

PRAWO PRACY

Teresa Liszcz

SERIA AKADEMICKA

11. WYDANIE



Wolters Kluwer

PRAWO PRACY

Teresa Liszcz

SERIA AKADEMICKA

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

11. WYDANIE

Stan prawny na 30 września 2016 r.

Wydawca
Agata Jędrasik

Redaktor prowadzący
Grażyna Polkowska-Nowak

Opracowanie redakcyjne
Agnieszka Zagozda

Łamanie
Andytex

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.

prawolubni

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

© Copyright by
Wolters Kluwer SA, 2016

ISBN: 978-83-8092-548-9
11. wydanie

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

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

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	15
---------------------	----

Od Autorki	17
------------------	----

Część pierwsza OGÓLNA

Rozdział I

Ogólna charakterystyka prawa pracy	21
§ 1. Pojęcie i przedmiot prawa pracy	21
§ 2. Geneza prawa pracy	26
§ 3. Szczególne właściwości prawa pracy	28
§ 4. Funkcje prawa pracy	30

Rozdział II

Źródła prawa pracy	37
§ 1. Ogólna charakterystyka źródeł prawa pracy	37
§ 2. Pozycja Kodeksu pracy w systemie źródeł prawa pracy	44
§ 3. Układy zbiorowe pracy	51
1. Pojęcie, charakter i przedmiot układu zbiorowego pracy	51
2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	58
3. Zakładowy układ zbiorowy pracy	62
4. Porozumienie o stosowaniu układu zbiorowego pracy	65
§ 4. Regulaminy	66
1. Regulamin pracy	66
2. Regulamin wynagradzania	69
§ 5. Międzynarodowe źródła prawa pracy	71
1. Umowy międzynarodowe jako źródło prawa pracy	71
2. Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy	74
§ 6. Europejskie prawo pracy	77
§ 7. Normy kolizyjne dla stosunków pracy. Jurysdykcja sądów polskich w sprawach z zakresu prawa pracy	82

Rozdział III

Zasady prawa pracy	86
§ 1. Pojęcie i rodzaje zasad prawa pracy	86
§ 2. Funkcje zasad prawa pracy	107

Część druga

PRAWO STOSUNKU PRACY**Rozdział IV**

Pojęcie i rodzaje stosunków pracy	111
§ 1. Koncepcje stosunku pracy	111
§ 2. Pojęcie i charakter stosunku pracy według prawa polskiego	114
§ 3. Rodzaje stosunków pracy	117

Rozdział V

Podmioty stosunku pracy	120
§ 1. Podmiot zatrudniający – pracodawca	120
1. Wprowadzenie	120
2. Jednostka organizacyjna jako pracodawca	122
3. Osoba fizyczna jako pracodawca	127
4. Problem koncepcji pracodawcy	130
5. Zakład pracy	132
6. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę a trwanie stosunku pracy	133
§ 2. Pracownik	139

Rozdział VI

Umowa o pracę	142
§ 1. Uwagi ogólne – powstanie stosunku pracy	142
§ 2. Treść umowy o pracę	146
§ 3. Sposób zawarcia umowy o pracę	153
§ 4. Forma umowy o pracę	154
§ 5. Rodzaje umowy o pracę	155
§ 6. Umowa przedwstępna (umowa przyrzeczenia) w stosunkach pracy ...	161
§ 7. Telepraca	162
§ 8. Zatrudnianie pracowników tymczasowych	166

Rozdział VII

Ustanie umownego stosunku pracy	170
§ 1. Wprowadzenie	170
§ 2. Porozumienie stron (porozumienie rozwiązujące)	171
§ 3. Wypowiedzenie	173
1. Istota i tryb wypowiedzenia	173
2. Powszechna ochrona pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony przed wypowiedzeniem	178

3. Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem	184
4. Roszczenia pracownika z tytułu nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	193
§ 4. Rozwiązanie bez wypowiedzenia (ze skutkiem natychmiastowym) ...	196
1. Wprowadzenie	196
2. Rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę	197
3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika	207
§ 5. Wygaśnięcie umownego stosunku pracy	209

Rozdział VIII

Zmiana umownego stosunku pracy	213
§ 1. Wprowadzenie	213
§ 2. Porozumienie zmieniające	218
§ 3. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy (wypowiedzenie zmieniające)	221
§ 4. Jednostronna zmiana warunków umownego stosunku pracy przez pracodawcę	226

Rozdział IX

Powstanie, zmiana i ustanie pozaumownych stosunków pracy	233
§ 1. Wprowadzenie	233
§ 2. Stosunek pracy na podstawie powołania	235
1. Zakres zastosowania powołania	235
2. Powstanie i treść stosunku pracy z powołania	237
3. Ustanie i zmiana stosunku pracy z powołania	241
§ 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	244
1. Ogólna charakterystyka stosunku pracy z mianowania	244
2. Mianowani urzędnicy służby cywilnej	251
§ 4. Stosunek pracy na podstawie wyboru	259
1. Wybór jako źródło stosunku pracy	259
2. Ustanie stosunku pracy z wyboru	261

Rozdział X

Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

(zwolnienie grupowe)	265
§ 1. Wprowadzenie	265
§ 2. Zwolnienie grupowe	267
§ 3. Indywidualne zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników ..	275

Rozdział XI

Obowiązki stron stosunku pracy	279
§ 1. Wprowadzenie	279

§ 2. Obowiązki pracodawcy	280
§ 3. Świadczenie pracy	297
§ 4. Prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika	301
§ 5. Obowiązki pracownika	305
§ 6. Zakaz konkurencji pracownika z pracodawcą	313

Rozdział XII

Wynagrodzenie za pracę	317
§ 1. Reglamentacja płac	317
§ 2. Metody wynagradzania	324
§ 3. Obowiązek zapłaty wynagrodzenia koniecznym składnikiem stosunku pracy	326
§ 4. Ekwiwalentny charakter wynagrodzenia za pracę	328
§ 5. Składniki wynagrodzenia za pracę	332
§ 6. Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę	335
§ 7. Świadczenia majątkowe od pracodawcy niebędące wynagrodzeniem za pracę	342
§ 8. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	344

Rozdział XIII

Odpowiedzialność stron za niewykonanie lub nienależyte wykonanie

obowiązków ze stosunków pracy	350
§ 1. Wprowadzenie	350
§ 2. Odpowiedzialność porządkowa pracownika	352
1. Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej	352
2. Przewinienia i kary porządkowe	353
3. Tryb nakładania kar i środki odwoławcze	354
§ 3. Odpowiedzialność dyscyplinarna	357
§ 4. Odpowiedzialność materialna (majątkowa) pracownika	359
1. Uwagi ogólne	359
2. Ograniczona pracownicza odpowiedzialność materialna	362
3. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną nieumyślnie w mieniu powierzonym	365
4. Wspólna umowna odpowiedzialność pracowników za szkodę wyrządzoną nieumyślnie w mieniu powierzonym	369
5. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną umyślnie	373
6. Naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika osobie trzeciej	374
7. Dochodzenie roszczeń odszkodowawczych od pracownika	375
§ 5. Odpowiedzialność majątkowa (odszkodowawcza) pracodawcy	376

Część trzecia

PRAWO OCHRONY PRACY

Rozdział XIV

Czas pracy	383
§ 1. Wprowadzenie	383
§ 2. Definicja czasu pracy i innych pojęć	387
§ 3. Normy czasu pracy i czasu odpoczynku	394
§ 4. Systemy i rozkłady czasu pracy	397
1. Systemy czasu pracy	397
2. Rozkład czasu pracy	408
3. Ewidencja czasu pracy	410
§ 5. Praca w porze nocnej	411
§ 6. Praca w niedziele i święta	413
§ 7. Praca w godzinach nadliczbowych	416
§ 8. Dyżur	426
§ 9. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy dotyczące pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy	427
§ 10. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy pracowników niepełnosprawnych	430
§ 11. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy dotyczące kierowców ..	431
§ 12. Czas pracy według wybranych pragmatyk pracowniczych	435

Rozdział XV

Urlop wypoczynkowy i urlopy bezpłatne	438
§ 1. Wprowadzenie	438
§ 2. Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego. Wymiar urlopu	439
1. Nabycie prawa do urlopu	439
2. Wymiar urlopu	440
3. Urlop proporcjonalny	444
§ 3. Zasady wykorzystywania urlopu wypoczynkowego	446
1. Udzielanie urlopu w zwykłym trybie	446
2. Urlop na żądanie pracownika	450
3. Przedawnienie roszczenia o urlop	452
§ 4. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	452
§ 5. Urlopy bezpłatne	453
§ 6. Zwolnienia od pracy	455

Rozdział XVI

Bezpieczeństwo i higiena pracy	457
§ 1. Wprowadzenie	457
§ 2. Obowiązki pracodawcy	460

1. Obowiązki dotyczące organizacji pracy, pomieszczeń pracy i ich wyposażenia oraz wyposażenia pracowników	460
2. Obowiązki z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia	464
3. Obowiązki związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi	467
3.1. Obowiązki w związku z wypadkiem przy pracy	467
3.2. Obowiązki pracodawcy dotyczące chorób zawodowych	472
3.3. Obowiązki dotyczące zarówno wypadków przy pracy, jak i chorób zawodowych	474
4. Naprawianie szkód powstałych w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej	475
5. Obowiązek szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ...	478
§ 3. Obowiązki innych podmiotów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	478
§ 4. Środki realizacji prawa pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	481
§ 5. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	482
§ 6. Udział załogi w rozwiązywaniu spraw z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	484
§ 7. Obowiązki i prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z wykonywaniem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy	485

Rozdział XVII

Ochrona pracy kobiet. Szczególne uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

§ 1. Wprowadzenie	488
§ 2. Powszechna ochrona pracy kobiet	489
§ 3. Szczególna ochrona pracy kobiet w związku z macierzyństwem	491
§ 4. Urlopy, zwolnienia od pracy i inne uprawnienia związane z urodzeniem lub wychowywaniem dziecka	494
1. Rodzaje uprawnień	494
2. Urlopy związane z rodzicielstwem	494
2.1. Urlop macierzyński	494
2.1.1. Urlop macierzyński lub zasiłek macierzyński dla ojca bądź innego członka najbliższej rodziny	496
2.2. Urlop rodzicielski	499
2.3. Urlop ojcowski (dla ojca biologicznego i adopcyjnego)	502
2.4. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlop rodzicielski z tytułu przysposobienia dziecka	503
2.5. Zasiłek macierzyński	505
2.6. Zatrudnienie po urloпах związanych z rodzicielstwem	506
3. Urlop wychowawczy	506
4. Inne uprawnienia rodzicielskie	510

5. Zakazy dotyczące zatrudniania pracowników opiekujących się małymi dziećmi	511
§ 5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w związku z macierzyństwem i wychowywaniem dzieci	512

Rozdział XVIII

Zatrudnianie młodocianych i dzieci	515
§ 1. Wprowadzenie	515
§ 2. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego	517
1. Ogólna charakterystyka umowy. Nawiązanie i rozwiązanie	517
2. Nauka zawodu	520
3. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy	521
4. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	522
§ 3. Zatrudnianie młodocianych w celu zarobkowym	522
§ 4. Szczególna ochrona zdrowia młodocianych	524
§ 5. Zatrudnianie dzieci do lat 16	526

Rozdział XIX

Nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy	530
§ 1. Wprowadzenie	530
§ 2. Nadzór Państwowej Inspekcji Pracy	531
§ 3. Nadzór społecznej inspekcji pracy	539
§ 4. Nadzór sprawowany przez inne organy	543
1. Nadzór Państwowej Inspekcji Sanitarnej	543
2. Organy nadzoru górniczego	544
3. Dozór techniczny	545

Rozdział XX

Zasady odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika i za przestępstwa przeciwko prawom pracownika ...	547
§ 1. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	547
§ 2. Odpowiedzialność za przestępstwa przeciwko prawom pracownika ..	551

Część czwarta

ROZSTRZYGANIE INDYWIDUALNYCH SPORÓW PRACY

Rozdział XXI

Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	557
§ 1. Wprowadzenie	557
§ 2. Obowiązujący system rozstrzygania sporów ze stosunku pracy	559
§ 3. Pozasądowe postępowanie pojednawcze	561
1. Tryb powoływania i organizacja komisji pojednawczej	561
2. Postępowanie pojednawcze przed komisją	562

§ 4. Zasady postępowania przed sądami w sprawach z zakresu prawa pracy	563
1. Sprawy z zakresu prawa pracy	563
2. Odrębności postępowania	565
§ 5. Wykonywanie wyroków i ugód w sprawach ze stosunku pracy	574
§ 6. Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy. Inne terminy dochodzenia roszczeń	576
1. Przedawnienie	576
2. Szczególne terminy dochodzenia niektórych roszczeń ze stosunku pracy	580

Część piąta

ZBIOROWE PRAWO PRACY

Rozdział XXII

Ogólna charakterystyka zbiorowego prawa pracy	585
---	-----

Rozdział XXIII

Związki zawodowe	597
§ 1. Rys historyczny	597
§ 2. Zasady tworzenia i funkcjonowania związków zawodowych w Rzeczypospolitej Polskiej	601
1. Podstawowe zasady działania związków zawodowych („wolności związkowe”)	601
2. Zakres podmiotowy prawa do zrzeszania się w związki zawodowe	603
3. Powstanie związku zawodowego	605
4. Zakończenie działalności związku zawodowego	607
5. Kompetencje związków zawodowych	608
6. Zakładowa organizacja związkowa	609
7. Uprawnienia związków zawodowych	614
8. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy o związkach zawodowych	616

Rozdział XXIV

Organizacje pracodawców	618
-------------------------------	-----

Rozdział XXV

Rozwiązywanie sporów zbiorowych	621
§ 1. Spór zbiorowy	621
§ 2. Sposoby rozwiązywania sporów zbiorowych (etapy sporu zbiorowego)	623
1. Rokowania	623
2. Mediacja	623

3. Arbitraż	624
4. Strajk	625
5. Problem lokautu	629

Rozdział XXVI

Udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy

(partycypacja pracownicza)	631
§ 1. Wprowadzenie	631
§ 2. Samorząd pracowniczy	632
§ 3. Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji ...	635

Rozdział XXVII

Samorządy zawodowe	641
---------------------------------	------------

Rozdział XXVIII

Zatrudnienie oraz przeciwdziałanie bezrobociu i łagodzenie jego

skutków	644
§ 1. Wprowadzenie	644
§ 2. Podmioty realizujące politykę rynku pracy (instytucje rynku pracy)	648
§ 3. Rejestracja bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy oraz formy udzielania im wsparcia	654
1. Rejestracja i profilowanie bezrobotnych	654
2. Usługi rynku pracy	657
3. Instrumenty rynku pracy	660
4. Zatrudnienie socjalne i wolontariat	661
§ 4. Wsparcie dla bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy	664
§ 5. Zasiłki i inne świadczenia dla bezrobotnych	667
§ 6. Fundusz Pracy	672
§ 7. Podejmowanie pracy przez obywateli polskich za granicą u pracodawców zagranicznych oraz wykonywanie pracy przez cudzoziemców w Polsce	673
1. Podejmowanie pracy przez obywateli polskich za granicą u pracodawców zagranicznych	673
2. Wykonywanie pracy przez cudzoziemców	674

WYKAZ SKRÓTÓW

bhp	– bezpieczeństwo i higiena pracy
IPiSS	– Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
k.c.	– ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 380 ze zm.)
k.k.	– ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1137)
k.p.	– ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.)
k.p.c.	– ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 ze zm.)
k.p.w.	– ustawa z 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 395 ze zm.)
k.r.o.	– ustawa z 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2082 ze zm.)
k.w.	– ustawa z 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1094 ze zm.)
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
MP	– Monitor Polski
NP	– Nowe Prawo
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
ONZ	– Organizacja Narodów Zjednoczonych
OSA	– Orzecznictwo Sądów Administracyjnych
OSN	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNAPIUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna oraz Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPika	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
UE	– Unia Europejska

ustawa o RDS	– ustawa z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240)
ustawa o sip	– ustawa z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 567)
u.s.c.	– ustawa z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1345)
u.s.p.	– ustawa z 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 133 ze zm.)
u.z.z.	– ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881)

OD AUTORKI

O istocie i randze problemów związanych z prawem pracy świadczą uwaga i troska, z jakimi odnosił się do nich papież Jan Paweł II. Warto przypomnieć fragment homilii Ojca Świętego, wygłoszonej w dniu 2 czerwca 1997 r. na Legnickim Polu:

„Z sytuacją bezrobocia jest związane takie podejście do pracy, w którym człowiek staje się narzędziem produkcji, tracąc w konsekwencji swoją osobową godność. W praktyce zjawisko to przybiera formę wyzysku. Często przejawia się on w takich sposobach zatrudniania, które nie tylko nie gwarantują pracownikowi żadnych praw, ale zniewalają go poczuciem tymczasowości i lękiem przed utratą pracy do tego stopnia, że jest on pozbawiony wszelkiej wolności w podejmowaniu decyzji. Wielokrotnie ów wyzysk przejawia się w takim ustalaniu czasu pracy, iż pozbawia się pracownika prawa do odpoczynku i troski o duchowe życie rodziny. Często też wiąże się z niesprawiedliwym wynagrodzeniem, zaniedbaniami w dziedzinie ubezpieczeń i opieki zdrowotnej. Wielokrotnie, szczególnie w przypadku kobiet, jest zaprzeczeniem prawa do szacunku dla osobowej godności.

Praca ludzka nie może być traktowana tylko jako siła potrzebna dla produkcji – tak zwana «siła robocza». Człowiek nie może być widziany jako narzędzie produkcji. Człowiek jest twórcą pracy i jej sprawcą. Trzeba uczynić wszystko, aby praca nie straciła swojej właściwej godności.

Celem pracy – każdej pracy – jest sam człowiek. Dzięki niej winien się udoskonalać, pogłębiać swoją osobowość. Nie wolno nam zapominać – i to chcę z mocą powiedzieć – że praca jest «dla człowieka», a nie człowiek «dla pracy»”

(Jan Paweł II. Pielgrzymka do Ojczyzny, 31 maja–10 czerwca 1997 r. Przemówienia i homilie, Częstochowa 1997, s. 52 i 53).

Część pierwsza
OGÓLNA

Rozdział I

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PRAWA PRACY

§ 1. Pojęcie i przedmiot prawa pracy

 **Prawo pracy** jest to gałąź prawa obejmująca ogół norm prawnych regulujących stosunki pracy oraz stosunki społeczne prawnie związane ze stosunkami pracy. 1

Podstawowym **przedmiotem regulacji** prawa pracy są **stosunki pracy**, tj. stosunki społeczne, w których jeden podmiot, zwany **pracownikiem**, wskutek zawarcia umowy o pracę albo dokonania – za jego zgodą – aktu prawnie równorzędnego (mianowania, powołania bądź wyboru na stanowisko) jest obowiązany (i ma prawo) świadczyć osobiście pracę na rzecz drugiego podmiotu, zwanego **pracodawcą**, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym w zamian za wynagrodzenie (art. 22 § 1 k.p.).

Jak wynika z tej definicji, w zakres regulacji prawa pracy nie wchodzi wszelkie przypadki wykonywania pracy przez człowieka, **lecz tylko te, które odpowiadają kryteriom wskazanym w ustawie (obecnie w art. 22 § 1 k.p.)**, określane w doktrynie prawniczej zbiorczym mianem **pracy dobrowolnie podporządkowanej**. 2

Po pierwsze, chodzi o przypadki, gdy między dwoma podmiotami istnieją odpowiednio **obowiązek wykonywania pracy** (po stronie pracownika) i **obowiązek przyjęcia świadczenia pracy oraz zapłaty wynagrodzenia za nią** (po stronie pracodawcy), **dobrowolnie** przez nich **przyjęte** przez zawarcie umowy o pracę lub dokonanie innego aktu prawnego (spośród wymienionych w art. 2 k.p.). Nie podlegają regulacji przez prawo pracy, z jednej strony, przypadki świadczenia pracy bez obowiązku prawnego (np. praca wolontariuszy w organizacjach charytatywnych¹, pomoc sąsiedzka, udział w czynach społecznych), a z drugiej – praca wykonywana

¹ Por. ustawę z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 239).

z obowiązku nałożonego na daną osobę przez ustawę, decyzję administracyjną bądź orzeczenie sądu, a nie przyjętego dobrowolnie, określana jako **praca jednostronnie wyznaczona** (np. praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności wykonywana na podstawie skierowania z zakładu karnego).

Po drugie, w stosunku pracy pracownik jest zobowiązany do **osobistego wykonywania** powtarzających się czynności określonego rodzaju (do „pracowania”), a **nie** do **dostarczenia pracodawcy określonego rezultatu pracy**, chociaż ten ostatni chce, oczywiście, uzyskać określony efekt pracy i osiągnąć przez zatrudnienie pracownika postawiony sobie cel. Ryzyko osiągnięcia tego celu spoczywa na pracodawcy, a prawo pracownika do wynagrodzenia za pracę, co do zasady, nie zależy od osiągnięcia celu założonego przez pracodawcę, lecz od tego, czy pracownik **należycie** (starannie) **wykonywał swoją pracę**.

Z tego, że **pracownik** zobowiązuje się nie do dostarczenia pracy uprzedmiotowionej (rezultatu), lecz do pracowania na korzyść i ryzyko pracodawcy, wynika, że może on spełnić swoje świadczenie **tylko osobiście**, bez możliwości wyręczenia się inną osobą.

Po trzecie, **praca** ma być **podporządkowana (zależna)**, tj. wykonywana w miejscu i czasie określonych w umowie o pracę lub w innym akcie prawnym zastępującym tę umowę, pod kierownictwem pracodawcy, wyrażającym się przede wszystkim w związaniu pracownika poleceniami pracodawcy co do sposobu i porządku wykonywania pracy, a także we współdziałaniu przy jej wykonywaniu z innymi pracownikami, jeśli jest to praca zespołowa.

Po czwarte, praca wykonywana w ramach stosunku pracy jest z definicji pracą **odpłatną**, wykonywaną w celu zarobkowym.

- 3 Regulacją prawa pracy **nie jest objęta** zarobkowa **działalność** prowadzona **na własny rachunek** i ryzyko przez posiadacza zakładu produkcyjnego, sklepu, gospodarstwa rolnego, gabinetu lekarskiego czy też literata bądź innego twórcę.

Nie jest objęte tą regulacją tzw. **samozatrudnienie**, przez które w Polsce rozumie się sytuację, gdy osoba fizyczna, będąca oficjalnie podmiotem działalności gospodarczej, względnie stale świadczy osobiście (bez zatrudniania pracowników) usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej na rzecz jednego bądź niewielkiej liczby kontrahentów, od których jest uzależniona ekonomicznie. W praktyce często „samozatrudnieni” są byłymi pracownikami kontrahenta. Pozornym zmianom statusu pracownika na status samozatrudnionego ma zapobiegać przepis art. 22 § 1² k.p., który zabrania zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków pracy charakterystycznych dla stosunku pracy (określonych w art. 22 § 1 k.p.).

- 4 Prawu pracy **nie podlegają stosunki społeczne** związane ze świadczeniem pracy na podstawie **umowy o dzieło** (w tym umowy autorskiej), w której chodzi bezpo-

średnio o określony rezultat, ani na podstawie **umowy zlecenia, umowy agencyjnej** bądź innych umów o świadczenie usług, charakteryzujących się brakiem organizacyjnego podporządkowania wykonawcy usług podmiotowi zamawiającemu usługi. Te umowy i wynikające z nich stosunki zobowiązaniowe podlegają prawu cywilnemu. Do przedmiotu prawa cywilnego zalicza się także **umowę o pracę nakładczą** (chałupniczą), która – w opinii doktryny prawniczej – stanowi specyficzną odmianę umowy o dzieło, natomiast w praktyce podlega – na zasadzie odesłania² – regulacji przez prawo pracy.

Prima facie wydaje się, że wszystkim kryteriom stosunku pracy, określonym w art. 22 k.p., odpowiadają stosunki prawne, w jakich pozostają ze swymi formacjami bądź urzędami żołnierze zawodowi, policjanci oraz funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Więziennej, Służby Celnej. **Praca w tych instytucjach**, określana jako **służba**, jest podejmowana **dobrowolnie i w celu zarobkowym**. Wykonywana jest wyłącznie **osobiście** i w warunkach **organizacyjnego podporządkowania** podmiotowi zatrudniającemu. Podstawą nawiązania tych stosunków jest **akt mianowania** dokonywany **za zgodą** (na wniosek) **mianowanego**. Nie ma też prawnego przymusu pozostawania w służbie po jej rozpoczęciu. 5

Mimo tych podobieństw do stosunku pracy **stosunki służbowe członków tych formacji mundurowych nie są uznawane za stosunki pracy i nie podlegają przepisom prawa pracy**. Uznaje się powszechnie, że – przy wspomnianych podobieństwach – istnieją jednak bardzo istotne różnice wyrażające się w tym, że obowiązki żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy są wykonywane w warunkach pełnej zależności od zwierzchników (dyscypliny), daleko silniejszej od podporządkowania pracowniczego. Instrumentem realizacji tej zależności, nazywanej często dyspozycyjnością, jest **rozkaz**, wiążący znacznie mocniej i pod surowszymi rygorami niż polecenie przełożonego w stosunku pracy. Dla podkreślenia tej różnicy wykonywanie tych obowiązków nazywa się nie pracą, lecz **służbą**. Ponadto w warunkach stanów nadzwyczajnych, w szczególności w czasie wojny, stosunki służbowe zawodowych żołnierzy i funkcjonariuszy mundurowych nabierają cech **przymusowości**. Z tych wszystkich powodów są one traktowane jako stosunki o charakterze publicznoprawnym (administracyjnym), podlegające odrębnym **pragmatykom służbowym**, przynależnym do **prawa administracyjnego**.



Nawiasem mówiąc, w okresie międzywojennym oraz w pierwszym okresie po wojnie także oparte na mianowaniu stosunki służbowe urzędników służby cywilnej traktowano podobnie – jako stosunki publicznoprawne, należące do sfery 6

² Zob. art. 303 § 1 k.p. i wydane na jego podstawie rozporządzenie Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm.).

Teresa Liszcz – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie; w latach: 1989–2015 – kierownik Zakładu Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji tej uczelni; 1989–1993, 1997–2001 – poseł na Sejm (przewodnicząca Komisji Ustawodawczej, członek Komisji Konstytucyjnej i Komisji Polityki Społecznej); 1988–1998 – członek Komisji ds. Reformy Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, a w 2006 r. – członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy; 2001–2005 – senator (przewodnicząca Senackiej Komisji Ustawodawstwa i Praworządności); od grudnia 2006 r. do grudnia 2015 r. – sędzia Trybunału Konstytucyjnego (obecnie w stanie spoczynku); autorka ponad 200 publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym monografii, komentarzy i podręczników akademickich.

Opracowanie ujmuje całościowo problematykę prawa pracy – z uwzględnieniem najnowszych zmian w Kodeksie pracy, dotyczących m.in.:

- umów terminowych,
- urlopów związanych z rodzicielstwem,
- instytucji dialogu społecznego.

Atutem książki są wyczerpujące odwołania do polskich i unijnych aktów prawnych oraz ich wnikliwa analiza uwzględniająca aktualne poglądy nauki prawa pracy, orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz współczesne realia społeczne i gospodarcze.

Podręcznik jest przeznaczony głównie dla studentów prawa, a także – ze względu na przystępność wykładu – dla działaczy związkowych oraz pracodawców.



9788380925489 W11P01

ISBN 978-83-8092-548-9



9 788380 925489



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

LEX Student
—— Prawa