

Prawo pracy

6. wydanie zmienione i uaktualnione



Andrzej Patulski (red.)
Maciej Nałęcz
Grzegorz Orłowski
Władysław Patulski
Krzysztof Walczak
Małgorzata Winter
Piotr Wojciechowski



PRAWO
DLA
EKONOMISTÓW

Prawo pracy

Prawo dla ekonomistów

Andrzej Patulski (red.)

Maciej Nałęcz

Grzegorz Orłowski

Władysław Patulski

Krzysztof Walczak

Małgorzata Winter

Piotr Wojciechowski

Prawo pracy

6. wydanie zmienione i uaktualnione



Wydawnictwo C.H.Beck
Warszawa 2016

[Kup książkę](#)

Wydawca: Dorota Ostrowska-Furmanek

Redakcja merytoryczna: Grażyna Rataj

Projekt okładki i stron tytułowych: GRAFOS

Ilustracja na okładce: © Ola Dusegård/iStockphoto.com

Seria: Prawo dla ekonomistów



© Wydawnictwo C.H.Beck 2016

Wydawnictwo C.H.Beck Sp. z o.o.
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa

Skład i łamanie: Ireneusz Gawliński
Druk i oprawa: Elpil, Siedlce

ISBN 978-83-255-8912-7



ISBN 978-83-255-8913-4

[Kup książkę](#)

Spis treści

Wykaz skrótów	11
Wstęp	13
1. Źródła i zasady prawa pracy (Krzysztof Walczak)	19
1.1. Wprowadzenie	19
1.2. Filozofia prawa pracy	20
1.3. Podstawowe zasady prawa pracy	21
1.4. Źródła prawa pracy	23
1.5. Konstytucja jako źródło prawa pracy	27
1.6. Źródła prawa powszechnie obowiązujące	27
1.7. Międzynarodowe prawo pracy	29
1.8. Uregulowania przyjęte w ramach Unii Europejskiej	31
1.9. Układy zbiorowe pracy	32
1.10. Regulaminy obowiązujące u pracodawcy	34
1.10.1. Regulamin pracy	34
1.10.2. Regulamin wynagradzania	35
1.10.3. Regulamin Funduszu Świadczeń Socjalnych	35
1.11. Pytania kontrolne	36
1.12. Literatura	36
2. Wybór formy zatrudnienia i charakterystyka stosunku pracy (Andrzej Patulski)	37
2.1. Wprowadzenie	37
2.2. Elastyczność a stabilizacja – dylematy polityki zatrudnienia	39
2.2.1. Modele elastycznej firmy	39
2.2.2. Koncepcja <i>flexicurity</i>	44
2.3. Pojęcie typowych i nietypowych form zatrudnienia	46
2.4. Zatrudnienie niepracownicze i praca nierejestrowana	49
2.4.1. Uwagi wstępne	49
2.4.2. Zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych	50
2.4.3. Kontrakt menedżerski a kontrakt kierowniczy	57
2.4.4. Samozatrudnienie	62
2.4.5. Praca nierejestrowana	63
2.5. Mieszane formy zatrudnienia	65
2.5.1. Uwagi wstępne	65
2.5.2. Staż i praktyka absolwencka	66
2.5.3. Praca nakładcza	71
2.6. Zatrudnienie pracownicze	73
2.6.1. Uwagi wstępne	73
2.6.2. Umowa o pracę	74
2.6.3. Umowa bezterminowa	75

2.6.4.	Umowa terminowa.....	76
2.6.5.	Praca tymczasowa.....	77
2.6.6.	Inne formy leasingu pracowników	80
2.6.7.	Telepraca.....	82
2.6.8.	Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (<i>part time</i>).....	86
2.6.9.	Powołanie.....	89
2.6.10.	Mianowanie	91
2.6.11.	Wybór.....	92
2.6.12.	Spółdzielcza umowa o pracę	93
2.7.	Treść stosunku pracy	93
2.8.	Strony stosunku pracy.....	94
2.8.1.	Uwagi wstępne.....	94
2.8.2.	Pojęcie pracownika.....	95
2.8.3.	Pracownicza zdolność do nawiązania stosunku pracy	97
2.8.4.	Pojęcie pracodawcy	98
2.8.5.	Zdolność pracodawcy do nawiązania stosunku pracy	100
2.9.	Pytania kontrolne	103
2.10.	Literatura	104
3.	Wybór formy zatrudnienia a koszty pracy (<i>Małgorzata Winter</i>)	107
3.1.	Wprowadzenie	107
3.2.	Pojęcie i klasyfikacja kosztów pracy	108
3.3.	Charakterystyka poszczególnych kategorii kosztów pracy.....	110
3.3.1.	Rodzaj	110
3.3.2.	Wysokość.....	112
3.3.3.	Zasady ponoszenia	117
3.3.4.	Moment wystąpienia	118
3.3.5.	Aspekt podatkowy	118
3.3.6.	Przychód zatrudnionego.....	120
3.4.	Koszty pracy dla poszczególnych form zatrudnienia	124
3.4.1.	Zatrudnienie niepracownicze	124
3.4.2.	Mieszane formy zatrudnienia	128
3.4.3.	Zatrudnienie pracownicze	129
3.5.	Optymalizacja kosztów pracy	130
3.6.	Pytania kontrolne	138
3.7.	Literatura	138
4.	Nawiązanie i przekształcenie stosunku pracy (<i>Andrzej Patulski</i>)	139
4.1.	Nawiązanie stosunku pracy	139
4.1.1.	Uwagi wstępne	139
4.1.2.	Czynności poprzedzające nawiązanie stosunku pracy	140
4.1.3.	Zawarcie umowy	141
4.1.4.	Termin nawiązania stosunku pracy	145
4.1.5.	Czas trwania umowy	146
4.2.	Przekształcenie stosunku pracy	158
4.2.1.	Uwagi wstępne	158
4.2.2.	Porozumienie zmieniające	160
4.2.3.	Wypowiedzenie zmieniające	161
4.2.4.	Czasowe powierzenie innej pracy i czasowa zmiana miejsca pracy....	164
4.2.5.	Transfer pracowników.....	167

4.3. Pytania kontrolne (<i>Andrzej Patulski, Grzegorz Orłowski</i>)	173
4.4. Literatura	174
5. Ustanie stosunku pracy	175
5.1. Sposoby rozwiązania umownego stosunku pracy	175
5.1.1. Uwagi wstępne	175
5.1.2. Porozumienie stron	179
5.1.3. Wypowiedzenie	180
5.1.4. Rozwiązanie bez wypowiedzenia	191
5.1.5. Upływ czasu	203
5.1.6. Skuteczność oświadczenia woli	204
5.1.7. Wady oświadczenia woli	206
5.2. Wygaśnięcie stosunku pracy	208
5.3. Grupowe zwolnienia z pracy	210
5.4. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy	214
5.5. Pytania kontrolne	217
5.6. Literatura	218
6. Treść stosunku pracy (<i>Maciej Nałęcz</i>)	219
6.1. Wprowadzenie	219
6.2. Obowiązki wynikające ze stosunku pracy	222
6.2.1. Obowiązki pracodawcy	222
6.2.2. Obowiązki pracownika	225
6.3. Bezpieczeństwo i higiena pracy	228
6.3.1. Obowiązki pracodawcy	228
6.3.2. Prawa i obowiązki pracownika	232
6.4. Pytania kontrolne	233
6.5. Literatura	234
7. Odpowiedzialność porządkowa i materialna pracowników (<i>Władysław Patulski</i>)	235
7.1. Wprowadzenie	235
7.2. Odpowiedzialność porządkowa	236
7.2.1. Dyscyplinowanie pracowników	236
7.2.2. Postępowanie porządkowe a postępowanie dyscyplinarne	238
7.2.3. Kary porządkowe	240
7.2.4. Procedury	242
7.2.5. Zatarcie kary porządkowej	244
7.3. Odpowiedzialność materialna	245
7.3.1. Zakres pracowniczej odpowiedzialności materialnej	245
7.3.2. Przesłanki odpowiedzialności materialnej	246
7.3.3. Odpowiedzialność materialna z winy umyślnej	253
7.3.4. Odpowiedzialność za mienie powierzone	255
7.3.5. Wspólna odpowiedzialność materialna	256
7.3.6. Odpowiedzialność regresowa	259
7.4. Pytania kontrolne	260
7.5. Literatura	261
8. Wynagradzanie pracowników (<i>Krzysztof Walczak</i>)	263
8.1. Wprowadzenie	263
8.2. Ustalenie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą – obowiązki pracodawców	264

8.2.1. Zasady dokonywania wypłaty wynagrodzenia	267
8.3. Motywacyjne formy wypłaty wynagrodzeń	271
8.4. Premie a nagrody	272
8.5. Świadczenia przysługujące pracownikowi w związku z zakończeniem stosunku pracy	273
8.6. Pytania kontrolne	274
8.7. Literatura	274
9. Czas pracy (Maciej Nałęcz)	277
9.1. Wprowadzenie	277
9.2. Pojęcie czasu pracy	278
9.3. Elementy czasu pracy	282
9.3.1. Wymiar i norma czasu pracy	282
9.3.2. System i rozkład czasu pracy	286
9.3.3. Ewidencjonowanie i rozliczanie czasu pracy	294
9.3.4. Tryb ustalania w zakładzie systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych.....	296
9.4. Praca w godzinach nadliczbowych	297
9.4.1. Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych	297
9.4.2. Dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych	300
9.4.3. Sposoby rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych	302
9.4.4. Praca nadliczbowa kadry zarządzającej	304
9.5. Praca w nocy	305
9.6. Praca w dni wolne	306
9.6.1. Praca w niedziele i święta	306
9.6.2. Praca w dni wolne od pracy wynikające z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy	308
9.7. Uelastycznianie regulacji czasu pracy	309
9.8. Pytania kontrolne	311
9.9. Literatura	311
10.1. Wprowadzenie	313
10. Urlopy pracownicze (Maciej Nałęcz)	313
10.2. Urlop wypoczynkowy	314
10.2.1. Nabycie prawa i wymiar urlopu	315
10.2.2. Udzielanie i wykorzystywanie urlopu	320
10.2.3. Wynagrodzenie za okres urlopu	324
10.2.4. Ekwiwalent pieniężny za urlop	325
10.3. Urlop bezpłatny	326
10.4. Urlop okolicznościowy	328
10.5. Pytania kontrolne	330
10.6. Literatura	330
11. Zasady zatrudniania i ochrona wybranych kategorii pracowników (Piotr Wojciechowski).....	333
11.1. Wprowadzenie	333
11.2. Zatrudnianie pracowników młodocianych.....	334
11.2.1. Pojęcie młodocianego w Kodeksie pracy.....	334
11.2.2. Zatrudnienie młodocianego w celu przygotowania zawodowego	335
11.2.3. Zatrudnianie młodocianego w innym celu niż przygotowanie zawodowe przy tzw. pracach lekkich	336

11.2.4. Weryfikacja zdrowia pracowników młodocianych	336
11.2.5. Czas pracy i nauki pracownika młodocianego	337
11.2.6. Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej	337
11.2.7. Urlop wypoczynkowy	338
11.3. Uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem	338
11.3.1. Ochrona pracownicy przed rozwiązaniem umowy o pracę w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego	338
11.3.2. Zasady zatrudniania pracownic w okresie ciąży	339
11.3.3. Zasady udzielania urlopów związanych z rodzicielstwem	340
11.3.4. Urlop macierzyński	341
11.3.5. Urlop rodzicielski	343
11.3.6. Urlop ojcowski	344
11.3.7. Gwarancja powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim oraz ojcowskim	345
11.3.8. Urlop wychowawczy	345
11.3.9. Inne uprawnienia związane z rodzicielstwem	346
11.4. Zasady zatrudniania pracowników niepełnosprawnych	347
11.4.1. Czas pracy pracowników niepełnosprawnych	347
11.4.2. Zasady wynagradzania pracowników niepełnosprawnych	347
11.4.3. Dodatkowy urlop wypoczynkowy i płatne zwolnienia od pracy dla pracowników niepełnosprawnych	348
11.5. Zasady zatrudniania polskich pracowników za granicą	348
11.5.1. Prawo właściwe w razie wykonywania pracy przez polskich pracowników za granicą	348
11.6. Zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce	350
11.7. Zasady czasowego delegowania pracowników w ramach świadczenia usług	351
11.8. Pytania kontrolne	352
11.9. Literatura	353
12. Zbiorowe prawo pracy (Grzegorz Orłowski)	355
12.1. Wprowadzenie	355
12.2. Status prawny związków zawodowych	356
12.2.1. Podstawy prawne działalności związków zawodowych	356
12.2.2. Tworzenie związków zawodowych	358
12.2.3. Uprawnienia związków zawodowych	360
12.3. Status prawny organizacji pracodawców	363
12.4. Spory zbiorowe	365
12.5. Rady pracowników	369
12.5.1. Pracodawcy, u których mogą działać rady pracowników	370
12.5.2. Tryb i zasady powoływania rady pracowników	372
12.5.3. Skład i kadencja rady pracowników oraz szczególne uprawnienia pracownicze jej członków	375
12.5.4. Uprawnienia rady pracowników	376
12.6. Inne formy pozazwiązkowych przedstawicielstw pracowniczych	379
12.7. Pytania kontrolne	381
12.8. Literatura	382
Autorzy	383
Indeks	385

Wykaz skrótów

7SN	uchwały w składzie siedmiu sędziów SN
bhp	bezpieczeństwo i higiena pracy
Dz.U.	Dziennik Ustaw RP
Dz.Urz. UE (WE)...	Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej (Wspólnoty Europejskiej)
GUS.....	Główny Urząd Statystyczny
InfPracU	ustawa z 7.4.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.)
KC	ustawa z 23.4.1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 121 ze zm.)
KK.....	ustawa z 6.6.1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.)
KP	ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz.1502 ze zm.)
KPC.....	ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 101 ze zm.)
KSH.....	ustawa z 15.9.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 1030 ze zm.)
Mon. Pr.	Monitor Prawniczy
MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
M.P.	Monitor Polski
MGiP	Ministerstwo Gospodarki i Pracy
MPiPS	Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej (1987–2003), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (od 2005 roku)
MPP	Monitor Prawa Pracy
NBP.....	Narodowy Bank Polski
NP	Nowe Prawo
OrgPracU	ustawa z 23.5.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. Nr 55, poz. 235 ze zm.)
OSNAPiUS	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Administracyjnej Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNCP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej oraz Izby Administracyjnej Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSPika	Orzecznictwo Sądów Powszechnych i Komisji Arbitrażowych
PDOFizU	ustawa z 26.7.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.)
PiP	Państwo i Prawo
PIP	Państwowa Inspekcja Pracy
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PPE	Pracownicze Programy Emerytalne

PracTymczU	ustawa z 9.7.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 360)
RM	Rada Ministrów
Sł. Prac.	Służba Pracownicza
SN	Sąd Najwyższy
SporyZbiorU	ustawa z 23.5.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.)
t.j.	tekst jednolity
UE	Unia Europejska
TSUE.....	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
ZNUJ	Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego
ZUS.....	Zakład Ubezpieczeń Społecznych
Zw olGrupU	ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pra- cownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r., poz.192 ze zm.)
ZwZawU	ustawa z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 167 ze zm.)

Prawo pracy to podręcznik do nauki prawa pracy w ramach studiów z zakresu ekonomii i zarządzania. Opracowanie, które oddajemy do rąk Czytelników, jest kontynuacją podręcznika *Prawo pracy*, którego piąte wydanie ukazało się w 2013 roku.

Podręcznik nie obejmuje problematyki ubezpieczeń społecznych. Autorzy uznali, że ze względu na autonomię ubezpieczeń społecznych – przejawiającą się w odrębności tego działu zarówno jako gałęzi prawa, jak i dyscypliny naukowej – problematyka ta powinna zostać przedstawiona w innej publikacji.

Podręcznik ten stanowi próbę potraktowania prawa pracy jako jednego z ważnych narzędzi, jakim posługuje się kadra kierownicza w procesie zarządzania ludźmi.

Ponieważ podręcznik jest skierowany przede wszystkim do studentów ekonomii i zarządzania, został on oparty na następujących założeniach metodologicznych:

1) kompleksowości – gdyż przedmiotem zawartych w nim analiz są wszystkie istotne aspekty indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy,

2) uniwersalizmu – oznaczającego, że książkę można wykorzystać nie tylko do celów dydaktycznych, ale także jako swoisty poradnik dla osób stosujących prawo pracy w codziennej praktyce,

3) kompatybilności – gdyż treść opracowania dostosowano do wymogów programowych szeroko pojętych zajęć dydaktycznych (a więc m.in. ćwiczeń, seminariów, konwersatoriów), z myślą o studentach przygotowujących prace dyplomowe,

4) wielopłaszczyznowości – ze względu na fakt, że przy omawianiu zasad i przepisów polskiego prawa pracy uwzględniono aspekty ekonomiczno-finance, a ponadto nawiązano do międzynarodowego prawa pracy i standardów zachodnioeuropejskich,

5) jednolitego poziomu wnikliwości merytorycznej – w myśl której przedstawiono w książce wszelkie podstawowe instytucje prawa pracy, ilustrując je przy tym bogatym orzecznictwem Sądu Najwyższego.

Powyższe założenia – dyrektywy – ściśle korespondują ze zmianami społeczno-gospodarczymi naszego kraju w mijającej dekadzie oraz z obecnymi zmianami na ulegającym globalizacji rynku światowym. Stąd też **potrzeba ścisłego powiązania problematyki wchodzącej w zakres nauczania nowoczesnej ekonomii i zarządzania (zwłaszcza ludźmi) z problemami prawa pracy, jako nośnika życia społecznego**, odzwierciedlającego wszelkie zmiany następujące w praktyce społeczno-gospodarczej naszego państwa. Powiązanie to jest tym bardziej uzasadnione, że obowiązujący wciąż Kodeks pracy został uchwalony w 1974 r., kiedy dominował system nakazowo-rozdzielczy. W tym okresie jedynym, w zasadzie, pracodawcą dla milionów pracowników było państwo i pod jego adresem zgłaszano roszczenia oraz rozliczne pretensje w czasie powtarzających się kryzysów społeczno-politycznych. Przechodzenie więc od 1989 r. na tory gospodarki rynkowej wymagało przebudowy wielu instytucji prawnych oraz odmiennego spojrzenia na źródła prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Z jednej strony chodziło o dostosowanie norm prawnych do szybko rozwijających się setek tysięcy podmiotów gospodarczych zatrudniających pracowników, bez względu na sektor własnościowy (prywatny, prywatyzowany, spółdzielczy, państwowy, mieszany). Z drugiej – o ograniczenie centralistycznego tworzenia prawa pracy przez parlament i rząd na rzecz norm wewnątrzzakładowych, zwłaszcza w postaci postanowień układów zbiorowych pracy oraz regulaminów pracy i wynagradzania.

Dynamiczny rozwój sektora prywatnego (w 2015 r. odsetek zatrudnionych w sektorze prywatnym wyniósł 75%), przede wszystkim w postaci spółek prawa handlowego i prawa cywilnego, wymagał zerwania z anachronicznym monopolem państwa w zakresie szczegółowego regulowania warunków pracy, w tym polityki płacowej oraz norm czasu pracy. Wiązało się to jednak z zachowaniem niezbędnej równowagi co do praw i obowiązków stron stosunku pracy. Co istotne – strona związkowa dążyła do niepogarszania, w porównaniu z poprzednim okresem, faktycznej sytuacji prawnej pracowników, podczas gdy nowi pracodawcy (zwłaszcza mali i średni przedsiębiorcy), tudzież niektórzy inwestorzy zagraniczni kwestionowali ciężary zobowiązań wynikających z ogólnego stażu pracy w gospodarce społecznej. Łączyło się to także z ograniczeniem roli związków zawodowych w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy do reprezentacji pracowników zrzeszonych – na tle pluralizmu związkowego określającego zakres legitymizacji każdej funkcjonującej w danej firmie zakładowej organizacji związkowej (por. ustawę z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych).

Transformacja ustrojowa, stymulująca restrukturyzację gospodarczą, oznaczała także upadłość (likwidację) nie tylko pojedynczych zakładów pracy, ale również całych gałęzi pracy, co wpłynęło na wzrost bezrobocia. W konsekwencji inaczej należało podchodzić do zagadnienia form zatrudnienia i czasu pracy. Kolejne nowelizacje, zwłaszcza wprowadzone w związku z wejściem do Unii Europejskiej, postawiły na porządku dnia problem uelastycznienia form zatrudnienia i czasu pracy. Ma to związek z elastycznym gospodarowaniem siłą roboczą oraz obniżeniem kosztów pracy, związanych też z wysokimi składkami na ubezpieczenie społeczne pracowników. Przyjęcie rynkowych kryteriów oceny efektywności gospodarowania pociągnęło zatem za sobą ujawnienie przerostów zatrudnienia w licznych gałęziach pracy. Pojawiła się w związku z tym konieczność stosownej regulacji nowego systemu dokonywania zwolnień grupowych w celu zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych.

Rozwiązania w tym zakresie (m.in. ustawa z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, która zastąpiła ustawę z 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy) zawierają wybrane gwarancje socjalne dla pracowników zwolnionych z przyczyn ekonomicznych, a także uprawnienia dla związków zawodowych i przedstawicieli pracowników. Ponadto po 1989 r. uchwalono kilka ustaw dotyczących przeciwdziałania bezrobociu (m.in. ustawę z 14.12.1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, która została zastąpiona ustawą z 20.4.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) oraz zabezpieczeń od następstw bezrobocia lub niewypłacalności pracodawców (np. ustawę z 29.12.1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, która została zastąpiona ustawą z 13.7.2006 r. o tym samym tytule), umożliwiające udzielanie przez państwo pomocy osobom bezrobotnym.

Powyższe koresponduje z nieznanymi uprzednio zjawiskami społecznymi, które wymagają stosownej interwencji ustawowej, takimi jak praca nierejestrowana stanowiąca jeden z przejawów „szarej strefy” gospodarki. Chodzi o tysiące osób zatrudnionych czy to bez więzi prawnej – w celu wykorzystania cudzej pracy („na czarno”), czy też pozornie legalnie (na podstawie umów cywilnoprawnych) w celu uniknięcia lub zmniejszenia obciążeń z tytułu klina podatkowego. Swoistą odpowiedzią na takie patologie w zatrudnieniu są rozwiązania wprowadzone nowelizacjami Kodeksu pracy z 2.2.1996 r. oraz z 26.7.2002 r. w postaci „miękkiego” domniemania stosunku pracy (art. 22 § 11 i 12) oraz zawarte w zmienionym ustawą z 25.6.2015 r. art. 251 KP, na podstawie którego okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony nie może przekraczać 33 miesięcy, a czwarta z kolei umowa o pracę na czas określony przekształca się

z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony. Innymi słowy, obok liczby odnowień umów na czas określony wprowadzono dodatkowo maksymalny pułap czasowy ich trwania. Koresponduje to także z trwającym nadal dostosowywaniem polskiego prawa pracy do prawa europejskiego, czemu służyły rozległe zmiany w Kodeksie pracy w latach 1996–2015. Zwłaszcza ta ostatnia wprowadzona ustawą z 25.6.2015 r. była spowodowana postępowaniem wszczętym przeciwko Polsce przez Komisję Europejską w październiku 2013 r. (Nr 2013/4161), co sprawiło, że utrzymywanie dotychczasowej konstrukcji przepisu art. 251 KP ograniczającego li tylko liczbę odnowień umów na czas określony straciło rację bytu. Ponadto nowelizacja ta, idąc w kierunku wykładni dokonanej przez TSUE w dniu 13 marca 2014 r. (sprawa Nierodzik, C-38/13, MPP 2014, nr 4, s. 222 i nast., PiZS 2014, nr 4, s. 2 i nast.) zaczęła przyznawać prymat funkcji ochronnej prawa pracy nad organizacyjną, przyjmując, iż długoletnie umowy na czas określony powinny być traktowane jak umowy na czas nieokreślony, stosowanie zaś dwutygodniowych okresów wypowiedzenia w przypadku długoletnich umów na czas określony jest nieuzasadnione.

Wspomniane wyżej zmiany ustroju społeczno-gospodarczego i korespondujące z nimi liczne nowelizacje Kodeksu pracy (a także ustawodawstwa pośrednio związanego z prawem pracy) dobitnie wskazują na wysoki stopień trudności procesu tworzenia nowego ładu gospodarczego oraz prawnego. Ten nowy ład ma związek ze społeczną gospodarką rynkową opartą na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Proces zmian ustrojowych może trwać przy tym jeszcze długo. Wpływ prawa pracy jest jednak w tym zakresie ograniczony, chociaż nie można negować stymulującego charakteru zmian w tej gałęzi prawa. Wręcz odwrotnie – nieadekwatność rozwiązań regulowanych prawem pracy i ich nienadążanie za zmianami ustrojowymi są z pewnością czynnikami opóźniającymi wprowadzenie w życie elementów tych zmian. Doświadczenie dowodzi jednak, że wprowadzenie nowych, spójnych i jasnych norm prawa pracy przebiega opieszale. Skutkuje to nie tylko lukami prawnymi, ale także niedostosowaniem przepisów ustawowych do szybko zmieniających się warunków społeczno-ekonomicznych. Z tym właśnie wiąże się zilustrowana w podręczniku „prawotwórcza” rola orzecznictwa sądowego, a zwłaszcza orzeczeń Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (od lutego 2003 r. – Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych) Sądu Najwyższego. Orzecznictwo to nie jest jedynie „ustami ustawy”. Właściwie wypełnia luki prawne, a nawet w odpowiedni sposób wyprzedza przyszłe rozwiązania ustawowe, których proces powstania (również z przyczyn politycznych jak choćby w wypadku zmian z sierpnia 2013 r. re-

gulacji prawnych w zakresie uelastycznienia czasu pracy) podlega nadmiernemu wydłużeniu.

Niniejsze opracowanie ma więc także na celu przyswojenie przez studentów i wykładowców twórczego orzecznictwa Sądu Najwyższego, korespondującego z orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego, którego wpływ – zarówno na codzienną praktykę tysięcy zakładów pracy, jak i na orzecznictwo sądów pracy niższych szczebli – trudno przecenić. Jest to szczególnie ważne w okresie dostosowawczym prawa pracy do standardów prawa Unii Europejskiej oraz do wymagań wynikających z licznych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Dotyczy to zwłaszcza: nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę, ochrony pracy kobiet ciężarnych i osób młodocianych, urlopów wypoczynkowych, macierzyńskich oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Zważywszy na częste zmiany w prawie pracy (jak choćby wprowadzone w ostatnich latach fakultatywne urlopy macierzyńskie i ojcowskie, a w 2013 r. rodzicielskie), znajomość tendencji orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach związanych z szeroko pojętym stosunkiem pracy zasługiwała na szczególne potraktowanie w niniejszym podręczniku. Rzecz bowiem w tym, że orzecznictwo sądowe w takich przełomowych okresach z jednej strony musi sobie radzić z wieloma już anachronicznymi przepisami, a z drugiej – uwzględniać nowe reguły, związane z wejściem w struktury europejskie i z dostosowaniem polskiego prawa pracy do prawa unijnego.

Coraz więcej firm ma do czynienia z nowoczesną telekomunikacją, komputeryzacją, Internetem (własnym serwisem www). Nie bez znaczenia jest również poszerzająca się kooperacja z podmiotami zagranicznymi bazującymi na sieci supermarketów, biur podróży, hoteli, które ułatwiają „przepływy” milionów ludzi i idei. Stąd też obok tradycyjnych stosunków pracy należy uwzględnić nietypowe (zarówno pracownicze, jak i niepracownicze) formy zatrudnienia, jak np. telepraca, zatrudnianie cudzoziemców czy wysyłanie polskich pracowników za granicę. Uprzednie, utrwalone w długoletniej praktyce rodzaje płac coraz częściej bywają zaś uzupełniane wynagrodzeniem pakietowym (kafeteryjnym), mającym swe źródło na Zachodzie. To samo dotyczy poszerzania wzajemnych praw i obowiązków stron w ramach umownych stosunków pracy, dotyczących np. ograniczenia możliwości wykorzystywania przez pracowników komputerów do celów niezwiązanych z pracą i wprowadzenia zwyczaju monitorowania (podglądania) pracowników w niektórych procesach pracy. Nic też dziwnego, że przyswojenie w praktyce nowych reguł i procedur obowiązujących w ramach gospodarki rynkowej musi być oparte nie tylko na znajomości często zmieniającego się prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, ale także judykatury, a zwłaszcza orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Dlatego w oddanej do rąk Czytelników książce przytoczono wiele orzeczeń Sądu Najwyższego ilustrujących sprawy wzięte z życia. Powołane na wstępie dyrektywy metodologiczne oraz walor praktyczny orzecznictwa sądowego wpłynęły na układ podręcznika. Został on podzielony na rozdziały zakończone pytaniami kontrolnymi. Główne tezy – sformułowane na wstępie każdego rozdziału – streszczają się w postawieniu zadań dla studiującego (ale również wykładowcy). Powinny przy tym ułatwić udzielenie Czytelnikowi odpowiedzi na pytania kontrolne, a tym samym pomóc w przyswojeniu stosownych wiadomości o konkretnej instytucji prawnej. Chodzi przy tym nie tyle o teoretyczne założenia, ile o „prawo w działaniu”, a więc o umiejętność podjęcia decyzji wobec konieczności zastosowania przez przyszłych menedżerów i ekonomistów normy prawnej – w danej sytuacji faktyczno-prawnej przedstawionej jako przykład (kazus) lub jako werdykt sądowy. Aby przybliżyć Czytelnikowi skomplikowaną materię prawa pracy, zawarto w książce wiele rysunków, tabel i schematów poglądowych.

Książka została napisana przystępnym językiem, zrozumiałym nie tylko dla prawników. Ma służyć przede wszystkim studentom ekonomii i zarządzania. Doświadczenia związane z poprzednimi wydaniem wskazują jednak, że również praktycy stykający się z problemami z zakresu prawa pracy wykorzystują w swojej działalności zawodowej bogatą treść niniejszego podręcznika. Ich uwadze polecamy nie tylko analizy poszczególnych instytucji prawnych, ale również dorobek orzecznictwa sądowego, ilustrującego m.in. przykłady wzięte z rzeczywistych doświadczeń i sytuacji zrodzonych przez życie.

Andrzej Patulski

Warszawa, wrzesień 2016

1 Źródła i zasady prawa pracy

Krzysztof Walczak

Po zapoznaniu się z rozdziałem 1 Czytelnik będzie umiał odpowiedzieć na pytania dotyczące:

- ▶ zasad prawa pracy, o których należy pamiętać, tworząc prawo zakładowe,
- ▶ źródeł prawa pracy i ich hierarchii zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika,
- ▶ charakterystycznych cech stosunku pracy w relacji do zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych.

1.1. Wprowadzenie

Na wstępie rozważań dotyczących problematyki prawa pracy należy odpowiedzieć sobie na podstawowe pytanie, po co ta gałąź prawa została stworzona, co reguluje oraz jakie są jej podstawowe zasady.

Prawo pracy wyodrębniło się z prawa cywilnego ze względu na specyfikę uczestniczących w nim stron: pracodawcy – podmiotu, który pragnie osiągnąć zysk dzięki pracy innych osób, oraz pracownika – osoby, która podejmuje zatrudnienie, aby uzyskać środki do życia. Jedną z tych stron – pracodawcą – ma zatem środki finansowe, które pozwalają jej funkcjonować bez prowadzenia działalności, podczas gdy pracownik takich środków nie ma i musi je uzyskać, aby utrzymać siebie i swoją rodzinę.

Takie ukształtowanie stron powoduje, że leżąca u podstaw prawa cywilnego równość stron nie znajduje tutaj zastosowania, a stosunek pracy można nazwać stosunkiem pracy podporządkowanej. Dlatego też, aby chociaż częściowo wyrównać tę nierównowagę, wprowadzono szczególne uregulowania nazwane prawem pracy, które w sposób odrębny ukształtowały wzajemne prawa i obo-