

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

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

SERIA AKADEMICKA

WYDANIE

4

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

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

SERIA AKADEMICKA

WYDANIE 4

Stan prawny na 15 lutego 2022 r.

Recenzent

Prof. nadzw. dr hab. Antoni Dral

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Katarzyna Świerk-Bożek

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Poszczególne rozdziały napisali:

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

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

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

Monika Lewandowicz-Machnikowska – rozdz. VI, XII

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

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

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



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.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2022

ISBN 978-83-8286-229-4

4. wydanie

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

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

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O AUTORACH

Kamil Antonów [ORCID: 0000-0001-5669-0272] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Opolskiego; kierownik Katedry Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Instytucie Nauk Prawnych UO; członek Zarządu Głównego Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego; autor licznych publikacji z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, poświęconych w szczególności przedmiotowi i ogólnoteoretycznym, zwłaszcza w aspekcie zasady solidarności, podstawom tej dyscypliny prawniczej, a także nowemu systemowi emerytalnemu i postępowaniom w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych; współautor *Systemu prawa ubezpieczeń społecznych* oraz wieloletni redaktor komentarzy do ustaw regulujących polski system emerytalno-rentowy.

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

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

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

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

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

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

SPIS TREŚCI

O autorach	5
Wykaz skrótów	25
Słowo wstępne	33

Dział pierwszy CZĘŚĆ OGÓLNA PRAWA PRACY

Rozdział I

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

Rozdział II

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

Rozdział III

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

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

Rozdział IV

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

Rozdział V

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

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

Dział drugi

INDYWIDUALNE PRAWO PRACY

Rozdział VI

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

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

Rozdział VII

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

Rozdział VIII

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

Rozdział IX

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

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

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

Rozdział X

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

Rozdział XI

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

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

Rozdział XII

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

Rozdział XIII

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

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

Rozdział XIV

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

Rozdział XV

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

Rozdział XVI

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

Rozdział XVII

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

Rozdział XVIII

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

Rozdział XIX

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

Rozdział XX

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

Rozdział XXI

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

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

Rozdział XXII

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

Rozdział XXIII

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

Dział trzeci

ZBIOROWE PRAWO ZATRUDNIENIA

Rozdział XXIV

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

Rozdział XXV

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

Rozdział XXVI

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

Rozdział XXVII

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

Rozdział XXVIII

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

Dział czwarty

PROCESOWE PRAWO PRACY

Rozdział XXIX

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

Rozdział XXX

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

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

Rozdział XXXI

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

Rozdział XXXII

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

Dział piąty **PRAWO UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**

Rozdział XXXIII

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

Rozdział XXXIV

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

Rozdział XXXV

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

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

Rozdział XXXVI

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

Rozdział XXXVII

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

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

Rozdział XXXVIII

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

Rozdział XXXIX

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

Rozdział XL

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

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

Rozdział XLI

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

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

EKPC	– Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie 4.11.1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.)
EKS	– Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.)
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.)
k.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2021 r. poz. 2345 ze zm.)
k.k.w.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. z 2021 r. poz. 53 ze zm.)
KN	– ustawa z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2021 r. poz. 1762)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
konwencja MOP nr 87	– konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco 9.07.1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125)
konwencja MOP nr 98	– konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie 1.07.1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.)
k.p.a.	– ustawa z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 735 ze zm.)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 1805 ze zm.)
KPP	– Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 389)
k.r.o.	– ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1359)
k.s.h.	– ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1526 ze zm.)
MPPGSiK	– Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169)

MPPOiP	– Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167)
o.p.	– ustawa z 29.08.1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz.U. z 2021 r. poz. 1540 ze zm.)
p.p.s.a.	– ustawa z 30.08.2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. z 2022 r. poz. 329 ze zm.)
pr. przeds.	– ustawa z 6.03.2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2021 r. poz. 162 ze zm.)
pr. spółdz.	– ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2021 r. poz. 648 ze zm.)
p.u.s.p.	– ustawa z 27.07.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 2072 ze zm.)
RODO	– rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119, s. 1, ze zm.)
r.o.n.p.	– rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z 14.12.2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy (Dz.U. Nr 273, poz. 2711 ze zm.)
r.p.d.s.	– rozporządzenie Rady Ministrów z 15.06.2021 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji rządowego programu „Dobry start” (Dz.U. poz. 1092)
r.p.ś.e.	– rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 11.10.2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe (Dz.U. Nr 237, poz. 1412)
r.p.z.m.	– rozporządzenie Rady Ministrów z 28.05.1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2019 r. poz. 1636 ze zm.)
TFUE	– Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47)
TWE	– Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (Dz.Urz. UE C 321E z 2006 r., s. 37), tzw. traktat rzymski; poprzednio Traktat o ustanowieniu Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej; od 1.12.2009 r. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
u.d.u.r.	– ustawa z 11.09.2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Dz.U. z 2021 r. poz. 1130 ze zm.)
u.e.k.	– ustawa z 21.11.2008 r. o emeryturach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 926)
u.e.p.	– ustawa z 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1924 ze zm.)
u.e.r.	– ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 504)
u.e.r.z.	– ustawa z 5.04.2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1832)
u.i.k.e.	– ustawa z 20.04.2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (Dz.U. z 2019 r. poz. 1808 ze zm.)
u.i.p.p.k.	– ustawa z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.)
u.k.n.u.p.	– ustawa z 30.08.1996 r. o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników (Dz.U. z 2022 r. poz. 318)

u.k.s.c.	– ustawa z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 2257 ze zm.)
u.n.ś.k.	– ustawa z 22.05.2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 301)
u.o.d.	– ustawa z 4.02.2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. z 2021 r. poz. 75 ze zm.)
u.o.f.f.e.	– ustawa z 28.08.1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 105 ze zm.)
u.o.p.	– ustawa z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2022 r. poz. 97)
u.o.r.p.	– ustawa z 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2020 r. poz. 7)
u.p.d.o.f.	– ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1128 ze zm.)
u.p.e.a.	– ustawa z 17.06.1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz.U. z 2022 r. poz. 479 ze zm.)
u.p.o.o.	– ustawa z 21.11.1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2021 r. poz. 372 ze zm.)
u.p.p.e.	– ustawa z 20.04.2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 2139)
u.p.p.k.	– ustawa z 4.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1342 ze zm.)
u.p.p.w.d.	– ustawa z 11.02.2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (Dz.U. z 2019 r. poz. 2407 ze zm.)
u.p.s.	– ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530)
u.p.s.d.	– ustawa z 28.07.1983 r. o podatku od spadków i darowizn (Dz.U. z 2021 r. poz. 1043)
u.p.spół.	– ustawa z 12.03.2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2021 r. poz. 2268 ze zm.)
u.p.u.p.	– ustawa z 16.09.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 537 ze zm.)
u.p.z.	– ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 690)
u.r.k.o.	– ustawa z 17.11.2021 r. o rodzinnym kapitale opiekuńczym (Dz.U. poz. 2270)
u.r.s.	– ustawa z 27.06.2003 r. o rencie socjalnej (Dz.U. z 2022 r. poz. 240)
u.r.s.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123)
u.r.ś.u.	– ustawa z 31.01.2019 r. o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym (Dz.U. z 2021 r. poz. 419 ze zm.)
u.s.c.	– ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2021 r. poz. 1233 ze zm.)
u.s.i.p.	– ustawa z 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.)
u.s.m.p.	– ustawa z 27.06.1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 437)
ustawa COVID-19	– ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 2095 ze zm.)

ustawa o FS	– ustawa z 23.10.2018 r. o Funduszu Solidarnościowym (Dz.U. z 2020 r. poz. 1787 ze zm.)
ustawa o KRS	– ustawa z 20.08.1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz.U. z 2021 r. poz. 112 ze zm.)
ustawa o RDS	– ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.)
u.s.u.s.	– ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 423 ze zm.)
u.ś.p.	– ustawa z 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1867)
u.ś.p.u.s.	– ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2021 r. poz. 1133 ze zm.)
u.ś.r.	– ustawa z 28.11.2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 615)
u.ś.u.	– ustawa z 31.07.2019 r. o świadczeniu uzupełniającym dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji (Dz.U. z 2021 r. poz. 1842 ze zm.)
u.u.s.r.	– ustawa z 20.12.1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2021 r. poz. 266 ze zm.)
u.u.s.w.p.	– ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1205 ze zm.)
u.z.e.f.	– ustawa z 18.02.1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz.U. z 2020 r. poz. 723 ze zm.)
u.z.e.ż.z.	– ustawa z 10.12.1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin (Dz.U. z 2022 r. poz. 520 ze zm.)
u.z.f.ś.s.	– ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 746 ze zm.)
u.z.g. (ustawa o zwolnieniach grupowych)	– ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.)
u.z.n.k.	– ustawa z 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2020 r. poz. 1913 ze zm.)
u.z.p.t.	– ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563)
u.z.s.p.	– ustawa z 5.07.2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U. z 2021 r. poz. 170)
u.z.w.	– ustawa z 30.10.2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (Dz.U. z 2020 r. poz. 984)
u.z.w.e.	– ustawa z 6.12.2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z określeniem zasad wypłaty emerytur ze środków zgromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych (Dz.U. poz. 1717)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.)

Czasopisma, zbiory orzecznictwa

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

Inne

13. emerytura	– dodatkowe roczne świadczenie pieniężne dla emerytów i rencistów
14. emerytura	– kolejne dodatkowe roczne świadczenie pieniężne dla emerytów i rencistów
ABW	– Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego
AW	– Agencja Wywiadu
BOR	– Biuro Ochrony Rządu
CBA	– Centralne Biuro Antykorupcyjne
CEIDG	– Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej
ETPC	– Europejski Trybunał Praw Człowieka
FEP	– Fundusz Emerytur Pomostowych
FGŚP	– Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
FP	– Fundusz Pracy
FRD	– Fundusz Rezerwy Demograficznej
FS	– Fundusz Solidarnościowy
funkcjonariusze	– funkcjonariusze Policji, ABW, AW, CBA, SKW, SWW, SG, SW, PSP, SOP, SC-S i SM
FUS	– Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
GIP	– Główny Inspektor Pracy
GUS	– Główny Urząd Statystyczny
IKE	– indywidualne konto emerytalne
IKZE	– indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego
KAS	– Kolegium Arbitrażu Społecznego
KB	– kwota bazowa
KNF	– Komisja Nadzoru Finansowego
KRUS	– Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
NFZ	– Narodowy Fundusz Zdrowia
NIK	– Najwyższa Izba Kontroli
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
OEK	– okresowa emerytura kapitałowa
OFE	– otwarty fundusz emerytalny
ON	– okres nieskładkowy
ONZ	– Organizacja Narodów Zjednoczonych
OS	– okres składkowy
OU	– okres uzupełniający
PFE	– pracowniczy fundusz emerytalny
PIP	– Państwowa Inspekcja Pracy
PKD	– Polska Klasyfikacja Działalności
PPE	– pracownicze programy emerytalne
PPK	– pracownicze plany kapitałowe
PrTE	– pracownicze towarzystwo emerytalne
PSP	– Państwowa Straż Pożarna
PTE	– powszechne towarzystwo emerytalne
PW	– podstawa wymiaru
SA	– Sąd Apelacyjny

SC	– Służba Celna
SC-S	– Służba Celno-Skarbowa
SG	– Straż Graniczna
SIP	– społeczna inspekcja pracy
SKW	– Służba Kontrwywiadu Wojskowego
SM	– Straż Marszałkowska
SN	– Sąd Najwyższy
SOP	– Służba Ochrony Państwa
SW	– Służba Więzienna
SWW	– Służba Wywiadu Wojskowego
ŚDTŻ	– średnie dalsze trwanie życia
świadczenie uzupełniające	– świadczenie uzupełniające dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji (tzw. 500+ dla osób niepełnosprawnych)
TK	– Trybunał Konstytucyjny
TS	– Trybunał Sprawiedliwości
TUW	– towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych
WSA	– Wojewódzki Sąd Administracyjny
WWPW	– wskaźnik wysokości podstawy wymiaru
ZUS	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych
żołnierze	– żołnierze zawodowi

SŁOWO WSTĘPNE

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

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

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

Dział pierwszy

CZĘŚĆ OGÓLNA PRAWA PRACY

Rozdział I

POJĘCIE, SYSTEMATYKA I ZAKRES PRZEDMIOTOWY PRAWA PRACY

1. Definicja i systematyka prawa pracy

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

**ujęcie
historyczne**

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

**definicja prawa
pracy**

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

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

**rodzaje
stosunków
prawa pracy**

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

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

**hetero-
geniczność
prawa pracy**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**pojęcie
indywidualnego
prawa pracy**

**zakres
przedmiotowy
indywidualnego
prawa pracy**

**podziały
indywidualnego
prawa pracy**

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

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

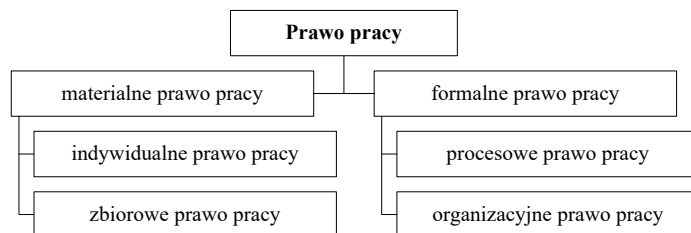
nych aktów kreujących stosunek pracy w służbie publicznej (np. w służbie cywilnej, samorządzie terytorialnym, sądownictwie i prokuraturze). Ostatnie dziesięciolecie cechuje go coraz silniejsza atrofia, uchwalane są bowiem kolejne ustawy, które – zazwyczaj w sposób niekompleksowy, wręcz partykularny –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

pojęcie zbiorowego prawa pracy

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

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

Schemat 1. Prawo pracy



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

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

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

2. Zatrudnienie niepracownicze

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

**ogólna
charakterystyka**

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

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

**podział
zatrudnienia
nie-
pracowniczego**

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

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

- społecznoprawnym,
- naukowoprawnym,
- sportowoprawnym,
- agrarnoprawnym.

cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze

Rozważania na temat zatrudnienia niepracowniczego rozpocznę od stosunków pracy o charakterze cywilnoprawnym. Jego wspólną cechą jest autonomia podmiotu zatrudniającego oraz świadczącego pracę. Często jest ona skorelowana przynajmniej z formalną równością stron. Jak się wydaje, w najszerszym wymiarze owe cechy występują w klasycznych umowach kodeksowych. Mam tu na myśli przede wszystkim umowę o dzieło¹³ i umowę agencyjną¹⁴. W znacznym wymiarze charakteryzują one też umowy zlecenia i nienazwane umowy o świadczenie usług. W tych ostatnich kontraktach występuje jednak w stosunkach przemysłowych silna dyferencjacja. Pierwiastek równorzędności stron schodzi natomiast na plan dalszy w ramach cywilnoprawnych umów pracy tymczasowej.

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

kontrakty menedżerskie

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

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

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

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

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

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

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

**stażyści
i praktykanci**

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

**zatrudnienie
w rolniczych
spółdzielniach
produkcyjnych**

Jakościowo odmienną kategorię niepracowniczych stosunków zatrudnienia stanowią stosunki o charakterze administracyjnoprawnym²³. Cechują się one tym, że praca jest wykonywana przez funkcjonariusza w warunkach dobrowolnego podporządkowania, w której podmiot zatrudniający, mający status organu – głównie na mocy norm rangi ustawowej – określa warunki świadczenia pracy. Relacje te charakteryzuje silny element dyspozycyjności, wynikający z podległości służbowej i sankcjonowany rygorami odpowiedzialności dyscyplinarnej. Swoistym ekwiwalentem owej wzmożonej dyspozycyjności są szczególne uprawnienia przysługujące funkcjonariuszom, mające niekiedy nawet cechy przywilejów.

**administracyjno-
prawne
zatrudnienie**

Z punktu widzenia zakresu podmiotowego prawa pracy istotne znaczenie ma kwestia delimitacji stosunków służbowych o charakterze pracowniczym

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

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

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

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

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

²³ Por. *System prawa administracyjnego*, t. 11. *Stosunek służbowy*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, Warszawa 2011, *passim*; T. Kuczyński [w:] *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 381 i n.

od stosunków niepracowniczych. W tych pierwszych dominuje pierwiastek obligacyjny, w drugich zaś elementy władcze. Ten drugi rodzaj zatrudnienia występuje więc w przypadku funkcjonariuszy Policji, SG, SW²⁴, ABW, CBA, SOP, strażaków PSP²⁵ oraz żołnierzy zawodowych. Wątpliwości nasyła status strażników miejskich i gminnych ze względu na podobne do Policji uprawnienia. Reguluje go pragmatyka zawodowa, która w sprawach nieuregulowanych odsyła do ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych²⁶. Tak szerokie zastosowanie norm prawa pracy w odniesieniu do strażników przesądza, w moim przekonaniu, o obligacyjnym charakterze zatrudnienia. Za proponowaną tutaj opcją interpretacyjną przemawia też literalna wykładnia art. 33 ustawy o strażach gminnych, która wyróżnia obok strażników także „innych” pracowników zatrudnionych w straży.

penalnoprawne zatrudnienie

Penalnoprawne stosunki zatrudnienia obejmują niektóre rodzaje pracy świadczone przez osoby skazane na karę pozbawienia wolności albo ograniczenia wolności²⁷. W obu przypadkach regulacje normatywne są ukierunkowane na cele resocjalizacyjne (por. art. 1 ust. 2 ustawy z 28.08.1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności²⁸). Do stosunków penalnoprawnych można zaliczyć wyłącznie te relacje prawne, które skazanego przez czas odbywania kary pozbawienia wolności wiążą z państwem reprezentowanym przez administrację zakładu karnego. Pierwiastek dobrowolności jest w nim silnie ograniczony przez zgodę dyrektora zakładu karnego na wykonywanie pracy, albo skierowanie do pracy. W swej istocie analogiczne mechanizmy funkcjonują w odniesieniu do osób skazanych na karę ograniczenia wolności w formie wykonywania nieodpłatnej, dozorowanej pracy na cele publiczne. Świadczona praca w obu przedstawionych wymiarach nie jest wynikiem w pełni swobodnego oświadczenia woli, lecz stosowania przymusu państwowego. W tym miejscu godzi się jednak podkreślić, że skazani pozbawieni wolności mogą też być zatrudnieni w ramach stosunku pracy i mieć przymiot pracownika, jeżeli praca jest wykonywana na warunkach przewidzianych w art. 121 § 2 k.k.w.

ustrojowo- prawne zatrudnienie

Ustrojowoprawne zatrudnienie cechuje się tym, że praca jest wykonywana w związku z funkcją publiczną – z wyboru – piastowaną w organach przedstawicielskich. Przykładem są posłowie i senatorowie „zawodowi” (por. roz-

²⁴ Por. wyrok SA w Białymstoku z 26.06.2012 r., III AUa 287/12, OSAB 2012/2–3, poz. 9; wyrok WSA w Warszawie z 5.11.2013 r., II SA/Wa 1070/13, LEX nr 1424806, teza 1.

²⁵ Por. wyrok SN z 7.04.2009 r., I PK 218/08, M.P.Pr. 2009/7, s. 372–374.

²⁶ Por. art. 32 ustawy z 29.08.1997 r. o strażach gminnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1763).

²⁷ Por. A. Kosut [w:] *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 256 i n.

²⁸ Dz.U. z 2021 r. poz. 179.

dział 5 ustawy z 9.05.1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora²⁹⁾³⁰⁾. Od pierwszego posiedzenia Sejmu bądź Senatu przysługuje im uposażenie w wysokości wynagrodzenia podsekretarza stanu. Zgodnie z postanowieniami art. 27 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora jest ono traktowane jak wynagrodzenie ze stosunku pracy. Okres jego pobierania wlicza się do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze³¹⁾. Posłowi lub senatorowi przysługuje też po zakończeniu kadencji odprawa parlamentarna, a w razie jego śmierci rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna. Na tle tych regulacji uprawniona wydaje się konstatacja, że parlamentarzyści zawodowi mają status – pod kątem uprawnień – istotnie zbliżony do pracowniczego. *A rerum natura* ich obowiązki znacznie różnią się od pracowniczych, co wynika z charakteru piastowanego mandatu społecznego. Do tej kategorii relacji normatywnych można też zakwalifikować pracę niektórych najwyższych przedstawicieli władz publicznych.

Gospodarczoprawne stosunki zatrudnienia cechują się tym, że praca jest w nich wykonywana przez indywidualny podmiot w ramach rejestrowanej pozarolniczej działalności gospodarczej prowadzonej na własny rachunek³²⁾. W doktrynie jest ono określane jako samozatrudnienie³³⁾. Nie może mieć ono charakteru pozornego. Mam tu na myśli sytuację, w której praca jest wykonywana w warunkach typowych dla stosunku pracy, zwłaszcza podległości poleceniom podmiotu zatrudniającego³⁴⁾. Na tym tle powstaje więc problem samozatrudnienia pracowników. Normy prawa pracy *explicite* nie zakazują dodatkowej współpracy stron stosunku pracy w charakterze odrębnych podmiotów gospodarczych. Jest ono jednak dopuszczalne tylko wówczas, gdy praca ma za przedmiot inne czynności niż objęte treścią stosunku pracy, w szczególności jeśli dotyczy innego rodzaju pracy.

**gospodarczo-
prawne
zatrudnienie**

Do zatrudnienia niepracowniczego zaliczam także świadczenie pracy w strukturach kierowniczych spółek prawa handlowego. Określam je w sferze przedmiotowej jako relacje handlowoprawne, charakteryzujące się prze-

**handlowo-
prawne
zatrudnienie**

²⁹⁾ Dz.U. z 2018 r. poz. 1799.

³⁰⁾ Por. J. Stelina, *Charakter prawny stosunków zatrudnienia konstytucyjno-prawnego*, GSP 2014/XXXI, s. 973 i n.

³¹⁾ Por. J. Oniszczyk [w:] *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 508 i n.

³²⁾ Por. K. Walczak [w:] *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 298 i n.; A. Pawłowski, „Samozatrudnienie” na gruncie prawa polskiego, GSP 2013/XXX, s. 89 i n.

³³⁾ Por. M. Skąpski, *Problem pojęcia i prawnej regulacji samozatrudnienia* [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 86–87; A. Patulski [w:] *Prawo pracy*, red. A. Patulski, Warszawa 2010, s. 59–60.

³⁴⁾ Por. Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę. Aspekty prawne* [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Warszawa 2003, s. 80.

de wszystkim pierwiastkami organizacyjnymi w zatrudnieniu. Przykładem tego typu stosunków jest świadczenie pracy przez członków kierowniczych organów spółek kapitałowych³⁵. Podlega ono regulacji przez normy Kodeksu spółek handlowych, w których obowiązują w tej materii szczególne relacje organizacyjno-obligacyjne³⁶. Osoby te mogą być również zatrudnione w ramach stosunku pracy³⁷. W tym kontekście warto przywołać stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 8.03.1995 r., I PZP 7/95³⁸, zgodnie z którym w przypadku jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, gdzie wspólnik jest zarazem jedynym członkiem zarządu, stosunek pracy nie powstaje, ponieważ nie można go zawrzeć z samym sobą.

społeczno- prawne zatrudnienie

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

³⁵ Por. H. Szurgacz, *Charakter prawny zatrudnienia członków zarządu spółki akcyjnej* [w:] *Spółka jako podmiot gospodarczy*, red. J. Frąckowiak, AUW. Prawo 1995/242, s. 150 i n.; Z. Kubot, *Umowy o zarządzaniu członków zarządu spółek kapitałowych*, Warszawa–Zielona Góra 1998, *passim*.

³⁶ Por. wyrok SN z 19.11.2013 r., I PK 120/13, LEX nr 1448684, teza 2; wyrok SN z 23.03.2012 r., II PK 169/11, M.P.Pr. 2012/7, s. 371–372.

³⁷ Por. wyrok SN z 23.03.2012 r., II PK 169/11, M.P.Pr. 2012/7, s. 371–372.

³⁸ OSNP 1995/18, poz. 225; por. też wyrok SN z 23.09.1997 r., I PKN 276/97, OSNP 1998/13, poz. 397; wyrok SN z 29.05.2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007/11–12, poz. 154.

³⁹ Dz.U. z 2020 r. poz. 1057 ze zm.

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

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

W systemie prawa polskiego uprawnione wydaje się także wyróżnienie sportowoprawnych stosunków zatrudnienia. Świadczona w ich ramach praca polega na aktywności związanej z uczestnictwem we współzawodnictwie sportowym przez zawodników. Status ten posiadają osoby uprawiające określoną dyscyplinę sportu olimpijskiego⁴². Działalność ta ma charakter odpłatny, gdyż zawodnicy otrzymują rozmaite świadczenia finansowe, zarówno o charakterze obligatoryjnym, jak i uznaniowym (np. stypendia). Okres świadczenia pracy sportowej podlega zaliczeniu do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Trzeba tu zaakcentować, że w sporcie zawodowym występują także inne niepracownicze stosunki zatrudnieniu⁴³ (np. cywilnoprawne, gospodarczoprawne), a nawet zatrudnienie o charakterze pracowniczym. Często występuje zjawisko ich wzajemnej interferencji.

**sportowo-
prawne
zatrudnienie**

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

**agrarnoprawne
zatrudnienie**

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

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

⁴² Por. ustawa z 25.06.2010 r. o sporcie (Dz.U. z 2020 r. poz. 1133 ze zm.).

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

LITERATURA

- Baran K.W., *O relacjach logicznych pomiędzy pojęciami prawa pracy i prawa zatrudnienia* [w:] *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, red. R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek, Wrocław 2021
- Baran K.W., *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5.07.2018 r.*, PiZS 2018/9
- Baran K.W., *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy*, Gdańsk-Kraków 1999
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002
- Bednarowicz B., „Uberyzacja zatrudnienia” – praca w gospodarce współdziałania w świetle prawa UE, M.P.Pr. 2018/2
- Chmielek-Lubińska E., *Z problematyki autonomii prawa pracy* [w:] *Polskie prawo pracy w procesie przemian*, red. A.M. Świątkowski, Warszawa-Kraków 1991
- Ćwiertniak B.M., *Kryteria kodyfikacyjne a wyodrębnienie prawa pracy jako gałęzi prawa w polskim systemie prawa*, St.Pr.PiPSP. 2006/1
- Ćwiertniak B.M., *Kryteria wyodrębniania prawa pracy jako gałęzi prawa polskiego*, St.Pr.PiPSP. 2007/1
- Ćwiertniak B.M., *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa pracy*, GSP 2000/VI
- Ćwiertniak B.M., *Pojęcie i definiowanie zbiorowego prawa pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. V. *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014
- Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004
- Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013
- Goździewicz G., *Szczególne właściwości norm prawa pracy*, Toruń 1988
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013
- Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Kraków 2007
- Jaśkiewicz W., Jackowiak Cz., Piotrowski W., *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1980
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1995
- Kodeks pracy. Komentarz*, t. I. Art. 1–113, red. K.W. Baran, Warszawa 2020
- Kolasinski K., *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2001
- Kubot Z., *Umowy o podobnym charakterze do kontraktów menedżerskich*, PiZS 2018/1
- Lekston M., *Dyferencjacja prawa pracy*, St.Pr.PiPSP. 2013
- Lewandowski H., *Granice liberalizacji prawa pracy* [w:] *Granice liberalizacji prawa pracy. Problemy zabezpieczenia społecznego. Materiały z XIV Zjazdu katedr (zakładów) prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. E. Bielak, H. Lewandowski, Łódź 2003
- Malanowski A., *Moc wiążąca norm prawa pracy*, PiP 1985/4
- Miąsko M., *Analiza charakterystyki umowy o pomocy przy zbiorach (ujęcie komparatystyczne)*, St.Pr.PiPSP. 2018
- Mitrus L., *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006
- Musiąła A., *Homo iuridicus prawa pracy*, PiZS 2018/6
- Musiąła A., *Prawo pracy: prawo publiczne czy prawo prywatne*, PiZS 2017/5
- Nanowski Z., *Problem dyferencjacji prawa pracy*, PiP 1959/3
- Principles of Polish Labour Law*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018
- Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013
- Salwa Z., Szubert W., Święcicki M., *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957
- Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006

- Stelina J., *Przedmiot prawa pracy [w:] System prawa pracy, t. I. Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- System prawa pracy, t. I. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- System prawa pracy, t. II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017
- Szewczyk H., *Układ zbiorowy pracy jako źródło dyferencjacji warunków zatrudnienia*, M.P.Pr. 2014/5
- Szubert W., *O prawie pracy i jego metodach*, PiZS 1962/9–10
- Szubert W., *Szczególne właściwości prawa pracy*, St. Pr.-Ek. 1970/4
- Umowa o pracę a umowa zatrudnienia*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2018
- Wyka T., *Miejsce prawa pracy w systemie prawa polskiego [w:] System prawa pracy, t. I. Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- Zieliński T., *Podstawy rozwoju prawa pracy*, Warszawa–Kraków 1988

Rozdział II

FUNKCJE PRAWA PRACY

1. Charakterystyka funkcji prawa pracy

pojęcie funkcji prawa

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

podstawowe funkcje prawa pracy

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

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

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

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

**multi-
funkcyjność
przepisów
prawa pracy**

2. Funkcja ochronna prawa pracy

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

**istota funkcji
ochronnej
prawa pracy**

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

**ochronna
funkcja
indywidualnego
prawa pracy**

W zbiorowym prawie zatrudnienia³ funkcję ochronną spełniają przepisy określające prawo do strajku. Z punktu widzenia ochrony interesów ekonomicznych osób wykonujących pracę zarobkową ważną rolę odgrywa zwłaszcza

**ochronna
funkcja
zbiorowego
prawa
zatrudnienia**

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

cza art. 23 ust. 2 u.r.s.z., który statuuje zasadę, zgodnie z którą w czasie legalnego strajku pracownika zachowuje się prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnienia ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. W szerokim wymiarze omawiana funkcja wyraża się też w regulacjach dotyczących układów zbiorowych pracy. Wielokrotnie są one ukierunkowane na zabezpieczenie ekonomiczno-socjalnych interesów zatrudnionych (np. art. 21 ust. 3 u.z.z. oraz art. 241¹³ § 1 k.p.).

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

ochronna funkcja procesowego prawa pracy

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

3. Funkcja organizatorska prawa pracy

istota organizatorskiej funkcji prawa pracy

Funkcja organizatorska prawa pracy⁵ polega na działaniu jego norm w sposób zapewniający właściwy przebieg szeroko pojmowanego procesu pracy. W ujęciu podmiotowym służą one interesom pracodawcy, gdyż to przede wszystkim on jest zainteresowany sprawnym i niezakłóconym ich przebie-

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

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

giem. W szerokim wymiarze organizatorska funkcja indywidualnego prawa pracy wyraża się w uprawnieniach kierowniczych. Pracownik zgodnie z postanowieniami art. 100 § 1 k.p. jest zobowiązany do stosowania poleceń przełożonych. Kodeks pracy gwarantuje też pracodawcy inne uprawnienia w zakresie organizacji pracy, w szczególności mam tu na myśli przepisy o rozkładzie czasu pracy (np. art. 135 k.p.), zasadach pełnienia dyżurów (art. 151⁵ k.p.), planach urlopów wypoczynkowych (art. 163 § 1 k.p.), odwołaaniach z urlopu (art. 167 k.p.).

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

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

Funkcję organizatorską spełniają też normy regulujące zasady współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi oraz podmiotami partycypacyjnymi. Odnosi się to zarówno do płaszczyzny indywidualnej (np. art. 38 k.p.)⁶, jak i kolektywnej (np. art. 26 pkt 2 u.z.z.). Jednak w najszerszym wymiarze omawianą funkcję realizują przepisy zbiorowego prawa zatrudnienia regulujące zasady prowadzenia sporów zbiorowych. W swych założeniach mają one przeciwdziałać nieuzasadnionej dysfunkcjonalizacji środowiska pracy w następstwie sporu zbiorowego. Nader istotną rolę spełnia w tej materii zasada monopolu związków zawodowych na organizację strajku (art. 20 u.r.s.z.). Strajk podjęty poza strukturami związkowymi jest nielegalny. W swej istocie podobną rolę odgrywają też inne ustawowo zadekretowane dyrektywy prowadzenia akcji strajkowej, zwłaszcza zasada racjonalności ekonomicznej

**organizatorska
funkcja
indywidualnego
prawa pracy**

**organizatorska
funkcja
zbiorowego
prawa
zatrudnienia**

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

oraz racji ostatecznej. Wyrazem funkcji organizatorskiej prawa zatrudnienia jest również nałożony w art. 21 ust. 2 u.r.s.z. obowiązek współdziałania strajkujących z pracodawcą w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów i urządzeń koniecznych do przywrócenia. Dominuje ona też w regulacjach określających zachowania strajkujących. Zgodnie z art. 21 ust. 1 u.r.s.z. kierownik zakładu pracy nie może być ograniczony w pełnieniu obowiązków i wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do osób niebiorących udziału w akcji strajkowej oraz w zakresie niezbędnym dla zapewnienia ochrony mienia i nieprzerwanej pracy urządzeń i obiektów.

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

4. Funkcja ireniczna prawa pracy

**istota irenicznej
funkcji prawa
pracy**

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

**ireniczna
funkcja
zbiorowego
prawa
zatrudnienia**

Funkcję tę realizują w szczególności normy zbiorowego prawa zatrudnienia⁸, gdy wprowadzają rozmaite formy obowiązkowego dialogu między partnerami społecznymi. Z taką sytuacją mamy do czynienia w przypadku sporów zbiorowych. Zgłoszenie tego rodzaju sporu rodzi po stronie pracodawcy obowiązek niezwłocznego podjęcia rokowań ze związkami zawodowymi.

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

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

W świetle postanowień art. 8 u.r.s.z. negocjacje są prowadzone między stronami sporu obligatoryjnie. Z normatywnego punktu widzenia nie mają one możliwości uchylecia się od podjęcia rozmów. Polubowną funkcję spełnia w systemie likwidowania sporów zbiorowych także mediacja⁹, która polega na uczestnictwie podmiotu trzeciego w roli łącznika między stronami, pomagającego wypracować możliwy do przyjęcia przez każdą z nich kompromis. W świetle postanowień art. 10 u.r.s.z. nie ulega wątpliwości, że procedura mediacyjna jest obligatoryjna. W praktyce oznacza to, że strona prowadząca spór w imieniu osób wykonujących pracę zarobkową nie może pominąć tego etapu. Tego rodzaju regulacja prawna jest więc niewątpliwie instrumentem służącym pokojowemu zakończeniu konfliktu zbiorowego.

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

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

**ireniczna
funkcja
procesowego
prawa pracy**

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

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

sądowe postępowanie pojednawcze

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

W obecnym stanie prawnym sądowe postępowanie pojednawcze wypełnia lukę w systemie ugodowego likwidowania indywidualnych sporów pracy. Przepisy art. 184–186 k.p.c.¹¹ stanowią ważki instrument irenicznej funkcji prawa pracy. W moim przekonaniu normy te wydają się nader przydatne przy polubownym załatwianiu drobnych spraw zaistniałych na tle materialnej odpowiedzialności pracowników. W praktyce chodzi zwłaszcza o sprawy dotyczące manka i inne mające charakter odszkodowawczy. W swej istocie analogiczne cele są realizowane w sprawach z zakresu prawa pracy przez mediatorów działających na podstawie art. 183¹ i n. k.p.c.

5. Funkcja rozdzielcza prawa pracy

istota rozdzielczej funkcji prawa pracy

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

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

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

¹² Dz.U. z 2020 r. poz. 1637 ze zm.

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

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

**rozdzielcza
funkcja
zbiorowego
prawa
zatrudnienia**

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

LITERATURA

- Baran K.W., *Funkcja ochronna zbiorowego prawa pracy*, St. Pr. P. 2009
- Baran K.W., *O funkcjach zbiorowego prawa pracy uwag kilka* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002
- Baran K.W., *Ogólna charakterystyka ustawodawstwa antykryzysowego na tle funkcji prawa pracy*, PiZS 2009/9
- Baran K.W., *Organizatorska funkcja zbiorowego prawa pracy de lege lata i de lege ferenda* [w:] *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. A. Patulski, K. Walczak, Warszawa 2009
- Baran K.W., *Polubowna funkcja prawa pracy*, „Polityka Społeczna” 2005/1
- Baran K.W., *Refleksje o ochronie stosunku zatrudnienia działaczy związkowych na poziomie zakładowym po nowelizacji ustawy związkowej z 5.07.2018 r.*, PiZS 2018/10
- Goździewicz G., *Funkcje prawa pracy w nowym ustroju w Polsce* [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013
- Mędrala M., *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011
- Muszalski W., *Przemiany funkcji ochronnej i organizacyjnej w prawie pracy*, PiZS 1995/3
- Nowak M., *Problem wypalenia zawodowego w kontekście ochrony życia i zdrowia pracownika*, PiZS 2018/10
- Liszcz T., *W sprawie rozdzielczej funkcji prawa pracy* [w:] *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, red. M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017
- Pisarczyk Ł., *Cele prawa pracy a jego funkcja ochronna i organizacyjna*, PiZS 2012/12
- Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M. Mielczarek, Warszawa 2017
- Strzała M., Grygutis J., *Założenia aksjologiczne ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta*, St.Pr.PiPSp. 2018
- Salwa Z., *Nowy ład w Polsce a ochronna funkcja prawa pracy* [w:] *Nowy ład w Polsce i w Europie*, red. M. Matey, Warszawa 1997
- Salwa Z., *Organizacyjna funkcja prawa pracy*, St. Praw. 1986/1
- Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006
- System prawa pracy*, t. I. *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- Szuba M., *Problematyka ograniczenia handlu w świetle zasad i wolności konstytucyjnych*, PiZS 2018/3
- Szubert W., *Funkcje prawa pracy*, PiP 1971/3–4
- Wierzbńska H., *Funkcja ochronna zeuropeizowanego prawa pracy* [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, Część 1. *Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986

Rozdział III

ZASADY PRAWA PRACY

1. Uwagi wprowadzające

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

**zasady prawa
w polskim
prawo-
znawstwie**

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

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

zdawczy. Niekiedy za takie uznaje się cechy charakteryzujące określoną instytucję prawa pracy.

2. Systematyzacja zasad prawa pracy

zasady normatywne, postulatywne i opisowe

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

systematyka na podstawie miejsca regulacji

Zasady prawa pracy mogą być klasyfikowane na podstawie miejsca przepisów prawa pracy, w których są one zawarte. W tym przypadku podstawowe znaczenie mają zasady konstytucyjne. Ich doniosłość polega na tym, że naruszenie tych zasad przez ustawy lub inne akty prawne upoważnia do wystąpienia ze skargą konstytucyjną (art. 79 Konstytucji RP). Normy konstytucyjne odgrywające istotną rolę dla prawa pracy można podzielić na: 1) ogólne, dotyczące ustroju pracy, określające wolności i prawa człowieka; 2) szczegółowe, dotyczące wolności i praw w sferze indywidualnych stosunków pracy oraz 3) szczegółowe, dotyczące wolności i praw w obszarze zbiorowego prawa pracy. Do tych pierwszych należą na przykład: zasada demokratycznego państwa prawnego (art. 2 Konstytucji RP), zasada społecznej gospodarki rynkowej (art. 20 Konstytucji RP), zasada ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP),

zasada przyrodzonej godności (art. 30 Konstytucji RP), zasada wolności (art. 31 Konstytucji RP), zasada równości (32, 33 Konstytucji RP), prawo do życia (art. 38 Konstytucji RP). W sferze indywidualnych stosunków pracy ważne miejsce zajmują zasady zawarte w Konstytucji RP w rozdziale II „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela” w podrozdziale „Wolności i prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne”. Chodzi tu w szczególności o: wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz miejsca pracy (art. 65 Konstytucji RP), prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawo do odpoczynku (art. 66 Konstytucji RP). W obszarze zbiorowego prawa pracy respektowania wymagają: wolność tworzenia i działania związków zawodowych (art. 12 Konstytucji RP), wolność zrzeszania się w organizacjach pracodawców, prawo do rokowań zbiorowych i strajku (art. 59 Konstytucji RP), wolność zgromadzeń i uczestniczenia w nich (art. 57 Konstytucji RP).

Wiele zasad prawa pracy wyrażonych jest w prawie międzynarodowym i europejskim. Chodzi tu przede wszystkim o Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r., Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r., Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 1950 r. oraz konwencje MOP, w szczególności: konwencję nr 29 dotyczącą pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjętą w Genewie 28.06.1930 r.³; konwencję nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętą w San Francisco 9.07.1948 r.; konwencję nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętą w Genewie 1.07.1949 r.; konwencję nr 100 dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętą w Genewie 29.06.1951 r.⁴; konwencję nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, przyjętą w Genewie 25.06.1957 r.⁵; konwencję nr 111 dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjętą w Genewie 25.06.1958 r.⁶; konwencję nr 138 dotyczącą najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, przyjętą w Genewie 26.06.1973 r.⁷; konwencję nr 182 dotyczącą zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, przyjętą w Genewie 17.06.1999 r.⁸, do których Międzynarodowa Organizacja Pracy odwołuje się w Deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy z 1998 r.⁹ We wstępie podkreśla się, że „[...] wszyscy Członkowie, nawet jeśli nie ratyfikowali omawianych konwencji, mają – wynikający z fak-

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

⁴ Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238.

⁵ Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240.

⁶ Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218.

⁷ Dz.U. z 1978 r. Nr 12, poz. 53.

⁸ Dz.U. z 2004 r. Nr 139, poz. 1474.

⁹ ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_polish.pdf (dostęp: 3.01.2022 r.).

tu członkostwa w Organizacji – obowiązek poszanowania, promowania oraz realizacji, w dobrej wierze oraz zgodnie z Konstytucją, zasad dotyczących podstawowych praw stanowiących przedmiot wspomnianych konwencji, a mianowicie: (a) swobody zrzeszania się oraz efektywnego uznania prawa rokowań zbiorowych; (b) likwidacji wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej; (c) skutecznej likwidacji pracy dzieci oraz (d) likwidacji dyskryminacji w zatrudnieniu i w zakresie wykonywania zawodu”. Spośród uregulowań prawa europejskiego i Unii Europejskiej podstawowe znaczenie ma Europejska Karta Społeczna z 1961 r., Zrewidowana Europejska Karta Społeczna z 1996 r.¹⁰ oraz Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z 2000 r.

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

**systematyka
ze względu
na zasięg
oddziaływania**

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

¹⁰ http://www.nzzk.nw.pl/pdf/eu_karta_spol.pdf (dostęp: 3.01.2022 r.).

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

**sposób
wyrażenia
zasad
w przepisach**

3. Funkcje zasad prawa pracy

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

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

**funkcja
regulacyjna**

Zasady prawa pracy wyznaczają kierunek działań prawotwórczych. Wskazują idee, myśli przewodnie, które powinny być realizowane przez prawo pracy. Funkcję wytycznych legislacyjnych pełnią zasady konstytucyjne, których przestrzeganie podlega ocenie Trybunału Konstytucyjnego. Deklaracje w nich zawarte znajdują urzeczywistnienie na poziomie ustawodawstwa zwykłego. Zasady prawa pracy mają także istotne znaczenie w procesie wy-

**funkcja
wytycznych
legislacyjnych
i wskazówek
interpretacyjnych**

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

kładni prawa. Organy stosujące prawo, interpretując przepisy prawa pracy, zobowiązane są do poszanowania przyjętych zasad.

**zasady prawa
pracy w świetle
art. 300 k.p.**

W piśmiennictwie prawa pracy dużo uwagi poświęca się zasadom prawa pracy w kontekście art. 300 k.p. Stwierdza się, że pełnią one funkcje pierwotną (ewaluacyjną) oraz funkcje wtórne (następcze). Wśród tych ostatnich wymienia się funkcję modyfikacyjną, funkcję eliminacyjną, funkcję regulacyjną oraz funkcję aprobującą. Funkcja ewaluacyjna polega na ocenie przepisów prawa cywilnego w aspekcie zgodności (czy niesprzeczności) z zasadami prawa pracy. Brak owej sprzeczności umożliwia sięgnięcie do uregulowań cywilnoprawnych, dając podstawy do realizacji zadań o charakterze wtórnym. Funkcję modyfikacyjną należy rozumieć w ten sposób, że w razie częściowej niezgodności przepisów prawa cywilnego z zasadami prawa pracy uregulowania cywilnoprawne, o ile jest to możliwe, są odpowiednio modyfikowane lub korygowane przez podmiot stosujący prawo, tak aby mogły stanowić podstawę rozstrzygnięcia w kwestii nieuregulowanej w prawie pracy. Funkcja eliminacyjna wyraża się w stwierdzeniu, że przepisy Kodeksu cywilnego jako całkowicie sprzeczne z zasadami prawa pracy nie znajdują zastosowania do stosunków pracy. Zasady prawa pracy, wypełniając lukę prawną powstałą w wyniku odmowy zastosowania przepisów Kodeksu cywilnego, pełnią funkcję regulacyjną. O funkcji aprobującej można mówić w przypadku stwierdzenia zgodności z nimi unormowań Kodeksu cywilnego¹².

4. Podstawowe zasady prawa pracy

4.1. Zasada prawa do pracy

**pierwotne
rozumienie
prawa do pracy**

Do podstawowych zasad prawa pracy w pierwszej kolejności należy prawo do pracy. Zasadę tę wymienienia się w przepisach międzynarodowych, na przykład w art. 6 ust. 1 MPPGŚiK, który przewiduje, że państwa strony uznają prawo do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą, oraz podejmą odpowiednie kroki w celu zapewnienia tego prawa. O możliwość zarabiania na życie przez pracę swobodnie wybraną stanowi Europejska Karta Społeczna. Prawo do pracy przewidziane jest także w przepisach krajowych. W okresie obowiązywania Konstytucji z 1952 r.¹³ prawo to rozumiano jako prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy

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

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

(art. 68). Podobnie było ono ujmowane w art. 10 § 1 k.p., zgodnie z którym obywatelom Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej zapewniano pracę przez stały i wszechstronny rozwój gospodarki narodowej oraz politykę racjonalnego zatrudnienia. Mimo że brzmienie tych przepisów było kategoryczne, prawo do pracy nie miało charakteru roszczeniowego¹⁴. Było ono traktowane jako idea wyznaczająca kierunek działalności legislacyjnej, postulat tworzenia norm prawnych gwarantujących obywatelom pracę oraz ochronę przed utratą zatrudnienia¹⁵.

Zmiany społeczno-polityczne z przełomu lat 80. i 90. XX w. sprawiły, że na nowo rozgorzała dyskusja na temat zasady prawa do pracy. W jej efekcie znowelizowano¹⁶ art. 10 k.p., przewidując, że każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu (§ 1). Podobnie prawo to ujęto w Konstytucji RP. W myśl art. 65 ust. 1 Konstytucji RP każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. W świetle unormowań konstytucyjnych „wolność” oznacza możliwość zgodnego z wyborami życiowymi kształtowania przez jednostkę jej zachowań, a jej elementami są między innymi swoboda wyboru zawodu, miejsca pracy, a często także sposobu jej wykonywania. Do istoty wolności wyboru miejsca pracy należy więc między innymi swoboda wyboru pracodawcy (podmiotu zatrudniającego)¹⁷. Jednocześnie w art. 65 ust. 2 Konstytucji RP zastrzega się, że obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę. Wolność pracy nie ma charakteru absolutnego. Mogą być wprowadzane od niej wyjątki, ale jedynie w drodze ustawy. W ograniczenia wolności pracy wpisują się zakaz stałego zatrudniania dzieci do lat 16 oraz uregulowania dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę. W Konstytucji RP oraz w Kodeksie pracy przewiduje się ponadto, że władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia.

**prawo do pracy
w ujęciu
aktualnym**

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

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

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

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

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

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

**pozytywny
wymiar
wolności pracy**

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

Aspekt kwalifikowany oznacza obowiązek zapewnienia przez ustawodawcę możliwości wyboru zawodu i miejsca pracy oraz wykonywania zawodu w sposób wolny od zewnętrznej ingerencji, w możliwie najszerszym zakresie. Wolność wyboru i wykonywania zawodu nie oznacza jednak nieograniczonej swobody. Do ustawodawcy należy wyraźne określenie przesłanek, od spełnienia których zależy wykonywanie danego zawodu²⁰. Nie może czynić tego w sposób dowolny. Kryteria dostępu do wykonywania określonego zawodu powinny się opierać na kryteriach odpowiedniej wiedzy praktycznej i teoretycznej, a także mogą wymagać formalnego potwierdzenia posiadania tych umiejętności²¹. Wyłączenie prawa wykonywania określonych prac wiąże się z potrzebą ochrony wartości czy interesów wskazanych w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, wśród których wymienia się: bezpieczeństwo lub porządek publiczny, ochronę środowiska, zdrowia i moralności publicznej, wolności i prawa innych osób²². Działania te mogą być podyktowane potrzebą ochrony określonej osoby. Względy te legły u podstaw zakazu zatrudniania dzieci, ustanowienia prac wzbronionych młodocianym²³ oraz kobietom ciąży i karmiącym dziecko piersią (art. 176 k.p. oraz rozporządzenie Rady Ministrów z 3.04.2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią²⁴). Trybunał Konstytucyjny podkreśla ponadto, że wprowadzane ograniczenia powinny charakteryzować się niezbędnością (proporcjonalnością). Ustawodawca nie może być w tym zakresie arbitralny. Zobowiązany jest do uwzględniania interesu innych podmiotów²⁵.

Aspekt podmiotowy wolności pracy, rozumiany jako swoboda wyboru pracodawcy, oznacza możliwość wyboru podmiotu zatrudniającego, zmiany oraz rezygnacji z zatrudnienia, jak również pozostawania w więcej niż w jednym

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

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

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

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

²³ Rozporządzenie Rady Ministrów z 24.08.2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2016 r., poz. 1509).

²⁴ Dz.U. poz. 796.

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

stosunku pracy, a więc podejmowania dodatkowego zatrudnienia²⁶. Ograniczenie w postaci wprowadzenia odpowiedniego zakazu lub konieczności uzyskania zgody pracodawcy na podjęcie dodatkowego zatrudnienia (działalności) nie może zostać wprowadzone, jeśli nie ma uzasadnienia w rzeczywistym interesie zakładu pracy. Wprowadzenie w umowie o pracę zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia, względnie obowiązku uzyskania na to uprzedniej zgody pracodawcy, który nie spełnia tego wymagania, jest nieważny (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)²⁷.

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

Wolność pracy w wymiarze negatywnym oznacza zakaz pracy przymusowej. Zgodnie z art. 2 ust. 1 konwencji MOP nr 29 za pracę przymusową lub obowiązkową uważa się wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. Jak stanowi art. 65 ust. 2 Konstytucji RP, praca przymusowa może być nałożona jedynie w drodze ustawy. Wśród unormowań przewidujących pracę przymusową można wymienić na przykład art. 116 § 1 pkt 4 k.k.w., nakładający na skazanych obowiązek wykonywania pracy oraz wykonywania prac porządkowych, pomocniczych oraz społecznych na rzecz określonych podmiotów, w tym między innymi Służby Więziennej i samorządu terytorialnego²⁹; art. 21 ust. 2 ustawy z 18.04.2002 r. o stanie klęski żywiołowej³⁰. W tym względzie uregulowania polskie są zgodne z przepisami prawa międzynarodowego. Zakaz pracy przymusowej i obowiązkowej przewidziany w konwencji MOP nr 29 nie obejmuje wszelkich prac lub usług wymaganych: od osoby prawomocnie skazanej w wyniku skazania jej przez władzę sądową, pod warunkiem że prace lub usługi będą wykonywane pod nadzorem i kontrolą władz publicznych i że dana osoba nie będzie najęta lub oddana do rozporządzenia jednostkom, prywatnym spółkom lub stowarzyszeniom; w wypadkach siły wyższej, wchodzących w zakres normalnych obowiązków obywatelskich (art. 2 ust. 1 konwencji MOP nr 29). Podobnie kwestię tę ure-

**negatywny
wymiar
wolności pracy**

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

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

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

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

³⁰ Dz.U. z 2017 r., poz. 1897.

gulowano w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności czy Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych. Zakaz pracy przymusowej dotyczy nie tylko podejmowania pracy, ale także jej kontynuowania i zakończenia.

4.2. Zasada swobody nawiązania stosunku pracy i ustalania jego treści

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

swoboda nawiązania stosunku pracy

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

swoboda ustalania treści stosunku pracy

Zasada swobody nawiązania stosunku pracy i ustalania jego treści pod pewnymi względami różni się od wolności umów (autonomii woli stron), o której mowa w art. 353¹ k.c. Przepis ten stanowi, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Zasadę swobody umów cechuje: 1) swoboda zawarcia lub niezawarcia umowy; 2) możliwość swobodnego wyboru kontrahenta; 3) możliwość kształtowania przez strony w zasadzie w sposób dowolny treści umowy; 4) możliwość stosowania formy umowy w zasadzie w zależności od woli stron. Z jednej strony zasada wyrażona w art. 11 k.p. ma szerszy zakres

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

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

przedmiotowy niż zasada wolności umów. Odnosi się bowiem nie tylko do kontraktów, ale także do innych aktów kreujących stosunek pracy. Z drugiej strony zaś zakres ten ulega zawężeniu w porównaniu z art. 353¹ k.p., przez wyłączenie spod jej działania umów, które nie prowadzą do nawiązania stosunku pracy, na przykład umowy o zakazie konkurencji. Uregulowanie art. 11 k.p. nie dotyczy rozwiązania stosunku. Ten może bowiem ustać w drodze jednostronnej czynności pracownika lub pracodawcy.

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

**swoboda
wyboru
kontrahenta**

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

4.3. Zasada poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika

Ochronę czci i innych dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia, tajemnicy korespondencji gwarantują przepisy zarówno o zasięgu krajowym, jak i międzynarodowym. Już w preambule Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r.³³ podkreślano, że uznanie przyrodzonej godności oraz

**zakres ochrony
dóbr osobistych**

³³ *Księga jubileuszowa Rzecznika Praw Obywatelskich*, t. II. Wybór dokumentów prawa międzynarodowego dotyczących praw człowieka, red. M. Zubik, Warszawa 2008.

równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej jest podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie. Wśród innych uregulowań międzynarodowych można wymienić: Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, w którym przewiduje się, że nikt nie może być narażony na samowolną lub bezprawną ingerencję w jego życie prywatne, rodzinne, dom czy korespondencję ani też na bezprawne zamachy na jego cześć i dobre imię (art. 17); Zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną, w której wzywa się do zapewnienia skutecznego wykonywania prawa wszystkich pracowników do ochrony godności w pracy, w szczególności przez informowanie i zapobieganie molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy lub w związku z pracą (art. 26) oraz Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w której się stwierdza, że godność człowieka jest nienaruszalna i musi być szanowana i chroniona (art. 1).

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

godność pracownika

W języku polskim godność rozumiana jest jako świadomość własnej wartości i szacunek dla samego siebie³⁴. Z punktu widzenia pracownika godność pojmowana jest jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych³⁵. Wyróżnia się cztery typy godności: 1) osobową (ludzką), przysługującą wszystkim ludziom z tytułu uprzywilejowanego miejsca człowieka w przyrodzie; nie wymaga ona uprzedniego „zdobycia” ani nie może zostać przez człowieka utracona; 2) osobowościową, którą nabywa się lub traci własnym postępowaniem, przysługuje zatem ludziom w różnym stopniu stosownie do ich zalet i osiągnięć; godność tę ma osoba potrafiąca bronić pewnych uznanych przez siebie wartości³⁶; 3) ugruntowaną w okolicznościach życia, która wiąże z warunkami zewnętrznymi rozwoju człowieka oraz 4) osobistą, traktowaną jako dobre imię³⁷. Pierwotnie w doktrynie prawa pracy rozróżniano godność ludzką i godność pracowniczą. Tę ostatnią traktowano jako prawo o charakterze

³⁴ Słownik języka polskiego, red. M. Szymczak, t. 2, Warszawa 1982, s. 673.

³⁵ Wyrok SN z 21.10.2008 r., II PK 71/08, LEX nr 1110973.

³⁶ K. Complak, *O prawidłowe pojmowanie godności osoby ludzkiej w porządku RP [w:] Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002, s. 66.

³⁷ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 27–28.

względny, stanowiący treść stosunku pracy³⁸. Pogląd dotyczący godności pracowniczej spotkał się z ostrą krytyką. Uznano, że godność pracownika, podobnie jak inne jego dobra osobiste, jest pojęciem integralnym i przysługuje mu jako osobie w ogóle, a nie tylko jako pracownikowi. Pracodawca naruszający dobro osobiste pracownika narusza jednocześnie obowiązek zapisany w art. 11¹ k.p., jak i powszechnie wiążący wszystkie podmioty obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych każdego człowieka³⁹.

W związku z ustanowieniem w art. 11¹ k.p. obowiązku poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika rozważenia wymagają relacje między uregulowaniem Kodeksu pracy a unormowaniami zawartymi w art. 23 i 24 k.c. W piśmiennictwie prezentowane są w tym zakresie dwa stanowiska. Według pierwszego poglądu ochrona godności i dóbr osobistych pracownika jest unormowana w art. 11¹ k.p. i subsydiarnie, poprzez art. 300 k.p., w art. 23 i 24 k.c. Akceptując to zapatrywanie, należałoby uznać, że obowiązek wskazany w art. 11¹ k.p. mieści się w treści stosunku pracy. W konsekwencji prawo pracownika do poszanowania godności byłoby prawem względnym, skutecznym jedynie wobec podmiotu danego stosunku prawnego. Według drugiego poglądu art. 11¹ k.p. jest innym przepisem w rozumieniu art. 23 § 3 k.c., co oznacza, że ochrona dóbr osobistych pracownika opiera się na uregulowaniach Kodeksu cywilnego oraz Kodeksu pracy. Jako że minimum tej ochrony gwarantuje Kodeks cywilny, w razie kolizji przepisy prawa pracy obowiązują, o ile nie prowadzą do obniżenia ochrony wynikającej z regulacji cywilnoprawnych⁴⁰.

**art. 111 k.p.
a art. 23–24 k.c.**

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

³⁸ J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 135.

³⁹ Wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013/9–10, poz. 106.

⁴⁰ I. Boruta, *Godność człowieka – kategorią prawa pracy*, PiZS 2001/8, s. 4; S. Dmowski [w:] S. Dmowski, S. Rudnicki, *Komentarz do kodeksu cywilnego. Część ogólna*, Warszawa 2003, s. 65 i n.; J.A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 172 i n.; H. Szewczyk, *Ochrona...*, s. 147–150.

4.4. Zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu

normatywne podstawy zasad

Wśród podstawowych praw człowieka ważne miejsce zajmują zasada równości wraz z towarzyszącym jej zakazem dyskryminacji. Zasady te znajdują odzwierciedlenie w licznych przepisach prawa międzynarodowego i europejskiego. W przypadku tych pierwszych można wymienić: Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (art. 2 ust. 1) oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (art. 2 ust. 2), Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (art. 14) oraz konwencje MOP, w szczególności konwencję nr 100 dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, jak również konwencję nr 111 dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu. W obszarze prawa Unii Europejskiej do zasady równości odwołuje się Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (art. 8, 153, 157). Zasadzie równości, zwłaszcza kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia, dano ponadto wyraz w wielu dyrektywach Unii Europejskiej, spośród których należy wskazać: dyrektywę Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁴¹, dyrektywę Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne⁴² oraz dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy⁴³.

Zasadę równości oraz zakaz dyskryminacji przewidziano także w uregulowaniach polskich, zwłaszcza w Konstytucji RP (art. 32, 33) oraz w Kodeksie pracy. W art. 11² k.p. stwierdza się, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania tych samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Generalnie zasada równości polega na tym, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relevantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących⁴⁴. Nakaz równego traktowania nie może być jednak pojmowany jako obowiązek identycznego traktowania. Różnice są dopuszczalne pod warunkiem, że opierają się na obiektywnych przesłankach.

⁴¹ Dz.Urz. UE L 303, s. 16.

⁴² Dz.Urz. UE L 180, s. 22.

⁴³ Dz.Urz. UE L 204, s. 23.

⁴⁴ Orzeczenie TK z 9.03.1988 r., U 7/87, OTK 1988/1, poz. 1.

W stosunkach pracy zasada równego traktowania oznacza konieczność zapewnienia takich samych uprawnień wszystkim pracownikom, którzy w taki sam sposób wypełniają jednakowe obowiązki. Wymóg ten dotyczy warunków wynagrodzenia pracowników oraz przyznawania innych świadczeń ze stosunku pracy⁴⁵. Zasady tej nie podważa przyznanie różnych uprawnień pracownikom wykonującym różne obowiązki bądź zbieżne obowiązki, ale w odmienny sposób. Różnice w statusie prawnym pracowników uzasadniają także działania służące ochronie rodzicielstwa, niepełnosprawności, wyrównaniu szans.

**zasada
równego
traktowania**

Przez dyskryminację rozumie się natomiast różne traktowanie pracowników ze względu na ich właściwości osobiste, takie zwłaszcza jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy⁴⁶. W myśl art. 11³ k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, oparta na wskazanych kryteriach jest niedopuszczalna. *A contrario* ustawodawca dopuszcza dyferencjację prawa i obowiązków pracowniczych, pod warunkiem że nie opiera się ona na negatywnie ocenianych przesłankach. W wyroku z 14.12.2017 r., I PK 340/16⁴⁷, Sąd Najwyższy orzekł, że „Dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą, cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy”. Z dyskryminacją mamy do czynienia w sytuacji, gdy pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p. (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Jeżeli u podstaw nierównego traktowania nie leżą kryteria wskazane w tych przepisach, dochodzi jedynie do naruszenia zasady równości⁴⁸.

**zakaz
dyskryminacji**

4.5. Zasada prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę

Prawo do wynagrodzenia jest podstawowym uprawnieniem pracowniczym. Pierwotnie art. 13 k.p. stanowił, że powinno ono odpowiadać rodzajowi pra-

⁴⁵ G. Goździewicz, T. Zieliński [w:] *Kodeks...*, red. L. Florek, art. 11², s. 113.

⁴⁶ Z. Góral, *Podstawowe...*, s. 1089.

⁴⁷ LEX nr 2439132.

⁴⁸ Zob. wyrok SN z 12.12.2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003/23, poz. 571.

cy, jej ilości i jakości. Po zmianach w 1996 r. przyjęto, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności przez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

przepisy między- narodowe

Określenie „godziwe wynagrodzenie” zaczerpnięto z uregulowań międzynarodowych. Wyrażeniem tym posłużono się w szczególności w art. 7 lit. a pkt 1 MPPGSiK, w którym przewiduje się, że wynagrodzenie jako minimum powinno zapewniać wszystkim pracującym godziwy zarobek i zadowalające warunki życia dla nich samych i ich rodzin. O godziwym wynagrodzeniu mowa także w Europejskiej Karcie Społecznej oraz w Zrewidowanej Karcie Społecznej, w których zastrzega się, że wszyscy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, wystarczającego dla zapewnienia im, jak i ich rodzinom godziwego poziomu życia (część I pkt 4, art. 4). Podstawowym kryterium decydującym o godziwości wynagrodzenia, eksponowanym w przepisach międzynarodowych są potrzeby pracownika i jego rodziny. Początkowo Europejski Komitet Praw Społecznych Rady Europy przyjmował, że płaca godziwa zapewniająca odpowiedni w danym kraju poziom życia powinna stanowić co najmniej 68% przeciętnej płacy. Przy czym miernik ten nie ma charakteru wyczerpującego. Uwzględnienia wymagają także inne czynniki wpływające na sytuację materialną zatrudnionego, takie jak: zasiłki rodzinne, subsydia, system podatkowy. Ustalając wysokość wynagrodzenia, należy wliczać nie tylko wynagrodzenia zasadnicze, ale także dodatki, w szczególności za godziny nadliczbowe, premie⁴⁹. Obecnie za płacę godziwą uznaje się wynagrodzenie minimalne odpowiadające 60% średniej płacy krajowej⁵⁰.

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

⁴⁹ Zob. J. Wratny, *Prawne aspekty kształtowania wynagrodzeń* [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997, s. 57–58.

⁵⁰ M. Nowak, *Wynagrodzenie za pracę*, Biblioteka Prawa Pracy, red. Z. Góral, LEX 2014.

Godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe⁵¹, w pełni oddające wartość pracy wykonywanej przez pracownika. Wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie płaca uwzględniająca między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność. Ustalenie przez sąd godziwego wynagrodzenia nie może zostać dokonane wyłącznie w oparciu subiektywną ocenę charakteru wykonywanej pracy przez pracownika na danym stanowisku pracy⁵². Należy jednak podkreślić, że w odniesieniu do podmiotów sfery publicznej za wynagrodzenie niegodziwe nie może być uznane jedynie wynagrodzenie zbyt niskie w stosunku do wskazanych czynników, ale również wynagrodzenie rażąco wygórowane⁵³.

**prawo
do godziwego
wynagrodzenia**

4.6. Zasada prawa do wypoczynku

Wśród uprawnień pracowniczych silnie zakotwiczonych w prawie międzynarodowym oraz w prawie krajowym mieści się prawo do wypoczynku. Zgodnie z art. 24 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka każdy człowiek ma prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy. Podobnie przyjęto w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, w którym stwierdza się, że sygnatariusze uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności wypoczynek, wolny czas i rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne (art. 7). Kwestie związane z prawem do wypoczynku, w szczególności wymiarem czasu pracy, urlopów wypoczynkowych wielokrotnie były przedmiotem uregulowań Międzynarodowej Organizacji Pracy⁵⁴. W prawie Unii Europejskiej o prawie do wypoczynku stanowi w szczególności Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, przyznająca każdemu pracownikowi prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu (art. 31 ust. 2) oraz dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r. dotycząca niektórych aspektów

**przepisy
między-
narodowe**

⁵¹ Wyrok SN z 25.08.2010 r., II PK 50/10, LEX nr 707421.

⁵² Wyrok SN z 23.01.2014 r., I UK 302/13, LEX nr 1503234.

⁵³ Wyrok SN z 20.06.2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001.

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

organizacji czasu pracy⁵⁵. W preambule dyrektywy 2003/88/WE podkreśla się, że wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. Za takie uznaje się wszystkie okresy, w których pracownik nie pracuje, nie jest do dyspozycji pracodawcy oraz nie wykonuje swoich działań lub nie spełnia obowiązków, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową. W świetle unormowań dyrektywy 2003/88/WE pracownikowi należy zapewnić: nieprzerwany odpoczynek dobowy i tygodniowy w wymiarze odpowiednio co najmniej 11 i 35 godzin, płatny urlop w wymiarze co najmniej czterech tygodni.

prawo polskie

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

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

4.7. Zasada zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

przepisy między- narodowe

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy, wchodząca w zakres szeroko pojmowanej ochrony pracy, stanowi przedmiot uregulowań wielu aktów

⁵⁵ Dz.Urz. UE L 299, s. 9.

prawnych tak krajowych, jak i międzynarodowych oraz unijnych. Unormowania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy zawarte są w szczególności w: Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, w której przewiduje się między innymi prawo do odpowiednich i zadowalających warunków pracy (art. 23), Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz konwencjach i zaleceniach MOP, zwłaszcza konwencji nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, przyjętej w Genewie 22.06.1981 r.⁵⁶, którą uznaje się za międzynarodowy kodeks w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy⁵⁷. Jej uregulowania co do zasady obejmują wszystkie sektory gospodarki, w tym także służby publiczne. Jednakże państwa członkowskie mogą wyłączyć spod jej działania w całości lub w części niektóre branże, na przykład żeglugę morską i rybołówstwo. Jest to możliwe tylko po konsultacjach, na jak najwcześniejszym etapie, z reprezentatywnymi organizacjami zainteresowanych pracodawców i pracowników. Państwa członkowskie, które skorzystają z tej możliwości, zobowiązane są do wskazania w pierwszym raporcie przyczyn wyłączenia określonych kategorii zatrudnionych i rozwiązań zapewniających wyłączonym pracownikom odpowiednią ochronę. Równie istotna w tym względzie jest konwencja MOP nr 187 dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy, przyjęta w Genewie 15.06.2006 r.⁵⁸, w której wskazano potrzebę ciągłego promowania działań służących poprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w celu zapobiegania wypadkom przy pracy, w tym śmiertelnym oraz chorobom zawodowym poprzez rozwój, w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, polityki krajowej, systemu krajowego i programu krajowego (art. 2 ust. 1).

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

⁵⁶ <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k155.html>

⁵⁷ Zob. T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 73; T. Wyka, *Powszechna ochrona pracy [w:] System prawa pracy*, t. IX. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 545 i n.

⁵⁸ <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k187.html>

Kwestie związane z bezpieczeństwem i zdrowiem zatrudnionych w miejscu pracy uregulowane są również w Europejskim filarze praw socjalnych⁵⁹. Dokument ten stanowi pierwszy zbiór praw socjalnych ogłoszony przez instytucje Unii Europejskiej od czasu uchwalenia w 2000 r. Karty praw podstawowych. W preambule podkreśla się, że ma on „służyć jako przewodnik ku osiągnięciu pozytywnych wyników w zakresie zatrudnienia i sytuacji społecznej w odpowiedzi na obecne i przyszłe wyzwania, które to wyniki mają bezpośrednio na celu spełnienie podstawowych potrzeb obywateli, oraz ku zapewnieniu lepszego przyjmowania i wprowadzania w życie praw socjalnych”. Wśród zasad i praw kluczowych dla sprawiedliwych i sprawnie funkcjonujących rynków pracy oraz systemów bezpieczeństwa socjalnego w Europie XXI w. wymienia się prawo pracowników do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy (art. 10 lit. a Europejskiego filaru praw socjalnych).

Konstytucja RP

O prawie do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy mowa także w Konstytucji RP. Zgodnie z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sformułowanie „każdy” oznacza, że bezpieczne i higieniczne warunki pracy należy zapewnić wszystkim osobom wykonującym pracę niezależnie od podstawy prawnej. Z uprawnienia w tym zakresie korzystają zatem nie tylko pracownicy, ale i osoby pozostające w niepracowniczych stosunkach zatrudniania. Chodzi tu o osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek, funkcjonariuszy, osoby pozbawione wolności wykonujące pracę⁶⁰. Zważywszy że w przepisie nie ma mowy o pracy zarobkowej, należy przyjąć, iż wymóg zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dotyczy także pracy wykonywanej nieodpłatnie⁶¹. W efekcie uprawnienie przewidziane w art. 66 ust. 1 Konstytucji RP ma charakter powszechny w tym sensie, że jego podmiotem jest każdy wykonujący pracę, niezależnie od jej formuły prawnej, miejsca jej świadczenia, sektora gospodarki.

⁵⁹ Dz.Urz. UE C 428 z 2017 r., s. 10.

⁶⁰ L. Florek, *Konstytucyjne podstawy indywidualnego prawa pracy* [w:] *Konstytucyjne podstawy systemu prawa*, red. M. Wyrzykowski, Warszawa 2001, s. 78; A. Sobczyk, D. Buch [w:] *Konstytucja RP*, t. I. *Komentarz do art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, art. 66, s. 1481; T. Wyka, *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda*, GSP 2007/XVII, s. 336; T. Wyka, *Przyczyny i zakres stosowania przepisów bhp poza stosunkiem pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 654–655; wyrok TK z 24.11.2015 r., K 18/14, OTK 2015/10, poz. 165.

⁶¹ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I. *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 65.

Kodeks pracy

Z przepisem konstytucyjnym ściśle korespondują uregulowania Kodeksu pracy. W myśl art. 15 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Wymóg zapewnienia bezpiecznych warunków pracy oznacza przymus stworzenia takiego środowiska pracy, w którym zagrożenie wystąpienia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej będzie w możliwie najszerszym stopniu zminimalizowane. Natomiast higieniczne warunki pracy to takie, w których eliminowane są czynniki niekorzystnie wpływające na organizm ludzki, zwiększa się komfort pracy, zapewnia się warunki umożliwiające niezakłócony przebieg procesu pracy⁶². Z kolei art. 207 § 2 k.p. zastrzega się, że pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W tym celu pracodawca jest zobowiązany do podjęcia określonych działań, wśród których wymienia się w szczególności: organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy; zapewnienie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów i zasad bhp, wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowanie wykonywania tych poleceń; reagowanie na potrzeby w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników. Na tle przytoczonych uregulowań uwagę zwraca brak konsekwencji po stronie ustawodawcy. W jednym za podstawowy obowiązek pracodawcy uznaje zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W drugim zaś zobowiązuje pracodawcę do ochrony zdrowia i życia pracowników. Natomiast bezpieczne i higieniczne warunki pracy traktowane są jako instrument służący realizacji podstawowej powinności.

Na podstawie art. 304 § 1 k.p. ochronę zdrowia i życia uznają się za priorytetowy cel podmiotu zatrudniającego także w odniesieniu do osób niebędących pracownikami. W tym celu powinien on między innymi organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bhp. Oznacza to, że obie strony stosunku zatrudnienia (podmiot zatrudniający oraz osoby wykonujące pracę) zobowiązane są do respektowania przepisów wiążących się z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu

**odpowiedzialność
pracodawcy
za stan bhp**

⁶² M. Florczak-Wątor [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. P. Tuleja, Warszawa 2019, art. 66, s. 223.

pracy. Odpowiedzialność pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest uprzednia, bezwarunkowa, niepodzielna i bezwzględna⁶³. Uprzedniość wyraża się w tym, że prawo egzekwowania przez pracodawcę odpowiednich zachowań pracowników w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy powinno być poprzedzone wypełnieniem zobowiązań spoczywających na pracodawcy w tym względzie. Bezwarunkowy charakter odpowiedzialności oznacza, że pracodawca nie może się od niej uwolnić zgłoszeniem zarzutu, iż również pracownik nie dopełnił obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy⁶⁴. Niepodzielność wskazuje, że działania i zaniechania innych podmiotów nie zwalniają pracodawcy od odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy⁶⁵. Bezwzględność tej odpowiedzialności oznacza natomiast, że pracodawca nie może jej ograniczyć czy też się od niej uwolnić z powodu trudnej sytuacji finansowej.

4.8. Zasada zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników

charakter prawny obowiązku

Wśród podstawowych zasad prawa pracy w art. 16 k.p. wymienia się zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników. Działania podjęte we wskazanych obszarach powinny odpowiadać możliwościom i warunkom danego pracodawcy. W konsekwencji unormowanie wyrażone w art. 16 k.p. ma charakter postulatywny, co oznacza, że nie daje pracownikowi prawa podmiotowego do uzyskania od macierzystego pracodawcy świadczeń określonych w tym przepisie. Podobnie w przypadku regulacji z art. 94 pkt 8 k.p., w którym stwierdza się, że pracodawca obowiązany jest zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników. Zastrzeżenie „w miarę posiadanych środków” wskazuje, że podjęcie działalności socjalnej i sposób jej prowadzenia co do zasady pozostawione są decyzji pracodawcy. Sąd Najwyższy w wyroku z 15.07.1987 r., I PRN 25/87⁶⁶, stwierdził, że nie można wykluczyć, iż charakter roszczeniowy nada niektórym świadczeniom z funduszu socjalnego tzw. prawo wewnątrzzakładowe. Zależy to jednak od postanowień wewnątrzzakładowych aktów, które są niewątpliwie uzależnione od wielkości funduszu socjalnego i liczby pracowników mających potencjalne prawo do korzystania z tego funduszu.

zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

Kwestie związane z działalnością socjalną reguluje ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Z treści jej uregulowań wynika, że obowiązek tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych spoczywa

⁶³ Wyrok SA w Poznaniu z 21.04.2016 r., III APa 1/16, LEX nr 2061998.

⁶⁴ Wyrok SN z 13.04.2017 r., I PK 146/16, LEX nr 2309610.

⁶⁵ Wyrok SA w Lublinie z 8.04.2020 r., III APa 4/20, LEX nr 2978529.

⁶⁶ OSNC 1988/12, poz. 180.

na większych pracodawcach (zatrudniających co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty), niekiedy także na podmiotach średniej wielkości (zatrudniających od 20 do 49 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty). Partnerzy społeczni mogą w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania postanowić, że zakładowy fundusz świadczeń socjalnych nie będzie tworzony (art. 4 u.z.f.ś.s.). W przypadku pracodawców prowadzących działalność w formie jednostek budżetowych utworzenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mieści się w sferze powinności o charakterze bezwzględnym. Są oni bowiem zobligowani do prowadzenia działalności socjalnej niezależnie od liczebności załogi, nie mają też możliwości wyłączenia tego obowiązku w autonomicznych aktach prawnych.

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych służy finansowaniu działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu. Chodzi tu przede wszystkim o pracowników i byłych pracowników (emerytów, rencistów) oraz członków ich rodzin. Emeryci i renciści korzystają ze świadczeń socjalnych u tego pracodawcy, u którego po raz ostatni świadczyli pracę w charakterze pracownika. Jeżeli po przejściu na świadczenie z ubezpieczenia społecznego nawiązali nowy stosunek pracy, uprawnieni są do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych u tego „nowego” pracodawcy.

Przez „działalność socjalną” rozumie się usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielania pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Ponadto środki funduszu przeznaczone są na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.

Wysokość i rodzaj przyznawanych świadczeń zależy od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej wnioskodawcy.

4.9. Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych

W myśl art. 17 k.p. pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Przepis ten wpisuje się w prawo do nauki przewidziane w Konstytucji RP (art. 70 ust. 1) oraz w przepisach międzyna-

prawo do nauki

rodowych, wśród których wymienić należy art. 26 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, art. 13 MPPGSiK, art. 14 KPP. W aktach tych prawo do nauki ma charakter powszechny, przysługuje bowiem każdemu, niezależnie od obywatelstwa, pozostawania w zatrudnieniu itp. Obowiązki związane z realizacją prawa do nauki spoczywają na władzach publicznych⁶⁷. Natomiast w konwencji MOP nr 140 dotyczącej płatnego urlopu szkoleniowego, przyjętej w Genewie 24.06.1974 r.⁶⁸ mowa o uprawnieniach przysługujących pracownikom chcącym podnosić kwalifikacje zawodowe.

**charakter
prawny
obowiązku**

Mimo że w art. 17 k.p. mowa o obowiązku pracodawcy, nie budzi wątpliwości, iż przepis ten nie oznacza, że pracownik może domagać się od pracodawcy określonego udziału w podnoszeniu swoich zawodowych kwalifikacji⁶⁹. Uprawnienie pracownika nie ma zatem charakteru roszczeniowego. Podobnie należy interpretować art. 94 pkt 6 k.p. w którym ustawodawca powtórzył formułę z art. 17 k.p. Do pracodawcy należy „ułatwianie” podnoszenia kwalifikacji, przez co należy rozumieć nieodmawianie bez uzasadnionych przyczyn zgody na korzystanie z wybranej przez pracownika formy kształcenia oraz tworzenie pozytywnej atmosfery wobec uczących się pracowników⁷⁰. Pracodawca w miarę możliwości powinien tak organizować pracę, aby pracownik był w stanie pogodzić obowiązki wynikające ze stosunku pracy z działaniami mającymi na celu podniesienie jego kwalifikacji.

Na tle przytoczonych przepisów w literaturze prezentowane jest stanowisko, że pracodawca zobowiązany jest do ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji w ogólności⁷¹. Przeważa jednak pogląd, że chodzi przede wszystkim o kwalifikacje zawodowe, które łączą się z pracą wykonywaną u tego pracodawcy lub taką, którą dany pracownik ma w przyszłości u niego podjąć⁷².

Uszczegółowieniu obowiązku pracodawcy przewidzianego w art. 17 i art. 94 pkt 6 k.p. służą przepisy art. 103¹–103⁶ k.p., zgodnie z którymi pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą jest uprawniony do płatnego urlopu szkoleniowego oraz zwolnienia z całości lub części dnia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia,

⁶⁷ L. Garlicki, M. Derlatka [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, M. Zubik, t. II, Warszawa 2016, art. 70, s. 750.

⁶⁸ Dz.U. z 1979 r. Nr 16, poz. 100.

⁶⁹ Wyrok SN z 25.05.2000 r., I PKN 657/99, OSNP 2001/22, poz. 660.

⁷⁰ Uchwała SN z 10.03.2005 r., II PZP 2/05, OSNP 2005/16, poz. 240; wyrok SN z 1.03.2018 r., III UK 33/17, OSNP 2018/11, poz. 152.

⁷¹ Zob. G. Goździewicz, T. Zieliński [w:] *Kodeks...*, red. L. Florek, art. 17, s. 137; A. Sobczyk [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017, art. 17, s. 59.

⁷² Ł. Pisarczyk, *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, PiZS 2003/4, s. 31; W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 2011, art. 17, s. 144.

by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz w nich uczestniczyć. Ponadto pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie.

Pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę i umiejętności z własnej inicjatywy mogą być przyznane zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia oraz urlop bezpłatny.

4.10. Zasada uprzywilejowania pracowników

Zasada uprzywilejowania pracownika, zwana także zasadą korzystności, jest naczelną zasadą prawa pracy wyrażającą się w relacjach między poszczególnymi przepisami prawa pracy (art. 9 § 2 i 3 k.p.) oraz przepisami prawa pracy a postanowieniami umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy (art. 18, 241⁸, 241¹³, 241²⁶ k.p.). Zasada ta gwarantuje nie tylko minimalną ochronę uprawnień pracowniczych, ale dopuszcza ich rozszerzenie ponad standardy wyrażone w prawie pracy. W najszerszym zakresie realizuje funkcję ochronną prawa pracy⁷³. Ponieważ zapewnia ona pierwszeństwo postanowieniom zawartym w aktach kreujących stosunek pracy (np. w umowie o pracę), aktach autonomicznych (np. w układach zbiorowych pracy), można ją uznać za regułę kolizyjną właściwą jedynie prawu pracy. Ponadto wbrew literalnemu brzmieniu art. 18 k.p. obejmuje nie tylko akty prawne, na podstawie których powstaje stosunek pracy, ale także inne umowy z nim związane (np. umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku) oraz jednostronne czynności pracodawcy (np. w kwestii wymiaru urlopu wypoczynkowego).

**zasada
korzystności**

W myśl art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia umów i aktów, o których mowa § 1, mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy są nieważne, zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 k.p.). Na tle wskazanego przepisu znaczenie ma podział na normy względnie obowiązujące, bezwzględnie obowiązujące oraz jednostronnie bezwzględnie obowiązujące. Te ostatnie dopuszczają odstępstwa od swej treści na korzyść pracowników. W umowie o pracę strony mogą dowolnie kształtować te elementy stosunku pracy, które zostały uregulowane przepisami względnie obowiązującymi lub jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi.

⁷³ L. Kaczyński, *Zasada swobody stron w kształtowaniu treści stosunku pracy*, Gdańsk 1979, s. 67.

jącymi (semiimperatywnymi). Mogą też ustanawiać świadczenia nieprzewidziane w przepisach prawa pracy.

zakres zasady uprzywilejowa- wania pracowników

Zasada uprzywilejowania pracowników obejmuje: zakaz pogarszania warunków umownych w porównaniu z przepisami prawa, nieważność postanowień umownych mniej korzystnych od przepisów prawa pracy, zastępowalność tych postanowień przepisami prawa pracy na zasadzie automatyzmu prawnego⁷⁴. Zasada uprzywilejowania pracownika ma zatem wymiar negatywny i pozytywy. Ten pierwszy oznacza zakaz zamieszczania w umowie o pracę postanowień mniej korzystnych niż przepisy prawa pracy, natomiast w sensie pozytywnym oznacza dopuszczalność wprowadzania do aktów kreujących stosunek pracy postanowień korzystniejszych niż przepisy prawa pracy.

Użyte w art. 18 k.p. wyrażenie „przepisy prawa pracy” rozumiane jest szeroko. Mianem tym określa się nie tylko przepisy powszechnie obowiązującego prawa, lecz również postanowienia aktów autonomicznych.

ocena korzystności

Ocena korzystności dla pracownika postanowienia zawartego w umowie o pracę musi mieć naturę obiektywizowaną i powinna polegać na ustaleniach o charakterze *ex ante* w tym znaczeniu, że nie mogą się one odnosić do chwili, w której następuje rozwiązanie stosunku pracy, ale do momentu zawarcia umowy o pracę (ewentualnie, jeżeli dane postanowienie jest wprowadzane na mocy porozumienia stron już w czasie jej obowiązywania – na moment wprowadzenia tego postanowienia do treści umowy o pracę)⁷⁵. Obiektywizacja oceny dokonywanej na podstawie art. 18 k.p. polega między innymi na uwzględnieniu zmian zachodzących na rynku pracy. Nie może być to ocena dokonywana jedynie w oparciu o subiektywne kryteria, związane z poglądami czy zmieniającymi się żądaniami i oczekiwaniami pracownika, jak również nie może ona brać pod uwagę jedynie sytuacji stron i ich dążeń, jakie istnieją w chwili rozwiązywania stosunku pracy, gdyż oznaczałoby to wprowadzenie do stosunku pracy, który je ze sobą łączy, stanu niepewności i nadmiernej relatywizacji ich sytuacji prawnej⁷⁶. Zastrzeżenie dłuższego okresu wypowiedzenia umowy, również przez pracownika, nie musi być uznane automatycznie za niekorzystne, jeżeli w efekcie zamieszczenia takiego postanowienia uzyskiwał on dłuższy okres wypowiedzenia przez pracodawcę, a sytuacja na rynku pracy w konkretnych okolicznościach, przy uwzględnieniu miejsca wykonywania pracy, branży, rodzaju pracy i zapo-

⁷⁴ L. Florek, *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990, s. 78.

⁷⁵ A. Miętek, *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, Warszawa 2019, s. 147.

⁷⁶ Uchwała SN z 9.11.1994 r., I PZP 46/94, OSNAPiUS 1995/7, poz. 87.

trzebowania na nią mogła czynić praktycznie nierealną możliwość wypowiedzenia przez pracownika⁷⁷.

Zasada uprzywilejowania pracownika nie może być jednak pojmowana w sposób uproszczony, prowadzący do tego, że wszystkie ponadstandardowe przywileje pracownika należałoby w jej obliczu uznać za obowiązujące. Gdyby zasadę tę pojmować w taki sposób, to należałoby uznać, że w odniesieniu do postanowień umów o pracę w ogóle wyłączona jest sankcja nieważności z art. 58 k.c. jako sprzeczna z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.), czemu przeczy utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego⁷⁸.

Sankcjami za naruszenie zasady uprzywilejowania pracownika są nieważność postanowień zawartych w umowie o pracę lub innym akcie kreującym stosunek pracy oraz automatyczne ich zastąpienie odpowiednimi przepisami prawa pracy. Mechanizm przewidziany w art. 18 § 2 k.p. zapobiega pustce prawnej, która mogłaby podważać interes pracownika. Nieważnością dotknięte są tylko te postanowienia, które są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Należy podkreślić, że sankcjami z art. 18 § 2 k.p. nie są objęte postanowienia dotyczące samej podstawy powstania stosunku pracy, których źródłem są przepisy bezwzględnie obowiązujące⁷⁹.

**sankcje
za naruszenie
zasady
korzystności**

Zgodnie z art. 18 § 3 k.p. sankcją nieważności i automatyzmem prawnym objęte są także postanowienia umowy o pracę czy innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Ich miejsce automatycznie zajmują odpowiednie przepisy prawa pracy niemające charakteru dyskryminacyjnego. W braku takich przepisów strony stosunku pracy są obowiązane dotychczasowe dyskryminujące postanowienia zastąpić innymi, niemającymi charakteru dyskryminującego.

4.11. Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy

W Kodeksie pracy zawarto także podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy. Wśród nich w pierwszej kolejności wymienia się wolności zrzeszania się pracowników i pracodawców. W myśl art. 18¹ § 1 k.p. pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji. Zasady tworzenia i działania organizacji, o których mowa w § 1, określa ustawa o związkach

prawo koalicji

⁷⁷ Wyrok SN z 2.10.2003 r., I PK 416/02, OSNP 2004/19, poz. 328.

⁷⁸ Wyrok SN z 4.04.2012 r., III PK 85/11, LEX nr 1224685.

⁷⁹ Zob. wyrok SN z 5.05.1993 r., I PRN 45/93, OSP 1994/5, poz. 94; wyrok SN z 2.04.1998 r., I PKN 9/98, OSNAPiUS 1999/6, poz. 207.

zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz inne przepisy prawa⁸⁰ (art. 18¹ § 2 k.p.). Prawo zrzeszania się partnerów społecznych, podobnie jak zasady indywidualnego prawa pracy, są zakotwiczone zarówno w Konstytucji RP (art. 59), jak i przepisach międzynarodowych. Wśród tych ostatnich podstawową rolę odgrywają konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochronie prawa związkowych oraz konwencja MOP nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych. Wolność zrzeszania się gwarantują ponadto art. 22 MPPOiP, art. 8 ust. lit. a i ust. 2 MPPGSiK, art. 5 EKS i art. 12 KPP. W świetle wskazanych uregulowań pracownicy i pracodawcy mają prawo tworzenia lokalnych, krajowych lub międzynarodowych organizacji w celu ochrony interesów ekonomicznych i społecznych oraz wstępowania do tych organizacji. Po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z 2018 r. z pełnej wolności związkowej korzystają osoby wykonujące pracę zarobkową. Według art. 1¹ pkt 1 u.z.z. mianem tym określa się pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy. Z prawa tworzenia i wstępowania do związków zawodowych korzystają także osoby skierowane do pracodawców w celu odbycia służby zastępczej. Ograniczona wolność związkowa gwarantująca prawo wstępowania do związku zawodowego przysługuje emerytom i rencistom, a w przypadkach określonych statutami związków także bezrobotnym, wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia. Z kolei prawo tworzenia organizacji pracodawców zapewnia się pracodawcom w rozumieniu art. 3 k.p., jak również osobom fizycznym, osobom prawnym oraz jednostkom organizacyjnym niebędącym osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną i do których stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową (art. 1 ust. 2 u.o.p.w zw. z art. 1¹ pkt 2 u.z.z.).

zasada partycypacji

Do zasad zbiorowego prawa pracy należy także prawo pracowników do uczestniczenia w zarządzaniu zakładem pracy, zwane partycypacją. Zgodnie z art. 18² k.p. zakres i zasady tego uczestnictwa określają odrębne przepisy, wśród których należy wymienić: ustawę z 25.09.1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego⁸¹, ustawę z 25.09.1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych⁸², ustawę o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników, ustawę o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji oraz ustawę o europejskich radach zakładowych. Partycypacja

⁸⁰ W szczególności ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

⁸¹ Dz.U. z 2015 r. poz. 1543.

⁸² Dz.U. z 2021 r. poz. 1317.

pracownicza przybiera różne formy – od najsłabszej polegającej na informowaniu pracowników o działalności zakładu pracy, poprzez konsultacje, po współzarządzanie przedsiębiorstwem. Uprawnienia pracowników związane z zarządzaniem zakładem pracy realizowane są między innymi przez ogólne zebrania pracowników (delegatów), rady pracownicze przedsiębiorstwa, rady zakładowe, członków specjalnych zespołów negocjacyjnych.

W art. 18³ k.p. zastrzega się, że pracodawcy oraz organy administracji są obowiązani tworzyć warunki umożliwiające korzystanie z uprawnień określonych w przepisach, o których mowa w art. 18¹ i 18² k.p. Z treści wskazanego przepisu wynika, że pracodawcy oraz organy administracji rządowej, państwowej i samorządowej zobowiązane są tworzyć, stosownie do potrzeb konkretnych sytuacji, wszelkie warunki konieczne do realizacji uprawnień związkowych. Chodzi zatem o działania wykraczające poza to, co wynika bezpośrednio z odnosnych przepisów⁸³.

LITERATURA

- Baran K.W., *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. I. Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- Baran K.W., *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz–Kraków 2001
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Kraków 2007
- Boruta I., *Godność człowieka – kategorią prawa pracy*, PiZS 2001/8
- Boruta I., *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, PiZS 1998/2
- Chmielek E., *Źródła prawa pracy. Zagadnienia hierarchii norm prawnych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego” 1980/90
- Chmielek-Lubińska E., *Urlopy wypoczynkowe*, Warszawa 1997
- Complak K., *O prawidłowe pojmowanie godności osoby ludzkiej w porządku RP* [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002
- Ćwiartniak B.M., *Funkcje zasad prawa pracy w związku z art. 300 kodeksu pracy (próba systematyzacji)* [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Ćwiartniak, Opole 1998
- Ćwiartniak B.M., *Ogólnoteoretyczne aspekty wyodrębniania zasad prawa pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. I. Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- Ćwiartniak B.M., *Zasady prawa pracy a zasady współżycia społecznego w stosunkach pracy (Zarys problematyki)* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002
- Dmowski S., Rudnicki S., *Komentarz do kodeksu cywilnego. Część ogólna*, Warszawa 2003
- Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005

⁸³ W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks...*, art. 18³, s. 157.

- Florczak-Wątor M. [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. P. Tuleja, Warszawa 2019
- Florek L., *Konstytucyjne podstawy indywidualnego prawa pracy* [w:] *Konstytucyjne podstawy systemu prawa*, red. M. Wyrzykowski, Warszawa 2001
- Florek L., *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990
- Florek L., *Prawo do wypoczynku* [w:] *Prawa człowieka – model prawny*, red. R. Wieruszewski, Wrocław 1991
- Florek L., *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w prawie Unii Europejskiej* [w:] *Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia*, Warszawa 2000
- Florek L., *Zakaz pracy przymusowej w międzynarodowym prawie pracy*, „Polityka Społeczna” 1986/9
- Garlicki L., Derlatka M. [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, M. Zubik, t. II, Warszawa 2016
- Garlicki L., Jarosz-Żukowska S. [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, M. Zubik, t. II, Warszawa 2016
- Gładoch M., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2008
- Goździewicz G., *Moc wiążąca norm prawa pracy*, St. Praw. 1977/2
- Goździewicz G., *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000
- Goździewicz G., *Szczególne właściwości norm prawa pracy*, Toruń 1988
- Goździewicz G., Zieliński T. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017
- Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011
- Góral Z., *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. I. Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- Góral Z., *Swoboda doboru pracowników i wolność pracy* [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświeceniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997
- Hajn Z., *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011
- Jackowiak U., *Kwalifikacje pracownicze w stosunku pracy*, Gdańsk 1987
- Jarosz-Żukowska S. [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, M. Zubik, t. II, Warszawa 2016
- Jończyk J., *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965
- Kaczyński L., *Zasada swobody stron w kształtowaniu treści stosunku pracy*, Gdańsk 1979
- Kaczyński L., *Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji Kodeksu pracy*, PiP 1997/3
- Kaczyński L., *Zasada uprzywilejowania pracownika w świetle kodeksu pracy*, PiP 1984/8
- Kosut A., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowania prawne*, PiZS 1998/10
- Krupa Z., *Zasada wolności pracy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, AUW 2003/53
- Kuczyński T., *Ochrona danych osobowych w stosunkach zatrudnienia*, PS 1998/11–12
- Liszczyński T., *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977
- Łajeczko M., *Urlop wypoczynkowy pracownika*, Warszawa 1998
- Łapiński K., *Ograniczenia w zawieraniu umów terminowych w polskim prawie pracy*, M.P.Pr. 2007/4

- Miętek A., *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, Warszawa 2019
- Nowak M., *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacja prawna i treść*, Łódź 2007
- Nowak M., *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do wypoczynku*, Łódź 2018
- Nowak M., *Wynagrodzenie za pracę*, Biblioteka Prawa Pracy, red. Z. Góralski, LEX 2014
- Oniszczyk J., *Konstytucyjne źródła prawa pracy [w:] System prawa pracy*, t. I. Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- Opalek K., Wróblewski J., *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa 1969
- Patulski A., *Wolność pracy, prawo do pracy, zakaz pracy przymusowej*, St.PrPiPSp. 1995
- Patulski A., *Wolność pracy – próba ujęcia wielopłaszczyznowego*, Warszawa 1992
- Piątkowski J., *Podstawowe zasady prawa pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, Toruń 1996
- Pisarczyk Ł., *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, PiZS 2003/4
- Piszczek J.A., *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981
- Rączka K., *Zakładowa działalność socjalna – nowa regulacja prawna*, PiZS 1994/8
- Sanetra W., *O zasadach prawa pracy i zasadach współżycia społecznego*, PiP 1966/11.
- Sanetra W., *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, PiZS 1997/11
- Sanetra W., *Zasada równego traktowania pracowników w kodeksie pracy*, PiP 1977/7
- Sierocka I., *Zasada uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego w układach zbiorowych pracy [w:] Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999
- Skoczyński J., *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych po nowelizacji*, PiZS 1996/8–9
- Sobczyk A. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa 2013
- Sobczyk A., Buch D. [w:] *Konstytucja RP*, t. I. Komentarz do art. 1–86, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007
- Szczygieł G.B., *Obowiązek świadczenia pracy przez skazanych odbywających karę pozbawienia wolności [w:] Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Warszawa 2013
- Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968
- Tomaszewska M., *Zasada wolności pracy w europejskim prawie wspólnotowym*, Poznań 2003
- Warylewski J., *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, Sopot 1999
- Wrątny J., *Prawne aspekty kształtowania wynagrodzeń [w:] Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997
- Wronkowska S., Zieliński M., Ziemiński Z., *Zasady prawa w perspektywie teorii prawa oraz szczegółowych nauk prawnych*, RPEiS 1974/2
- Wujczyk M., *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy. Rozważania porównawcze de lege lata i de lege ferenda na gruncie polskich i brytyjskich przepisów antydyskryminacyjnych*, Warszawa 2016

- Wyka T. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II. Art. 114–304⁵, red. K.W. Baran, Warszawa 2020
- Wyka T., *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda*, GSP 2007/XVII
- Wyka T., *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003
- Wyka T., *Przyczyny i zakres stosowania przepisów bhp poza stosunkiem pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015
- Wyka T., *Powszechna ochrona pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. IX. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019
- Wypchło-Grymek B., *Prawo pracowników do kształcenia się*, St.Pr.PiPSP. 1995
- Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, Część 1. *Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986

Rozdział IV

RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU

1. Pojęcie równego traktowania

Podjmując rozważania dotyczące problemu równouprawnienia, konieczne jest określenie, w jakim sensie można mówić o równych prawach. Powszechnie uznaje się, że równy nie oznacza jednakowy. Chodzi wszakże o to, by prawo traktowało równo w każdej sytuacji. Dlatego też nie narusza zasady równych praw różnicowanie, gdy jest to zgodne z przyjętą aksjologią. Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z 9.03.1988 r., U 7/87¹, uznał, że wszystkie podmioty, tj. adresaci norm prawnych charakteryzujący się daną istotną cechą w takim samym stopniu, mają być traktowani równo, zatem według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Zdaniem Trybunału równość nie oznacza akceptacji różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów, bo równe traktowanie przez prawo tych samych podmiotów pod jednym względem oznacza z reguły różne traktowanie tych samych podmiotów pod innym względem².

równość praw

Problematyka równego traktowania w zatrudnieniu jest uregulowana w wielu przepisach Kodeksu pracy, przy czym jej obecna redakcja została wprowadzona do tego aktu na mocy tzw. nowelizacji europejskiej ustawą z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw³ i obowiązuje od dnia 1.01.2004 r., nowelizacji ustawą z 21.11.2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy⁴ oraz nowelizacji ustawą z 16.05.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁵.

¹ OTK 1988/1, poz. 1.

² Szerzej zob. *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym gospodarczym i politycznym*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2011.

³ Dz.U. Nr 213, poz. 2081.

⁴ Dz.U. Nr 223, poz. 1460.

⁵ Dz.U. poz. 1043.

**zasada prawa
pracy**

O wadze instytucji równego traktowania dla polskiego systemu prawa pracy świadczy fakt, że została ona uznana za jedną z podstawowych zasad tej gałęzi prawa. Zgodnie z art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

dyrektywy UE

Natomiast według kolejnej zasady, wyrażonej w art. 11³ k.p., jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Wskazane wyżej zasady ogólne, zgodnie z założeniami systemowymi prawa, nie mogą stanowić dla pracowników podstawy do występowania z roszczeniami, dlatego też w celu ich skonkretyzowania ustawodawca wprowadził do działu pierwszego Kodeksu pracy rozdział IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Zawarte w nim uregulowania mają z jednej strony na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego następujących przepisów Unii Europejskiej:

- dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana)⁶, która z dniem 15.08.2009 r. zastąpiła dyrektywę Rady 75/117/EWG z 10.02.1975 r. w sprawie zbliżenia prawa Państw Członkowskich w zakresie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet⁷; dyrektywę Rady 76/207/EWG z 9.02.1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy⁸ oraz dyrektywę Rady 97/80/WE z 15.12.1997 r. dotyczącą ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć⁹;
- dyrektywy Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne¹⁰;
- dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹¹;

⁶ Dz.Urz. UE L 204, s. 23.

⁷ Dz.Urz. UE L 45, s. 19.

⁸ Dz.Urz. UE L 39, s. 40, ze zm.

⁹ Dz.Urz. UE L 14 z 1998 r., s. 6, ze zm. Szerzej zob. I. Boruta, *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa wspólnoty europejskiej*, Łódź 1996.

¹⁰ Dz.Urz. UE L 180, s. 22.

¹¹ Dz.Urz. UE L 303, s. 16. Szerzej zob. J. Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja ze względu na religię, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Dyrektywa 2000/78 i orzecznictwo TS UE*, Warszawa 2013.

- dyrektywy Rady 97/81/WE z 15.12.1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)¹²;
- dyrektywy Rady 99/70/WE z 28.06.1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)¹³;
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE¹⁴.

Z drugiej zaś strony stanowią one przełamanie obowiązującej dotychczas zasady prawa statuującej, że to nie osoba skarżąca ma udowodnić fakt dyskryminacji, ale oskarżony (a więc pracodawca) – że do dyskryminacji nie doszło¹⁵.

Należy dodać, że problematyka ta jest także przedmiotem licznych uregulowań międzynarodowych, do których zaliczają się w pierwszym rzędzie konwencje MOP:

- nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjęta w Genewie 29.06.1951 r.¹⁶;
- nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjęta w Genewie 25.06.1958 r.¹⁷

konwencje MOP

2. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu

Kodeks pracy, zakazując dyskryminowania, nakazuje równe traktowanie pracowników. Pracownicy powinni być równo traktowani, w szczególności bez względu na płeć, wiek, religię, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nie-

**definicja pojęcia
równego
traktowania**

¹² Dz.Urz. UE L 14 z 1998 r., s. 9, ze zm.

¹³ Dz.Urz. UE L 175, s. 43.

¹⁴ Dz.Urz. UE L 188, s. 79.

¹⁵ Szerzej zob. A. Ludera-Ruszel, *Ewolucja prawa UE w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu*, M.P.Pr. 2015/6.

¹⁶ Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238.

¹⁷ Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218. Szerzej zob. I. Boruta, *Dyskryminacja w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu w świetle dokumentów MOP*, PiZS 1996/11.

określony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18^{3a} § 1 k.p.).

Należy podkreślić, że zarówno we wskazanym w art. 11³ k.p., jak i w cytowanym wyżej art. 18^{3a} k.p. oraz w omówionym w pkt 7 tego rozdziału art. 94 pkt 2b k.p. pojawia się zwrot „w szczególności”, co oznacza, że wymienione w nim przyczyny uznawane za dyskryminogenne mają charakter przykładowy. Wynika z tego, że również nieuzasadnione różnicowanie z innych powodów niż wymienione wyżej może być uznane za nielegalne.

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. przyczyn, którego skutkiem jest w szczególności:

- odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy¹⁸;
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą;
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Jak więc wynika z powyższego uregulowania, zakaz dyskryminacji można w głównej mierze omawiać w trzech aspektach: samego procesu zatrudniania i zwalniania, kierowania na szkolenia oraz wynagradzania¹⁹.

3. Formy dyskryminacji

dyskryminacja bezpośrednia

Dyskryminacja pracowników może przybierać dwie formy: bezpośrednią lub pośrednią. O pierwszym z tych przypadków mówimy, że zachodzi, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn, o których mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p., był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 3 k.p.). W praktyce za dyskryminację bezpośrednią może więc być w konkretnym przypadku uznane na przykład:

- niezatrudnienie pracownika wyłącznie ze względu na rasę,
- pomijanie przy awansowaniu i podwyżkach pracowników ze względu na wiek,
- stosowanie zasady, że na szkolenia zawodowe kierowani są wyłącznie lub w znacznej większości pracownicy płci męskiej.

¹⁸ Szerzej zob. K. Zwolińska, *Tworzenie modelu idealnego kandydata do pracy a naruszenie zakazu dyskryminacji*, M.P.Pr. 2015/8.

¹⁹ Ten ostatni punkt został omówiony w rozdziale dotyczącym zasad wynagradzania.

Drugą formą dyskryminacji jest dyskryminowanie pośrednie. Zachodzi ono wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Przykład takiego nierównego traktowania znajdujemy w wyroku SN z 12.09.2006 r., I PK 87/06²⁰, zgodnie z którym postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy, przyznające w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyższą odprawę pracownikowi zwalnianemu z pracy później niż pracownikowi zwalnianemu wcześniej, narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i 18^{3a} k.p.).

**dyskryminacja
pośrednia**

4. Zakaz dyskryminacji w rekrutacji i zwalnianiu

Problematyka zakazu dyskryminacji może być rozważana już przy etapie rekrutacji, podczas której można wprowadzić wymogi formalne uniemożliwiające zatrudnienie znacznej liczby potencjalnych pracowników. W tym też celu ustawodawca europejski, a za nim polski, wprowadzili w przypadku sporu obowiązek udowodnienia „obiektywności” wprowadzonych kryteriów. Tak było przykładowo w sprawie C-222/84, Johnson²¹, w której wskazano, że niektóre stanowiska policyjne w Irlandii Północnej mogą mieć taki charakter, iż płeć stanowi decydujący czynnik dla zajmujących te stanowiska policjantów. Trybunał Sprawiedliwości zaprezentował pogląd, że kobieta-policjant może stać się łatwiejszym celem ataku w tym zagrożonym regionie i niebezpieczeństwo utraty policyjnej broni na rzecz zamachowców jest większe, a zatem przewagę mają tutaj względy porządku publicznego. Jednakże równocześnie Trybunał potwierdził obowiązek państw członkowskich systematycznego rewidowania listy wyjątków od zasady równego traktowania w celu stwierdzenia, czy w związku z postępowaniem społecznym utrzymywanie takiego wyjątku jest jeszcze konieczne.

orzecznictwo TS

Wymieniony wyżej przykład wskazuje, że Trybunał Sprawiedliwości uznał argumentację strony pozwanej i nie zakwestionował stosowanych praktyk.

²⁰ OSNP 2007/17–18, poz. 246.

²¹ Wyrok TS z 15.05.1986 r., C-222/84, Marguerite Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, ECLI:EU:C:1986:206.

Nie oznacza to jednak, że jest tak w każdym przypadku. Przykładowo w sprawie C-281/98, *Angonese*²², Trybunał uznał, że pracodawca nie miał prawa wymagać od kandydatów na określone stanowisko certyfikatu umiejętności lingwistycznych, którego uzyskanie jest możliwe tylko w danym państwie członkowskim²³.

orzecznictwo TK

Podobny pogląd prezentuje w tym względzie polski Trybunał Konstytucyjny. W nadal znajdującym zastosowanie, mimo uchylecia omawianej w nim podstawy prawnej, wyroku z 5.12.2000 r., K 35/99²⁴, czytamy, że art. 13 ust. 1 pkt 5 u.p.u.p. w zakresie, w jakim stwarza podstawę do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z mianowanym urzędnikiem państwowym – kobietą wcześniej niż z mianowanym urzędnikiem państwowym – mężczyzną, jest niezgodny z art. 32 i 33 Konstytucji RP. Również art. 10 ust. 1 pkt 5 u.p.s. w zakresie, w jakim stwarzał podstawę do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z mianowanym pracownikiem samorządowym – kobietą, w razie nabycia przez nią prawa do emerytury, wcześniej niż z mianowanym pracownikiem samorządowym – mężczyzną, jest niezgodny z art. 32 i 33 Konstytucji RP.

orzecznictwo SN

Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uchwale z 19.11.2008 r., I PZP 4/08²⁵, zgodnie z którą wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony pracownicy wyłącznie z powodu nabycia przez nią prawa do emerytury na podstawie art. 40 w zw. z art. 50 u.e.r. stanowi dyskryminację ze względu na płeć (art. 11³ k.p.).

5. Molestowanie i molestowanie seksualne

formy molestowania seksualnego

W dniu 1.01.2004 r. do Kodeksu pracy wprowadzono definicję molestowania seksualnego. Jest to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Za fizyczne molestowanie należy uznać na przykład dotykanie osoby czy też fizyczne zmuszanie do niechcianych zachowań o charakterze seksualnym. Do molestowania o charakterze werbalnym można zaliczyć między innymi wyrażanie niestosownych uwag lub propozycji, opowiadanie dowci-

²² Wyrok TS z 6.06.2000 r., C-281/98, *Roman Angonese v. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA*, ECLI:EU:C:2000:296.

²³ Szerzej zob. M. Wandzel, *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet*, Kraków 2003.

²⁴ OTK 2000/8, poz. 295.

²⁵ OSNP 2009/13–14, poz. 165.

pów czy wydawanie wieloznacznych odgłosów (chrząkanie, gwizdanie). Za pozawerbalne molestowanie uważa się prezentację treści pornograficznych, na przykład przez wywieszanie kalendarzy, publikacje w intranecie, przysyłanie maili czy listów, niedwuznaczne gesty czy spojrzenia. Regulacja ta stanowi doprecyzowanie zawartego w art. 11¹ k.p. wymogu poszanowania przez pracodawcę godności pracownika. Trzeba zwrócić uwagę na wyrażenie „niepożądane zachowanie”, które jest elementem konstytutywnym definicji molestowania. Ma więc ona charakter obiektywny i bez znaczenia jest fakt, jakie nastawienie do molestowania ma ofiara. Widać tutaj wyraźną różnicę w stosunku do obowiązującego wcześniej określenia „nieakceptowane zachowanie”, które oznaczało, że w każdym przypadku należało indywidualnie oceniać stosunek „ofiary” do konkretnego zachowania „sprawcy”, ponieważ to, co dla jednej osoby mogło być zachowaniem niechcianym, dla innej było dopuszczalne, a nawet oczekiwane.

Od molestowania seksualnego należy odróżnić „zwykłe” molestowanie, które również zostało zdefiniowane w Kodeksie pracy w art. 18^{3a} § 5 jako zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika. Problematyczna w tym kontekście jest jednak relacja wyżej wymienionej regulacji do zawartej w art. 94³ § 2 k.p. definicji mobbingu.

**molestowanie
nieseksualne**

Sprawcą molestowania może być każda osoba, a więc zarówno pracodawca, przełożony, osoba znajdująca się na tym samym poziomie w hierarchii organizacji, a także osoba zatrudniona na innej podstawie niż stosunek pracy (np. zleceńbiorca czy samozatrudniony współpracujący z pracodawcą). Ofiarą zaś w pierwszym rzędzie jest pracownik, ale może nią być także osoba „zewnętrzna”, w tym zwłaszcza kandydat do pracy w procesie rekrutacji.

Molestowanie może oprócz odszkodowań, omówionych niżej w pkt 7, stanowić podstawę do odpowiedzialności karnej. Zgodnie bowiem z art. 199 § 1 k.k., kto przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Natomiast zgodnie z § 2 tego artykułu, jeżeli czyn określony w § 1 został popełniony na szkodę małoletniego, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5. Wyjaśniając pojęcie „inna czynność seksualna”, Sąd Najwyższy w uchwale z 19.05.1999 r., I KZP 17/99²⁶, wskazał, że jest to takie zachowanie niemieszczące się w pojęciu „obcowanie płciowe”, które jest związane z szeroko rozumianym życiem płciowym człowieka, polegające na kontakcie cielesnym

**odpowiedzial-
ność karna**

²⁶ OSNKW 1999/7–8, poz. 37.

sprawcy z pokrzywdzonym lub przynajmniej na cielesnym i mającym charakter seksualny zaangażowaniu ofiary. Natomiast na podstawie art. 202 k.k. karze grzywny, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 podlega ten, kto publicznie prezentuje treści pornograficzne w taki sposób, że może to narzucić ich odbiór osobie, która tego sobie nie życzy.

przeciw- działanie molestowaniu

Ponieważ molestowanie uznano za element dyskryminacji, również do niego należy stosować przepisy o zasadach dowodowych, które zostały omówione w pkt 7. Dlatego też istotna jest prewencja przed niechcianymi zachowaniami, którą pracodawca powinien wprowadzić²⁷. Jako wzór może posłużyć zalecenie Komisji 92/131/EWG z 27.11.1991 r. w sprawie ochrony godności kobiet i mężczyzn w pracy²⁸, które w aneksie zawiera kodeks postępowania w sprawie zwalczania molestowania seksualnego.

6. Uzasadnione różnicowanie

dopuszczalność różnicowania

Mimo, wydawałoby się, bezwzględnego nakazu równego traktowania pracowników, ustawodawca wskazuje na dopuszczalne możliwości ich różnicowania. Według przepisów Kodeksu pracy niezatrudnienie pracownika z jednej lub kilku przyczyn wymienionych w art. 18^{3a} k.p. może być uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają również działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność. Chodzi tutaj przede wszystkim o wprowadzenie szczególnych regulacji dotyczących bezwzględnego zakazu pracy kobiet w ciąży, karmiących piersią²⁹, ograniczenia czasu pracy kobiet w ciąży i względnego ograniczenia w przypadku opiekunów dzieci do 4. roku życia czy też przyznawania pracownikom odrębnych uprawnień z tytułu posiadania dzieci³⁰. Dodatkowo należy wskazać, że akceptowane jest stosowanie kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne

²⁷ Szerzej zob. J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Warszawa 2011.

²⁸ Dz.Urz. UE L 49, s. 1.

²⁹ Zob. rozporządzenie Rady Ministrów z 3.04.2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. poz. 796).

³⁰ Szerzej zob. K. Walczak, B. Godlewska-Bujok, *Zasada zaspokajania bytowych i socjalnych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy w odniesieniu do rodzicielstwa*, Warszawa 2021.

traktowanie pracowników ze względu na wiek. Przykładem takiego podejścia mogą być chociażby zakazy zatrudniania pracowników młodocianych³¹.

Trzecim przypadkiem dozwolonego różnicowania sytuacji prawnej pracowników są działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans przedstawicieli jednej lub kilku grup wymienionych w art. 18^{3a} k.p. przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności. Te tzw. akcje pozytywne należy jednak stosować w bardzo rozważny sposób, ponieważ same w sobie mogą one doprowadzić do dyskryminacji. Przykładem takiego działania jest próba wprowadzania parytetów ze względu na płeć. Kwestia ta była kilkakrotnie przedmiotem sporu przed Trybunałem Sprawiedliwości i kończyła się różnymi orzeczeniami. Zgodnie z wyrokiem w sprawie C-450/93, Kalanke³², zakazane jest kwotowe ustalenie, jaką liczbę pracowników każdej płci przyjmie się do pracy. Przywołana sprawa dotyczyła obowiązującej w Bremie ustawy o jednakowym traktowaniu kobiet i mężczyzn w sektorze usług publicznych, zgodnie z którą kobiety korzystały z pierwszeństwa w zatrudnianiu i w awansie, jeżeli pracodawca tego sektora musiał dokonać wyboru pomiędzy kobietą i mężczyzną legitymującymi się takimi samymi kwalifikacjami, pod warunkiem że kobiety stanowią mniej niż połowę zatrudnionych w jednostce organizacyjnej, do której należało stanowisko. Wreszcie w orzeczeniu w sprawie C-158/97, Badeck³³, czytamy, że zgodne z art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 4 dyrektywy 76/207/EWG jest unormowanie ustawodawstwa krajowego, które daje pierwszeństwo zatrudnienia kobiecie (w razie posiadania równych z mężczyzną kwalifikacji), w sytuacji gdy jest to konieczne dla realizacji planu promowania kobiet, jeżeli powody o większej wadze prawnej nie sprzeciwiają się temu, a unormowanie to gwarantuje, że kandydatury są przedmiotem obiektywnej oceny biorącej pod uwagę sytuację osobistą każdego kandydata.

orzecznictwo TS

Równocześnie Trybunał nie znalazł podstaw do zakwestionowania systemu szkoleń, w którym co najmniej połowa miejsc była zarezerwowana dla kobiet w tych dziedzinach, w których stanowią one mniejszość, oraz gdzie państwo nie posiadało monopolu szkoleniowego³⁴.

³¹ Zob. rozporządzenie Rady Ministrów z 24.08.2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2016 r. poz. 1509).

³² Wyrok TS z 17.10.1995 r., C-450/93, Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, ECLI:EU:C:1995:322.

³³ Wyrok TS z 28.03.2000 r., C-158/97, Georg Badeck and Others, przy udziale: Hessische Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen, ECLI:EU:C:2000:163.

³⁴ Szerzej zob. *Dyskryminacja i jej skutki*, PiZS 2016/2.