemnej, która dla prawa gospodarczego stanowi jedną z wartości ekonomicznych, dla prawa pracy zaś jest wartością samą w sobie, wartością moralną³⁰. Dostrzegał pewne związki między prawem pracy a polityką społeczną, konstatując jednak, że polityka społeczna jest dyscypliną, a nawet, jak to określił – „umiejętnością polityczną”, prawo pracy natomiast jest dyscypliną prawniczą ograniczoną do regulacji stosunków związanych z pracą najemną³¹.

Rozbudowany wywód na temat kryteriów wyodrębnienia prawa pracy przeprowadził M. Świąćicki. Według niego kryterium przedmiotowe, a nie metody regulacji stosunków prawnych, jest zasadnicze i wystarczające do określenia granic między różnymi gałęziami. Posługując się tym kryterium, stwierdził, że przedmiotem prawa pracy są społeczne sto-

²³ A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 1.

²⁴ Tamże, s. 2–3; por. interesujący komentarz do poglądów A. Raczyńskiego na temat jednolitości prawa pracy wyrażony przez F. Zolla, *Prawo pracy w biegu wieków*, Rocznik Prawniczy Wileński 1930, s. 1 i n.

²⁵ A. Raczyński, *Polskie prawo...*, s. 2.

²⁶ Por. tamże, cz. II.

²⁷ Por. tamże, cz. III.

²⁸ S. Grzybowski, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947, s. 21.

²⁹ Tamże, s. 43.

³⁰ Tamże, s. 28.

³¹ Tamże, s. 31–32.

sunki pracy podporządkowanej oraz inne stosunki społeczne życiowo związane z jej występowaniem³².

Dokonany przez B.M. Ćwiertniaka przegląd współczesnych wypowiedzi na temat kryteriów wyodrębnienia prawa pracy i jego przedmiotu pozwala na sformułowanie tezy, że w zasadzie powszechnie uznaje się, iż zasadniczym kryterium wyodrębnienia prawa pracy jako samodzielnej gałęzi prawa jest przedmiot regulacji prawnej³³. Warto jednak w tym miejscu odnotować pogląd K. Kolasińskiego, który uważa, że wyodrębnienie prawa pracy powinno dokonywać się przy uwzględnieniu łącznie dwóch kryteriów, tj. kryterium funkcji norm, które w prawie pracy mają na celu ochronę interesów pracownika, i kryterium przedmiotu regulacji³⁴. W poglądzie tym dostrzegamy inspirację wypowiedziami m.in. Z. Fenichema.

Z punktu widzenia rodzaju stosunków społecznych objętych regulacją prawną prawo pracy jest najogólniej definiowane jako zespół norm regulujących stosunki pracy podporządkowanej oraz inne stosunki społeczne prawnie z nim związane³⁵. Problemem pozostaje ustalenie ich przedmiotu i ocena, czy mieszczą się w paradygmacie prawa pracy.

Poszczególni autorzy starają się wskazywać na owe inne stosunki społeczne związane ze stosunkiem pracy i wymieniają np. stosunki związane z zatrudnieniem i bezrobociem (inaczej stosunki poprzedzające powstanie stosunku pracy³⁶), procesowe stosunki pracy oraz stosunki wynikające z nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy³⁷. Najczęściej jednak do stosunków związanych ze stosunkiem pracy zalicza się, po pierwsze,

³² M. Świąćicki, *Przedmiot prawa pracy* (w:) Z. Salwa, W. Szubert, M. Świąćicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 17.

³³ Por. szerokie wypowiedzi w tym przedmiocie B.M. Ćwiertniaka, *Kryteria wyodrębnienia prawa...*, s. 25–35 i cytowaną tam literaturę; tegoż, *Kryterium zasad prawa pracy a wyodrębnienie prawa pracy jako gałęzi prawa w polskim systemie prawa* (w:) *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, pod red. Z. Górala, Łódź 2007, s. 37 i n.

³⁴ K. Kolasiński, *Prawo pracy*, Toruń 1996, s. 24–27.

³⁵ Tak m.in. L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2015, s. 4; J. Stelina (w:) *Prawo pracy*, pod red. J. Steliny, Warszawa 2013, s. 11; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 17; K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, L. Mitrus, A. Sobczyk, *Prawo pracy*, Kraków 2005, s. 34 i n.; Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1995, s. 15; W. Szubert, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1976, s. 14.

³⁶ Według Z. Górala stosunki dotyczące zatrudnienia i bezrobocia stanowią przedmiot prawa pracy, ale także innych gałęzi prawa, co uzasadnia pogląd, że ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 645 z późn. zm.) ma charakter ustawy kompleksowej – Z. Góral, *Bezrobocie a prawo pracy (wybrane zagadnienia)*, GSP 2007, t. XVII, s. 87–95.

³⁷ Por. m.in. U. Jackowiak, *Przedmiot, funkcje, właściwości prawa pracy* (w:) U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Kraków 2003, s. 30–35; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 21; W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 29.

stosunki poprzedzające nawiązanie stosunku pracy (w tym m.in. stosunki pośrednictwa pracy, stosunki związane z etapami rekrutacji, takimi jak konkursy), po drugie, stosunki towarzyszące stosunkowi pracy (w tym m.in. związane z uprawnieniami do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, stosunki związane z pracowniczym współzarządzaniem) oraz, po trzecie, stosunki będące konsekwencją ustania stosunku pracy (w tym stosunki związane z procesowym prawem pracy dotyczące rozstrzygania indywidualnych sporów pracy)³⁸. Do przedmiotu prawa pracy włącza się powszechnie zbiorowe stosunki pracy³⁹. Zbiorowe prawo pracy traktuje się jako pochodną indywidualnego prawa pracy, nie realizuje ono bowiem własnego odrębnego celu, ale tak jak indywidualne prawo pracy służy ochronie pracowników, jednakże przy wykorzystaniu odrębnych środków prawnych⁴⁰. Według Z. Hajna zbiorowe prawo pracy reguluje instytucje, mechanizmy i środki obrony praw i interesów zbiorowych pracowników i związanych z nimi praw i interesów pracodawców. Autor ten podkreśla, że w odróżnieniu od indywidualnego prawa pracy, kwalifikowanego przez niego jak prawo pracowników, zbiorowe prawo pracy obejmuje także inne osoby wykonujące pracę zarobkową, nie uznaje jednak ostatecznie odrębności zbiorowego prawa pracy jako samodzielnej gałęzi prawa⁴¹. Mając na uwadze określenie miejsca prawa pracy w systemie prawa polskiego, ostatecznie skonstatujmy, że prawo pracy uzyskuje samodzielność w systemie prawa głównie dzięki oryginalności przedmiotu regulacji, jakim jest regulacja stosunków pracy podporządkowanej oraz innych (licznych) stosunków prawnych z nim związanych, a także dzięki wielości metod regulacji prawnych tu stosowanych. Niedookreśloność w szczególności owych innych stosunków społecznych związanych ze stosunkiem pracy podporządkowanej, będącej fundamentalną instytucją prawa pracy, powoduje względność i płynność granic prawa pracy⁴². Prowadzi to do przenikania się w tej gałęzi instytucji przy-

³⁸ Por. por. m.in. B.M. Ćwiertniak (w:) *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2013, s. 38 s.

³⁹ Tak m.in. A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2003, s. 25, T. Liszcz, *Prawo...*, 2008, s. 17; T. Zieliński, L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2006, s. 7; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 119.

⁴⁰ L. Florek, *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy – związki i podziały* (w:) *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2007, s. 14 i n. oraz W. Sanetra, *Pojęcie i funkcjonalne aspekty współistnienia indywidualnego i zbiorowego prawa pracy* (w:) *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2007, s. 23 i n.; por. także szeroką wypowiedź na temat pojęcia i definiowania zbiorowego prawa pracy B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i definiowanie zbiorowego prawa pracy* (w:) *System prawa pracy*, t. V. *Zbiorowe prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014, s. 25 i n.

⁴¹ Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 24–25.

⁴² Takich określeń używa W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1994, s. 75; por. także, J. Jończyk, *Prawo...*, s. 15.

pisywanych różnym gałęziom prawa. W związku z tym w doktrynie można spotkać się z poglądem, że prawo pracy ma charakter gałęzi interdyscyplinarnej⁴³, kompleksowej⁴⁴, wykazuje bowiem wiele cech wspólnych z innymi gałęziami. O kompleksowym charakterze prawa pracy ma świadczyć kompleksowość przedmiotu regulacji prawnej, rozumianej jako niejednorodność treściowa stosunków społecznych regulowanych przez prawo i kompleksowość metody regulacji prawnej, rozumianej jako występowanie kompleksowych instytucji prawnych łączących cechy instytucji cywilistycznych i administracyjnych⁴⁵. Nie rozwijając szerzej poglądu o prawie pracy jako gałęzi kompleksowej⁴⁶, trzeba uznać, że nawet przy takim potraktowaniu charakteru prawa pracy zachowuje ono samodzielność i odrębność wobec innych gałęzi należących do systemu prawa.

Należy rozważyć pokrótce także kwestię przyporządkowania prawa pracy do prawa prywatnego lub publicznego, uwzględniając współczesne wypowiedzi w tej materii. Możemy bowiem spotkać się obecnie z poglądem o niesłabnącej przydatności podziału prawa na te dwa zasadnicze działy⁴⁷; w ramach tego dychotomicznego podziału zdarza się, że ten sam autor raz przyporządkowuje prawo pracy (obok prawa administracyjnego, karnego, procesowego i finansowego) prawu publicznemu⁴⁸, drugi raz w tym samym opracowaniu traktuje prawo pracy jako samodzielną gałąź prawa wywodzącą się z prawa prywatnego⁴⁹. Jeżeli w ogóle uznać przydatność podziału prawa na prywatne i publiczne⁵⁰, to wydaje się, że zasadne jest tylko uznanie, iż w prawie pracy występują cechy zarówno prawa prywatnego (tam, gdzie występuje sfera działań niezakazanych), jak i publicznego (tam, gdzie państwo bezpośrednio wkracza w sferę stosunków pracy w formie nakazów i zakazów)⁵¹, a to, co

⁴³ K. Kolasiński, *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996, s. 19.

⁴⁴ W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 75; tegoż, hasło: Prawo pracy (w:) *Wielka encyklopedia prawa*, pod red. E. Smoktunowicza, Białystok–Warszawa 2000, s. 747.

⁴⁵ Tak to ujmuje M. Kawecka-Sobczak, O „kompleksowym” charakterze prawa pracy, *AUWr* 1976, nr 335, s. 227–229; por. także W. Jaśkiewicz, *Stosunki służbowe w administracji*, Warszawa–Poznań 1969, s. 38.

⁴⁶ Por. stanowisko T. Zielińskiego odrzucające pogląd o kompleksowym charakterze prawa pracy – T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, Część I. Ogólna, Katowice 1979, s. 21.

⁴⁷ Por. np. M. Safjan (w:) *System Prawa Prywatnego*, t. 1. *Prawo cywilne – część ogólna*, pod red. M. Safjana, Warszawa 2007, s. 30; B. Banaszak, *Prawo konstytucyjne*, Warszawa 2004, s. 7 i n.

⁴⁸ Tak M. Safjan (w:) *System Prawa Prywatnego*, t. 1..., s. 54.

⁴⁹ Tamże, s. 65.

⁵⁰ Por. szerokie wypowiedzi na ten temat J. Nowackiego, *Prawo publiczne – prawo prywatne*, Katowice 1992; por. także K. Opalek, *Problemy metodologiczne nauki...*, s. 180 i n.; w nowszej literaturze M. Safjan (w:) *System Prawa Prywatnego*, t. 1..., s. 30 i n.

⁵¹ Tak K. Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2001, s. 25 i n.

szczególnie jest charakterystyczne dla tej gałęzi prawa, to właśnie przedmiot regulacji, jakim jest regulacja stosunków pracy i innych stosunków z nim związanych, przeniknięta swoistym celem regulacji, tj. zapewnieniem realizacji funkcji ochronnej prawa pracy, rozumianej jako ochrona pracownika zarówno w sferze indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. W nauce prawa pracy można jednak spotkać się ze zdecydowanie bardziej radykalnym poglądem A. Sobczyk sformułował teorię o dualistycznej naturze prawa pracy i wyodrębnił publicznoprawne indywidualne prawo pracy, zaliczając do niego normy ograniczające prawa i wolności stron stosunku pracy w imię, jak pisał, „wartości powszechnych”, oraz prywatne prawo pracy kształtujące treść stosunku pracy wyłącznie w interesie stron stosunku pracy⁵². Ta nowa teoria prawa pracy opiera się na odczytaniu przedmiotu prawa pracy jako prawa chroniącego „przed czymś” – przed wykluczeniem społecznym lub chroniącym „coś, tj. takie wartości, jak życie i zdrowie pracownika, rodzina, bezpieczeństwo narodowe⁵³. W pierwotnej wersji tej nowej teorii prawa pracy, akcentującej silnie „socjalność praw człowieka” i solidarność wzajemną, autor uznawał za przedmiot prawa pracy „cywilny stosunek zatrudnienia”⁵⁴. Rozważając jednak problem ustawowego czy kontraktowego prawa pracy, sformułował jeszcze bardziej radykalny pogląd traktujący prawo pracy jako prawo głównie o publicznoprawnym charakterze, którego przedmiotem nie jest już stosunek zobowiązaniowy, ale stosunek administracyjnoprawny. Tym samym zakwestionował elementy prywatnoprawne prawa pracy, uważając, że „cała relacja w przedmiocie wykonywania pracy ma wymiar społeczny”⁵⁵. Trudno nie zgodzić się z tezą, że prawo pracy realizuje cele społeczne. Jednak wydaje się, że wymiar społeczny prawa pracy to nie to samo, co wymiar publiczny⁵⁶.

⁵² A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I. Teoria publicznego i prywatnego prawa pracy, Warszawa 2013 r., s. 307–308.

⁵³ Tamże, s. 297.

⁵⁴ Tamże, s. 308.

⁵⁵ A. Sobczyk, *Wolność i władza*, Warszawa 2015, s. 256–257.

⁵⁶ Por. szeroką krytykę podziału prawa na publiczne i prywatne według kryterium interesu J. Nowackiego, *Prawo publiczne – prawo...*, s. 13–19; M. Safjana, *Pojęcie i systematyka prawa prywatnego (w:) System Prawa Prywatnego*, t. 1..., s. 34–36.

3.3. RELACJE PRAWA PRACY DO WYBRANYCH GAŁĘZI PRAWA

3.3.1. UWAGI WSTĘPNE

Prawo pracy pozostaje w różnych relacjach, z różnym stopniem nasilenia, do innych gałęzi. Wykazanie owych relacji pozwoli dookreślić miejsce prawa pracy w systemie prawa.

W związku z tym należy, po pierwsze, ustalić płaszczyznę porównań między prawem pracy a innymi gałęziami oraz, po drugie, przesądzić, do jakich gałęzi prawo pracy będzie odnoszone. Jeżeli chodzi o płaszczyznę porównań, to wydaje się, że najtrafniejsze będzie tu wykorzystanie kryterium przedmiotu i dodatkowo (ewentualnie) metody regulacji prawnej.

Jak już o tym była mowa, w doktrynie przeważa pogląd o efektywności posługiwania się łącznie kryterium przedmiotu i metody uregulowania⁵⁷. Różnorodność stosunków społecznych będących przedmiotem uregulowania wymaga bowiem stosowania różnych metod regulacji prawnej. Co do wyboru gałęzi, to uznając konieczność ograniczenia liczby gałęzi, skupimy się tylko na kilku najbardziej zbliżonych genetycznie i funkcjonalnie do prawa pracy. Będzie to więc określenie relacji prawa pracy do prawa konstytucyjnego, cywilnego, administracyjnego i karnego oraz do prawa ubezpieczeń społecznych, prawa podatkowego i tzw. procesowego prawa pracy.

3.3.2. PRAWO PRACY A PRAWO KONSTYTUCYJNE

Prawo konstytucyjne może być ujmowane w wąskim znaczeniu jako zespół norm zawartych w Konstytucji RP, jest więc wówczas w istocie prawem konstytucyjnym. Jednak powszechnie jest ono ujmowane szerzej jako zespół norm, których przedmiotem jest uregulowanie ustroju politycznego i społeczno-gospodarczego⁵⁸. Prawo konstytucyjne jest zaliczane do prawa publicznego, reguluje bowiem stosunki prawne między jednostką a państwem oraz między różnymi podmiotami reprezentującymi

⁵⁷ Por. np. A. Łopatka, *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 1969, s. 20 i n.; L. Lisia-kiewicz, A. Turska, *W kwestii dyferencjacji i integracji systemu prawa*, PiP 1971, z. 5, s. 681; M. Kawecka-Sobczak, *O „kompleksowym” charakterze prawa...*, s. 217.

⁵⁸ M. Granat, *Pojęcie i przedmiot prawa konstytucyjnego* (w:) *Polskie prawo konstytucyjne*, pod red. W. Skrzydły, Lublin 2002, s. 15–16.

państwo charakteryzujące się nadrzędnością i podporządkowaniem⁵⁹. Jako odrębna gałąź prawa, stanowiąca część wewnętrznego systemu prawnego, prawo konstytucyjne tym istotnie różni się od pozostałych gałęzi, że nie reguluje określonej sfery stosunków społecznych, ale wyznacza treść norm wchodzących w zakres całego systemu prawa⁶⁰. Normy Konstytucji RP stanowiące „jądro” prawa konstytucyjnego pełnią w stosunku do całego systemu rolę nadrzędną, ale jednocześnie pełnią także rolę służebną, wyznaczając fundamenty różnych gałęzi prawa. W ten sposób prawo konstytucyjne jest merytorycznie powiązane z pozostałymi gałęziami wchodzącymi w skład systemu prawa.

Ze względu na ową funkcję nadrzędności i służebności wobec innych gałęzi prawo konstytucyjne pozostaje z nimi w określonych związkach, jednak o różnym stopniu nasilenia. Przedstawiciele doktryny prawa konstytucyjnego uważają, że najściślejsze związki łączą je z prawem administracyjnym i finansowym, nieco słabsze m.in. z prawem cywilnym i prawem pracy, a w tej ostatniej dziedzinie upatrują ich np. w zakresie wolności związkowych⁶¹. Przedstawiciele doktryny prawa pracy dostrzegają związki prawa pracy z prawem konstytucyjnym głównie przez pryzmat zasad konstytucyjnych, stanowiących fundament zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy⁶². W treści Konstytucji RP z 1997 r. możemy wskazać wiele zasad odnoszących się do indywidualnego prawa pracy, w szczególności: zasadę gwarancji nadzoru państwowego nad przestrzeganiem prawa pracy (art. 24 Konstytucji RP)⁶³, zasadę prawa do równego traktowania (art. 33 Konstytucji RP)⁶⁴, zasadę wolności pracy (art. 65 ust. 1 i 5 Konstytucji RP)⁶⁵, zasadę prawa do minimalnego wynagrodzenia (art. 65 ust. 4 Konstytucji RP)⁶⁶, zasadę prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust. 1 Konstytucji RP)⁶⁷, zasadę

⁵⁹ Tak B. Banaszak, *Prawo...*, s. 7; M. Granat, *Pojęcie i przedmiot prawa...*, s. 19; P. Winczorek, *Prawo konstytucyjne Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2003, s. 10.

⁶⁰ B. Banaszak, *Prawo...*, s. 5–6.

⁶¹ P. Winczorek, *Prawo konstytucyjne Rzeczypospolitej...*, s. 11.

⁶² W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys...*, s. 83; por szerzej na temat zasad konstytucyjnych M. Safjana, *Wprowadzenie (w:) Konstytucja RP, t. I. Komentarz. Art. 1–86*, pod red. M. Safjana, L. Boska, Warszawa 2016, s. 73–86.

⁶³ A. Sobczyk, D. Buch, komentarz do art. 24 Konstytucji RP (w:) *Konstytucja RP, t. I. Komentarz. Art. 1–86*, pod red. M. Safjana, L. Boska, Warszawa 2016, s. 645–648.

⁶⁴ W. Borysiak, komentarz do art. 33 Konstytucji RP (w:) *Konstytucja RP, t. I. Komentarz. Art. 1–86*, pod red. M. Safjana, L. Boska, Warszawa 2016, s. 843–846.

⁶⁵ A. Sobczyk, K. Kulig, komentarz do art. 65 Konstytucji RP (w:) *Konstytucja RP, t. I. Komentarz. Art. 1–86*, pod red. M. Safjana, L. Boska, Warszawa 2016, s. 1463–1478.

⁶⁶ Tamże.

⁶⁷ A. Sobczyk, D. Buch, komentarz do art. 66 Konstytucji RP (w:) *Konstytucja RP, t. I. Komentarz. Art. 1–86*, pod red. M. Safjana, L. Boska, Warszawa 2016, s. 1478–1486.

prawa do wypoczynku (art. 66 ust. 2 Konstytucji RP)⁶⁸. Wyżej wymienione regulacje konstytucyjne znajdują swoje rozwinięcie w podstawowych zasadach prawa pracy uregulowanych w kodeksie pracy⁶⁹. Możemy jednak wskazać na dalsze uregulowania zawarte w Konstytucji RP w rozdziale poświęconym m.in. wolnościom i prawom socjalnym, które nie mając wyraźnego odpowiednika w podstawowych zasadach prawa pracy, są jednak w tej gałęzi przedmiotem wyraźnego unormowania. Chodzi tu głównie o konstytucyjne uznanie prawa osób niepełnosprawnych do przysposobienia do pracy (art. 69 Konstytucji RP)⁷⁰, rozwinięte w ustawie z dnia 27 lipca 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁷¹, jak również o prawa rodziny, przewidziane w art. 71 Konstytucji RP, szeroko uregulowane m.in. w dziale ósmym kodeksu pracy „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem”⁷², który został istotnie rozbudowany o nowe uprawnienia rodzicielskie w 2015 r.⁷³

W Konstytucji RP zawarto także unormowania wyrażające zasady zbiorowego prawa pracy, a mianowicie: zasadę prawa do koalicji (art. 59 ust. 1 Konstytucji RP), zasadę prawa do prowadzenia rokowań i rozwiązywania zbiorowych sporów pracy (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP), zasadę dialogu społecznego (art. 20 Konstytucji RP). Zasady te zostały przewidziane w rozdziale II Konstytucji RP poświęconym wolnościom i prawom politycznym, ustawodawca zwykły zaś potwierdził je w kodeksie pracy, uznając je za podstawowe zasady prawa pracy (art. 18¹, 18² k.p.), a następnie rozwinął w ustawach odrębnych.

Związki prawa pracy z prawem konstytucyjnym, w szczególności w zakresie swobód i praw socjalnych, potwierdzają liczne orzeczenia TK dotyczące m.in. równego traktowania⁷⁴ wolności pracy, polityki zmierza-

⁶⁸ Tamże.

⁶⁹ Por. w szczególności art. 10, 11, 13, 14, 15, 18⁴ k.p.

⁷⁰ K. Ślęzak, komentarz do art. 69 Konstytucji RP (w:) *Konstytucja RP*, t. I. *Komentarz*. Art. 1–86, pod red. M. Safjana, L. Boska, Warszawa 2016, s. 1565–1571.

⁷¹ Tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 2046 z późn. zm.

⁷² Tytuł ten został wprowadzony do kodeksu pracy ustawą z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. Nr 128, poz. 1405 z późn. zm.

⁷³ Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. poz. 1220.

⁷⁴ A. Bień-Kacała, *Komentarz do orzeczenia TK z dnia 3 września 1996 r., K 10/96, OTK 1996, nr 4, poz. 33 (w:) Na straży państwa prawa. Trzydzieści lat orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, pod red. L. Garlickiego, M. Derlatki, M. Wiącka, Warszawa 2016, s. 172–179.