

Rozdział I. Pojęcie, przedmiot, systematyka i funkcje prawa pracy

Literatura: *K.W. Baran* (red.), Prawo pracy, Kraków 2005; *tenże*, Procesowe prawo pracy, Kraków 2003; *tenże* (red.), System Prawa Pracy, t. 7, Zatrudnienie niepracownicze, Warszawa 2015; *tenże* (red.), System prawa pracy, t. 1 Część ogólna, Warszawa 2017; *B.M. Ćwiertniak*, O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa pracy, GSP 2000, t. VI; *T. Duraj*, Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach, Warszawa 2013; *L. Florek, Ł. Pisarczyk*, Prawo pracy, Warszawa 2021; *M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski*, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2010; *J. Iwulski, W. Sanetra*, Kodeks pracy. Komentarz do przepisów znowelizowanych od 1.1.2004 r. ustawą z 14.11.2003 r., Warszawa 2004; *U. Jackowiak* (red.), Kodeks pracy z komentarzem, Gdynia 2004; *taż* (red.), Prawo pracy, Kraków 2005; *W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski*, Prawo pracy w zarysie, Warszawa 1985; *K. Jaśkowski, E. Maniewska*, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem, europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Warszawa 2012; *J. Jończyk*, Prawo pracy, Warszawa 1992; *K. Kolański*, Prawo pracy znowelizowane, Toruń 1996; *Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz*, Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa 2005; *M. Latos-Milkowska*, Ochrona interesu pracodawcy, Warszawa 2013; *T. Liszcz*, Prawo pracy, Warszawa 2007; *A. Musiała*, Polskie prawo pracy a społeczna nauka Kościoła. Studium prawnospołeczne, Poznań 2019; *W. Muszalski* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2001; *Ł. Pisarczyk*, Ryzyko pracodawcy, Warszawa 2008; *Z. Salwa*, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2005; *tenże*, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2007; *Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącicki*, Podstawowe problemy prawa pracy, Warszawa 1957; *W. Sanetra*, Prawo pracy, Białystok 1994; *tenże*, Ryzyko osobowe zakładu pracy, Warszawa 1971; *tenże*, Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy, [w:] Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego, Warszawa 2002; *A. Sobczyk*, Państwo zakładów pracy, Warszawa 2017; *tenże*, Podmiotowość pracy i towarowość usług, Kraków 2018; *tenże*, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. 1 i 2, Warszawa 2013; *tenże*, Wolność pracy i władza, Warszawa 2015; *tenże* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2023; *tenże*, Zarys systemu prawa pracy, t. 2 Ustrój społeczno-gospodarczy III RP i ustrojowe prawo pracy, Kraków 2022, *J. Stelina*, Nieparadygmatyczne stosunki pracy, PiP 2020, z. 12; *tenże*, Stosunki pracy osób pełniących funkcje organów państwa, Warszawa 2016; *tenże* (red.), Zbiorowe prawo zatrudnienia, Warszawa 2018; *W. Szubert*, Zarys prawa pracy, Warszawa 1980; *B. Wagner* (red.), Kodeks pracy 2011. Komentarz, Gdańsk 2011; *T. Zieliński*, Prawo pracy. Zarys systemu, t. 1–3, Warszawa–Kraków 1986; *tenże*, Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego, Warszawa 1977.

§ 1. Praca człowieka a prawo – uwagi ogólne

W najogólniejszym znaczeniu pracą ludzką jest każdy wysiłek człowieka ukierunkowany na osiągnięcie jakiegoś użytecznego społecznie celu. Pracą w tym znaczeniu będzie za-

również działalność zarobkowa, jak i niezarobkowa, wykonywana na rzecz innego podmiotu lub dla zaspokojenia własnych potrzeb, w zespole lub samodzielnie, z wykorzystaniem zdolności umysłowych i fizycznych. Jako zjawisko społeczne praca ludzka uwikłana jest najczęściej w szereg relacji z innymi ludźmi, podlega więc określonym regułom społecznym i prakseologicznym, w tym także normom określającym pewne powinności o charakterze prawnym lub pozaprawnym. Nie każda praca człowieka podlega zatem reglamentacji prawnej. Zakres ingerencji prawodawcy w wykonywanie pracy zależy od wielu czynników, w tym od stopnia rozwoju cywilizacyjnego społeczeństwa, tradycji, kultury, a nawet ustroju społeczno-politycznego danego państwa. Inaczej niż dawniej, kiedy praca ludzka podlegała ogólnym regulacjom prawa zwyczajowego, rodzinnego czy cywilnego, współcześnie jest ona obejmowana wyspecjalizowanymi działami prawa. Prawo jako regulator wybranych stosunków społecznych obejmuje swym oddziaływaniem tylko pewną część aktywności ludzkiej spełniającej cechy pracy w podanym wyżej znaczeniu. Bardzo wiele przejawów pracy człowieka jest prawnie indyferentna, a więc nie podlega (jako praca) uregulowaniom prawnym. Prawo zaczyna „interesować się” określonymi zjawiskami społecznymi dopiero wówczas, gdy stają się one elementem relacji międzyludzkich stanowiących zarzewie konfliktów, zagrażających homeostazie społecznej czy uzasadnionym interesom zbiorowości lub poszczególnych jednostek. Oczywiście skala prawnej ingerencji w stosunki międzyludzkie powstające w związku z pracą zależy przede wszystkim od ustroju społecznego panującego w danym państwie, a zwłaszcza zakresu wolności przysługujących obywatelom. W państwach totalitarnych z reguły ogół kwestii społecznych podporządkowanych jest interesowi ogólnemu, co prowadzi do istnienia wszechogarniającej większość sfer życia społecznego reglamentacji prawnej i kontroli aparatu władzy. W tych systemach osobiste wybory drogi życiowej, zwłaszcza w takich dziedzinach jak zatrudnienie, stają się także sprawą publiczną (polityczną). Tytułem przykładu wskazać można takie zjawiska znane z przeszłości, jak nakazy pracy czy odpowiedzialność karna za niewykonywanie obowiązków pracowniczych. W państwach demokratycznych nie ma jednak powodu, by ograniczać zasadę wolności pracy i wiele zajęć niezagrażających określonym dobrom społecznym (np. towarzyskich czy hobbistycznych) włączać do zakresu przedmiotowego szczególnych reglamentacji prawnych.

A zatem z perspektywy prawoznawstwa pracę człowieka rozumianą jako zjawisko społeczne można podzielić na pracę prawnie indyferentną, a więc niepodlegającą reglamentacji prawnej, oraz pracę pozostającą w zasięgu oddziaływania regulacji prawnych. Kryterium delimitacji obu sfer jest stopień zagrożenia interesu ogólnego i uzasadnionego interesu jednostkowego. Przedmiotem dalszego zainteresowania pozostawać będą oczywiście tylko te przypadki, które zostały zaliczone do grupy drugiej, natomiast wszystkie przejawy aktywności zaliczone do grupy pierwszej pozostają poza zainteresowaniem prawoznawstwa, chyba że jako obszar potencjalnej ekspansji systemu prawa. Warto jednak zwrócić uwagę, że **reglamentacja prawna pracy człowieka nie ma charakteru jednolitego**. Współcześnie wyodrębnić można co najmniej kilka zróżnicowanych sposobów i metod tej reglamentacji, a w konsekwencji także działów czy gałęzi prawa, które czynią z pracy ludzkiej przedmiot swego zainteresowania. Pomijając te działy prawa, które jedynie incydentalnie zajmują się pracą ludzką (np. prawo podatkowe, gospodarcze itd.), wyodrębnić można co najmniej sześć reżimów zatrudnienia podlegających różnym gałęziom prawa. Chodzi tu o prawo pracy, cywilne, administracyjne, konstytucyjne, karne¹, a nawet kanoniczne (jeśli

¹ W. Sanetra, Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy, [w:] Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego, Warszawa 2002, s. 315.

uznamy posługę duchowną za rodzaj zatrudnienia). Jak widać, wbrew temu, co mogłaby sugerować używana terminologia, prawo pracy nie jest jedyną dziedziną prawa, której regulacjom podlega praca człowieka. Oczywiście znaczenie prawa pracy wśród wymienionych gałęzi prawa jest szczególne, w odróżnieniu bowiem od prawa cywilnego, administracyjnego, karnego, konstytucyjnego (ewentualnie także kanonicznego), prawo to powstało i rozwija się właśnie ze względu na pracę, która jest głównym i dominującym obiektem oddziaływania jego regulacji.

Prawo pracy jest stosunkowo młodą gałęzią prawa, która genezę sięga początku XIX w., a gwałtowny jej rozwój przypada na XX w. Nie znaczy to jednak, że we wcześniejszym okresie praca nie była w ogóle regulowana przez prawo¹. Jednak z uwagi na nikłe znaczenie pracy najemnej, problem ten pozostawał w cieniu, w zupełności wystarczały normy zwyczajowe, a z czasem reguły odnoszące się do stosunków rodzinnych, zobowiązaniowych czy nawet rzeczowych (w systemie opartym na pracy niewolników). W istocie siłą sprawczą powstania prawa pracy w dzisiejszym znaczeniu był gwałtowny rozwój przemysłu w państwach zachodniej Europy, datujący się w niektórych z nich już na XVII w. (Anglia), a w innych na schyłek XVIII w. i cały XIX w. Zapotrzebowanie na siłę roboczą sprawiło, że do miast zaczęła napływać ludność wiejska, zasilając w ten sposób rzeszę najemników. Szybko okazało się, że dotychczasowe konstrukcje prawne dotyczące pracy najemnej, w tym umowa wzorowana na rzymskiej *locatio conductio operarum* (najmie pracy), nie były dostosowane do nowych potrzeb. Opierały się one na idei pełnej równości stron, pracownik wynajmował pracodawcy swą pracę, był więc dla niego warty tylko tyle, ile warta była siła jego rąk. W ten sposób, wykorzystując swą nieporównywalnie silniejszą pozycję, pracodawcy mogli narzucać najemnikom niekorzystne warunki zatrudnienia, tym bardziej że chętnych do jego podjęcia było zawsze o wiele więcej niż miejsc pracy. Ciężkie warunki pracy powodowały też częste wypadki, których skutkiem były okaleczenia, a nawet śmierć robotników, a przez to utrata przez nich i ich rodziny źródeł utrzymania. Tracąc zdolność do pracy, robotnik tracił tym samym towar, który mógł sprzedać, stawał się więc całkowicie bezużyteczny dla swego dotychczasowego pracodawcy. Możliwość dochodzenia odszkodowań na drodze cywilnoprawnej pozostawała właściwie jedynie w sferze teorii. Problem narastał wraz ze stale zwiększającą się liczbą pracowników najemnych.

Opisywane zjawiska stwarzały poważne zagrożenie dla systemu społecznego, generowały przeto określone działania zaradcze. W początkowej fazie rozwoju prawa pracy wyróżnić można dwa podstawowe kierunki tych działań – **samoochronę** oraz **interwencjonizm państwowy**. Z jednej strony poczucie krzywdy i wyzysku radykalizowało postawy robotników, którzy skłonni byli do masowych wystąpień w obronie swych podstawowych interesów ekonomicznych i swej godności. Już od połowy XIX w., a nawet wcześniej, zaczęły powstawać pierwsze zrzeszenia robotnicze (syndykaty), których celem było dążenie do poprawy sytuacji bytowej swoich członków. Początkowo zwalczane i traktowane jako nielegalne, z czasem rosnące w siłę syndykaty były w stanie zorganizować strajki, mani-

¹ Niekiedy regulacje były nawet dość szczegółowe, zob. np. w odniesieniu do regulacji miejskich w Gdańsku T. Maciejewski, *Prawo pracy w Wilkierzu Miasta Gdańska z 1761 r.*, [w:] A. Wypych-Żywicka, J. Stelina (red.), *Człowiek – obywatel – pracownik. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, Gdańsk 2007, s. 153 i nast.; *tenże*, *Umowa o pracę (najem usług) we wczesnonowoczesnym prawie miasta Gdańska (XVI w. – 1793 r.)*, [w:] M. Seweryński, J. Stelina (red.), *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, Gdańsk 2012, s. 205 i nast. Nie były to jednak regulacje z zakresu prawa pracy wedle dzisiejszych zapatyrywań, gdyż nie leżały u ich podstaw względy aksjologiczne.

festacje i inne wystąpienia społeczne, a nawet zgłaszać postulaty o charakterze politycznym. Od połowy XIX w. kolejne państwa legalizowały związki zawodowe (Niemcy na krótko w 1848 r., potem w 1869 r., Anglia w 1871 r., Francja w latach 1864–1884, Austria w 1870 r.). Z trudem, powoli, ale systematycznie rozwijały się formy dialogu społecznego, na zakończenie każdego strajku lub wystąpienia robotniczego starano się zawierać porozumienia (nazwane później układami zbiorowymi pracy), które z czasem przekształciły się w ważny instrument regulacji wynagrodzeń i innych świadczeń, a nawet warunków zatrudnienia. Z drugiej strony wzrastający wyzysk i złe warunki zatrudnienia w fabrykach powodowały stale wzrastającą liczbę osób niezdolnych do jakiegokolwiek aktywności, nie tylko zawodowej. Państwa postrzegały taką sytuację jako zagrażającą ich podstawowym interesom, obniżającą potencjał ekonomiczny, a nawet zdolności obronne. Problem ten w każdym razie stawał się na tyle poważny, że władze państwowe zaczęły ingerować w stosunki między pracownikami a pracodawcami, narzucając określone standardy dotyczące pracy. Początkowo interwencja państwowa ograniczona była do kwestii najbardziej skrajnych (zakaz pracy najmłodszych dzieci, ograniczenie dobowego czasu pracy do 16 godzin). Pierwszym aktem prawnym mającym na celu poprawę sytuacji pracujących była angielska ustawa z 1788 r. (*An Act for the better Regulation of Chimney Sweepers and their Apprentices*). Określiła ona m.in. minimalny wiek przyjmowania praktykantów przez kominiarzy (8 lat) oraz maksymalną liczbę praktykantów w jednym czasie (6). Za złamanie tych zasad groziła grzywna. W 1802 r. uchwalono ustawę o zachowaniu zdrowia i moralności czeladników (praktykantów), zatrudnionych w przędzalniach i innych fabrykach (*An Act for preservation of Health and Morals of Apprentices and others, employed in cotton and other mills, and cotton and other factories*). Ustawa ta wprowadzała m.in. obowiązek mycia wapnem i wodą dwa razy w roku fabryk, dbałości, by wpuszczać do nich świeże powietrze, wyposażenia dzieci w dwa komplety ubrań roboczych i jednego garnituru w ciągu roku, zapewnienie przez pierwsze cztery lata nauki czytania, pisanie i liczenia, a w niedzielę nauki religii. Ograniczono dzieciom czas pracy do 12 godzin (w dzień). W 1820 r. uchwalono ustawę (*Factory Act*), która zakazywała zatrudniania w pełnym wymiarze dzieci do lat dziewięciu. Warto zwrócić uwagę, że początkowo państwa nie działały z pobudek altruistycznych, co raczej z wyrachowania, w tym chęci oddalenia nastrojów rewolucyjnych. W kształtowaniu nowego podejścia do kwestii robotniczej coraz większego znaczenia nabrały także względy aksjologiczne, a więc przekonanie o konieczności wspierania jednostek słabszych i zapewnienie im odpowiednich warunków życia. Dużą rolę odegrała tu zrodzona pod koniec XIX w. doktryna społeczna Kościoła katolickiego (w tym encyklika z 1891 r. *Rerum novarum* papieża Leona XIII). Z czasem regulacje ochronne rozszerzały się, obejmując swym zakresem coraz to nowe obszary, prowadząc w ten sposób do wyodrębnienia się w systemie prawnym nowej gałęzi prawa – prawa pracy.

§ 2. Pojęcie, przedmiot i systematyka prawa pracy

I. Uwagi ogólne

- 2 W naukach dogmatyczno-prawnych system prawny jest rozumiany w sposób przedmiotowy, a więc jako zbiór przepisów i norm prawnych. Stosownie do tego przez pojęcie prawa pracy (w ujęciu przedmiotowym) rozumieć będziemy wyodrębniony z systemu prawa zespół przepisów (norm) prawnych regulujących stosunki międzyludzkie powsta-

jące w związku z pracą człowieka. Jednak złożoność zjawiska pracy ludzkiej powoduje, że pozostaje ona w zasięgu zainteresowania wielu różnych podsystemów normatywnych. Prawo pracy jest tylko jednym z nich. A zatem dla określenia pojęcia i zakresu prawa pracy konieczne jest precyzyjne ustalenie jego przedmiotu, przez co rozumieć będziemy wybrane stosunki społeczne (międzyludzkie), spełniające określone cechy. Objęcie ich unormowaniami prawnymi powoduje, że stają się one stosunkami prawnymi¹. Dlatego kwestię przedmiotu prawa pracy rozpatrywać należy w kategoriach określonych typów stosunków społecznych podlegających regulacjom tej gałęzi prawa. O tym zaś, jakie stosunki społeczne należą do przedmiotu prawa pracy, decyduje ustawodawca, a do pewnego stopnia także doktryna prawa i judykatura. Stąd pojęcie prawa pracy może być definiowane na różne sposoby, zależnie od celu, jakiemu ma ono służyć. Najczęściej w języku prawniczym występuje ono w trzech znaczeniach – **doktrynalnym** (naukowym), **dydaktycznym** i **aplikacyjnym**. Pierwsze z nich dotyczy ujęcia prawa pracy jako określonej dyscypliny naukowej, decydujące znaczenie dla ustalenia jego treści mają zatem poglądy doktryny prawa. W drugim znaczeniu posługujemy się omawianym pojęciem na określenie przedmiotu nauczania. Prawo pracy jest bowiem wykładane na wielu kierunkach studiów wyższych, w tym przede wszystkim na prawie, administracji, ekonomii i zarządzaniu. Z reguły pojęcia prawa pracy w znaczeniu doktrynalnym i dydaktycznym są do siebie zbliżone i obejmują mniej więcej ten sam zakres stosunków prawnych i regulujących je norm prawnych. W węższym ujęciu prawo pracy występuje natomiast w znaczeniu aplikacyjnym, a więc związanym ze stosowaniem prawa przez organy państwa. W tym znaczeniu pojęcie prawa pracy jest pojęciem języka prawnego, posługuje się nim bowiem sam ustawodawca (np. w art. 9 czy 300 KP). Ważną rolę w definiowaniu prawa pracy odgrywa także konstrukcja sprawy cywilnej i sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu przepisów o postępowaniu cywilnym.

Bez względu jednak na przyjmowane znaczenie omawianego pojęcia zawsze jest ono definiowane przez pryzmat jego przedmiotu. Oczywiście określenie przedmiotu prawa pracy nie ma charakteru dowolnego, gdyż powinno się opierać na obowiązujących regulacjach prawnych, z których da się wyprowadzić pewne podobieństwa i które można zintegrować wokół wspólnych konstrukcji, wartości czy idei. Analiza materiału normatywnego prowadzi do wniosku, że za taką integrującą konstrukcję prawną można przyjąć konstrukcję **stosunku pracy**. Ze względu na istnienie stosunku pracy występują w obrocie prawnym także innego rodzaju stosunki prawne, mające dla niego charakter subsydiarny. Powstają one i zawiązują swój byt właśnie stosunkowi pracy, bez niego ich istnienie nie miało by najczęściej uzasadnienia. Dlatego w sposób syntetyczny można stwierdzić, że **przedmiotem prawa pracy są stosunki pracy oraz inne stosunki prawne ściśle (życiowo², nierozzerwalnie³) ze stosunkami pracy związane⁴**. Takie ujęcie przedmiotu prawa pracy znajduje swoje potwierdzenie normatywne. Kluczową rolę stosunku pracy eksponuje art. 1, 9 i 300 KP, a także art. 476 § 1 KPC. Przypisując taką rolę stosunkowi pracy, można

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

² M. Świącicki, [w:] Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącicki, Podstawowe problemy prawa pracy, Warszawa 1957, s. 17.

³ Z. Salwa, Prawo pracy, Warszawa 1970, s. 7; *tenże*, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1996, s. 15.

⁴ T. Zieliński, Prawo pracy. Zarys systemu, t. 1, Warszawa–Kraków 1986, s. 19; W. Szubert, Zarys prawa pracy, Warszawa 1980, s. 9–10; W. Jaśkiewicz, [w:] W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, Prawo pracy w zarysie, Warszawa 1985, s. 14.

wyprowadzić wniosek, że prawo pracy stanowi **homogeniczny podsystem normatywny**, co przejawia się w istnieniu jednej, centralnej i wiodącej konstrukcji prawnej, integrującej całe prawo pracy¹.

W konsekwencji należy przyjąć, że do prawa pracy zaliczamy przepisy (normy) prawne, które regulują stosunki pracy oraz inne stosunki prawne, których istnienie jest uzasadnione istnieniem stosunku pracy (stosunki akcesoryjne, służebne względem stosunku pracy). Na tym właśnie polega homogeniczność prawa pracy – ma ono jedno pojęcie centralne (stosunek pracy), pozostałe stosunki prawne wchodzące do jego przedmiotu nie są względem stosunku pracy konkurencyjne, lecz dopełniające go.

Według tradycyjnego ujęcia do prawa pracy nie zaliczają się stosunki zatrudnienia niepracowniczego, choć w doktrynie zarysowują się poglądy o rozszerzaniu zakresu tej gałęzi prawa o tzw. stosunki zatrudnienia cywilnoprawnego, a nawet o stosunki służbowe², co prowadziłoby do przekształcenia prawa pracy w **prawo zatrudnienia**³. Byłoby to prawo obejmujące swym zakresem wszystkie stosunki prawne, w ramach których jest wykonywana szeroko rozumiana praca. Obecnie nie jest przesądzone, jaki kształt przybierze prawo zatrudnienia (i czy w ogóle zostanie wyodrębnione), wydaje się, że w grę wchodzi dwa możliwe jego ujęcia. W myśl pierwszego obejmowałoby ono jeden rodzaj stosunku zatrudnienia, który jednak występowałby w licznych odmianach, dopasowanych do specyfiki poszczególnych rodzajów zatrudnienia. W myśl drugiego ujęcia prawo zatrudnienia regulowałoby odrębne stosunki prawne związane z wykonywaniem pracy (stosunki pracy, stosunki cywilnoprawne, stosunki służbowe etc.), zawierałoby jednak jakąś część zasad wspólnych dla wszystkich tych stosunków. W ostatnim czasie obserwujemy pewne symptomy kształtowania się załączków prawa zatrudnienia, które polegają na rozszerzaniu niektórych uprawnień socjalnych, typowo pracowniczych, na osoby pozostające w innych rodzajach zatrudnienia (przykładowo wymienić tu można uprawnienia związane z rodzicielstwem, minimalnym wynagrodzeniem, a ostatnio ze świadczeniami postojowymi, przysługującymi w związku z epidemią COVID-19). Najbardziej zaawansowany proces w tym obszarze dotyczy tzw. zbiorowego prawa pracy, w którym w dużej mierze zrównano wolność koalicji związkowej (uprawnienia do tworzenia związków zawodowych) pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową (zob. szerzej rozdział XX).

II. Stosunki pracy

- 3 Jeśli chodzi o najważniejszy komponent treściowy przedmiotu prawa pracy, a więc **stosunek pracy**, to jest on – jak wcześniej wskazano – jednym z kilku rodzajów stosunków zatrudnienia. Z uwagi na podleganie prawu pracy jest on nazywany **stosunkiem zatrudnienia pracowniczego**. W celu odróżnienia stosunku pracy od stosunków zatrudnienia niepracowniczego charakteryzuje się go przez określone cechy pracy wykonywanej w jego ramach. Cechy te wywodzone są przede wszystkim z normatywnej definicji stosunku pra-

¹ Ostatnio w doktrynie nowe ujęcie przedmiotu prawa pracy zaproponował *A. Sobczyk*, dla którego prawo pracy to system norm mających na celu ochronę wolności pracy jako swoistego dobra publicznego, którego rozdziałem zajmują się instytucje publiczne (w tym pracodawcy). Zob. szerzej *A. Sobczyk*, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, *passim* oraz uwagi krytyczne do tej koncepcji – *J. Stelina*, Recenzja książki *A. Sobczyka: Wolność pracy i władza*, *PiZS* 2016, Nr 3, s. 46–50.

² *J. Jończyk*, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 15; *W. Sanetra*, *Prawo pracy*, Białystok 1994, s. 28 i 32; *T. Kuczyński*, *Właściwość sądu administracyjnego w sprawach stosunków służbowych*, Wrocław 2000, s. 50 i nast.

³ Szerzej na temat koncepcji prawa zatrudnienia zob. *M. Gersdorf*, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.

cy zawartej w art. 22 § 1 KP. Przepis ten stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stąd należy przyjąć, że prawnym stosunkiem pracy jest społeczny stosunek pracy: (a) **dobrowolnej** (b) **podporządkowanej**, (c) **odpłatnej**, (d) wykonywanej **osobiście** na rzecz podmiotu zatrudniającego. Podany katalog cech charakteryzujących pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy uzupełnia się jeszcze o: (e) **skooperowanie (zespolowość)** oraz to, że (f) przedmiotem świadczenia ze strony pracownika jest samo wykonywanie pracy, jest to więc zobowiązanie do **starannego działania** (a nie osiągnięcia określonego rezultatu), jak również to, że (g) pracownik **nie jest obciążony ryzykiem** realizacji tego zobowiązania.

Ad a) Dobrowolność pracy oznacza, że zobowiązanie do jej wykonywania może powstać jedynie z mocy swobodnej decyzji (oświadczeń woli) pracownika i pracodawcy, a więc w drodze uzgodnienia (umowy). Przeciwnieństwem tak rozumianej dobrowolności jest przymus prawny, który powoduje obowiązek wykonywania pracy wbrew woli świadczącego pracę. Mówimy wówczas o **pracy jednostronnie wyznaczonej**. Za przykład takiej pracy może posłużyć praca porządkowa osób pozbawionych wolności, a wcześniej służba żołnierzy z poboru.

Dobrowolność jest typową cechą stosunków zobowiązaniowych prawa prywatnego, a do takich zalicza się przecież zobowiązanie pracownicze. Znajduje ona także swoje potwierdzenie w przepisach rangi konstytucyjnej oraz wśród fundamentów aksjologicznych prawa pracy wyrażonych m.in. w tzw. podstawowych zasadach prawa pracy. Zgodnie z art. 65 ust. 1 i 2 Konstytucji RP każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy (wyjątki określa ustawa). Obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę. Natomiast stosownie do jednej z podstawowych zasad prawa pracy wyrażonych w art. 10 KP każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Nikogo nie wolno zatem przymuszać do podjęcia zatrudnienia pracowniczego, nikogo nie można także zmuszać do zatrudnienia pracownika (wyjątkiem od tej zasady jest obowiązek pracodawcy zatrudnienia inwalidy wojennego – na podstawie skierowania starosty¹).

Ad b) Najważniejszym elementem pozwalającym odróżnić stosunki pracy od stosunków zatrudnienia niepracowniczego (cywilnoprawnego i służbowego) jest **podporządkowanie** pracownika podmiotowi zatrudniającemu. W najszerszym ujęciu oznacza ono wszelką zależność pracownika od pracodawcy², natomiast w treści art. 22 § 1 KP zostało ono wyrażone jako „**kierownictwo pracodawcy**”. Oznacza ono możliwość wydawania pracownikowi poleceń przez pracodawcę. Przepisy Kodeksu pracy pozwalają wyróżnić dwa rodzaje podporządkowania pracowniczego – umowne (zobowiązaniowe) i ustawowe. **Podporządkowanie umowne** wynika z przyjętego na siebie przez pracownika zobowiązania do wykonywania pracy określonego rodzaju. Elementem przedmiotowo istotnym umowy o pracę i innych czynności stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy jest **rodzaj pracy**, przez który rozumieć należy zbiorcze określenie zespołu pokrewnych czynności faktycznych. W praktyce najczęściej umówiony rodzaj pracy zostaje doprecyzowany przez wska-

¹ Art. 18 ustawy z 29.5.1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 203 ze zm.).

² T. Duraj, Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach, Warszawa 2013, s. 74.

zanie **stanowiska pracy**. Pracownik, zobowiązując się do wykonywania pracy określonej rodzajowo, wyraża zgodę na pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w granicach wynikających z umówionego rodzaju pracy. Pracodawca ma zatem możliwość dysponowania osobą pracownika w zakresie **miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy**. Kierownictwo pracodawcy jest koniecznym elementem realizacji zobowiązania pracowniczego, bez poleceń pracodawcy dotyczących wymienionych elementów pracownik nie wiedziałby, gdzie, kiedy i jak ma świadczyć umówioną pracę. Sama czynność prawna nawiązująca stosunek pracy przez swą ogólnikowość nie byłaby wystarczająca dla rozpoczęcia wykonywania zatrudnienia.

- 4 Drugi rodzaj podporządkowania, a więc **podporządkowanie ustawowe**, polega na możliwości dysponowania przez pracodawcę osobą pracownika poza granicami wyznaczonymi umową o pracę. W wyjątkowych sytuacjach istnieje bowiem możliwość powierzenia pracownikowi pracy innej niż umówiona (np. w okresie przestoju – art. 81 § 3 KP lub na 3 miesiące w ciągu roku kalendarzowego w przypadkach uzasadnionych potrzeb pracodawcy – art. 42 § 4 KP).

Oba rodzaje podporządkowania pracowniczego (kierownictwa pracodawcy) doznają pewnych naturalnych ograniczeń. Pracownik jest bowiem zobowiązany do wykonywania tylko takich poleceń, które nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 KP) oraz z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 KC w zw. z art. 300 KP).

W niektórych przypadkach podporządkowanie pracownicze ulega pewnym modyfikacjom w stosunku do tradycyjnego paradygmatu. Tak dzieje się w odniesieniu do **zatrudnienia tymczasowego** realizowanego za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Charakteryzuje się ono przesunięciem kierownictwa z pracodawcy będącego stroną umowy o pracę (agencji pracy tymczasowej) na podmiot korzystający z pracy pracownika (pracodawca użytkownik), przy zachowaniu wszelkich cech charakteryzujących zatrudnienie pracownicze. Innego rodzaju modyfikacje mają miejsce w przypadku **pracy zdalnej**, w której w praktyce zniesione zostaje podporządkowanie pracownika w odniesieniu do miejsca i czasu pracy. Innego rodzaju modyfikacje podporządkowania pracowniczego występują w przypadkach zatrudnienia na stanowiskach samodzielnych (np. lekarzy, radców prawnych itd.), gdzie wyłączona jest możliwość wpływania pracodawcy na sposób wykonywania pracy (np. leczenie pacjentów). Przypadki te określane bywają mianem **podporządkowania autonomicznego**. Wreszcie wspomnieć należy o stosunkach pracy z **mianowania**, w których zakres podporządkowania jest z kolei szerszy niż w klasycznym, umownym stosunku pracy.

Podporządkowanie pracownicze jest elementem kluczowym dla kwalifikacji prawnej określonego stosunku zatrudnienia jako stosunku pracy. Parametr rodzaju pracy decyduje o „szerokości” zobowiązania pracownika i zakresie jego dyspozycyjności. W stosunkach cywilnoprawnych przedmiot zobowiązania podmiotu świadczącego pracę jest zdecydowanie „węższy”, ogranicza go bowiem parametr określonych czynności lub określonego dzieła. Zakreślenie obowiązków wykonawcy przez uzgodnienie tylko jednej lub kilku czynności lub dzieła do wykonania ogranicza zlecniodawcom możliwość dysponowania osobą wykonawcy. Dlatego w stosunkach cywilnoprawnych nie ma mowy o poleceniach podmiotu zatrudniającego, nie są one zresztą konieczne z uwagi na precyzyjne uzgodnienie parametrów pracy. A zatem **o kwalifikacji prawnej zatrudnienia decyduje sposób sformułowania przedmiotu zobowiązania, a następnie sposób jego realizacji**.

Podporządkowanie jest też elementem pozwalającym na odróżnienie stosunków pracy od stosunków służbowych, które są nawiązywane z funkcjonariuszami służb zmilitaryzowanych.

wanych. Ci bowiem podlegają tzw. wzmożonej dyspozycyjności, której przejawem są rozkazy służbowe i możliwość dysponowania osobą funkcjonariusza w ramach całej formacji zmilitaryzowanej, a więc powierzania stanowisk niewymienionych w akcie kreującym dany stosunek służbowy.

W ostatnim czasie zatrudnienie pracownicze w ramach stosunku pracy zostaje często zastępowane zatrudnieniem niepracowniczym, głównie cywilnoprawnym¹. Oprócz umów o świadczenie usług, umów-zlecenia i umów o dzieło występuje też zjawisko tzw. **samo-zatrudnienia**. Polega ono na rejestrowaniu przez osoby fizyczne działalności gospodarczej i oferowaniu swoich usług innym przedsiębiorcom. Zdarza się przy tym, że dana osoba jest związana kontraktem tylko z jednym podmiotem, uzyskując wszystkie lub większość swoich dochodów tylko z jednego źródła. Dlatego coraz częściej postuluje się rozszerzenie podporządkowania jako elementu charakteryzującego stosunek pracy z obecnego podporządkowania organizacyjnego także na **podporządkowanie ekonomiczne**.

Niekiedy z mocy ustawy stosunki pracy nawiązuje się w przypadkach, w których nie są zachowane warunki wynikające z art. 22 § 1 KP (np. brak podporządkowania w przypadku osób pełniących funkcje organów jednostek organizacyjnych). Wówczas zakwalifikowanie danego stosunku prawnego jako stosunku pracy wynika z woli ustawodawcy, a nie z woli pracownika i pracodawcy. Stosunki takie można określić mianem **nieparadygmatycznych stosunków pracy**².

Ad c) Za wykonaną pracę pracownikowi należy się umówione wynagrodzenie, a jeśli jest ku temu podstawa prawna – wynagrodzenie należy się także za czas niewykonywania pracy (np. urlopy wypoczynkowe czy niektóre płatne zwolnienia od pracy). **Odpłatność pracy** jest cechą bezwzględną stosunku pracy, pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 KP). Ponadto pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za samą gotowość do świadczenia pracy, jeśli praca nie mogła być wykonywana z przyczyn od niego niezależnych. Z zakazu zrzekania się prawa do wynagrodzenia wynika ograniczenie swobody stron stosunku pracy w tym zakresie. A zatem pracownik i pracodawca nie posiadają kompetencji do tego, by prawo do wynagrodzenia wyłączyć, stąd należy przyjąć, że ma ono charakter ustawowej konsekwencji nawiązania stosunku prawnego opartego na wymogu osobistej pracy i podporządkowania jednego z podmiotów drugiemu podmiotowi.

Inaczej kwestia odpłatności została unormowana w przepisach prawa cywilnego w odniesieniu do umów niepracowniczego zatrudnienia cywilnoprawnego. Kodeks cywilny nie zabrania wyłączenia prawa do wynagrodzenia, zgodnie z zasadą swobody umów, czemu zresztą w odniesieniu do umowy-zlecenia dał wyraznie dyspozycję w art. 735 („Jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie”). Należy jednak zwrócić uwagę na art. 8a ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zgodnie z którym: „Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę”.

¹ Przeciwnikiem koncepcji „cywilnoprawnego zatrudnienia niepracowniczego”, realizowanego w ramach umów-zlecenia, o świadczenie usług czy umowy o dzieło, jest *A. Sobczyk*, który uważa, że o zatrudnieniu możemy mówić jedynie w odniesieniu do stosunków prawnych powstających na podstawie umowy o pracę lub zarejestrowanej działalności gospodarczej (samo-zatrudnienia). Zob. szerzej *A. Sobczyk*, Podmiotowość pracy i towarowość usług, Kraków 2018, *passim*.

² Zob. szerzej *J. Stelina*, Nieparadygmatyczne stosunki pracy, PiP 2020, z. 12, s. 62 i nast.

- 6 Wyjątkiem od zasady odpłatności pracy podporządkowanej jest tzw. **wolontariat**. Może on jednak występować tylko na rzecz określonych przez prawo podmiotów. Zgodnie z art. 42 ustawy z 24.4.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie¹ wolontariusze mogą wykonywać świadczenia wyłącznie na rzecz podmiotów określonych w art. 42 § 1 ustawy, m.in.: organizacji pozarządowych oraz innych podmiotów prowadzących działalność pożytku publicznego, organów administracji publicznej, jednostek organizacyjnych podległych organom administracji publicznej lub nadzorowanych przez te organy, podmiotów leczniczych, organizacji międzynarodowych i stowarzyszeń, których wolontariusze są członkami.

Ad d) Kolejnym elementem charakteryzującym pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy jest **wymóg osobistego świadczenia pracy**. Jest on wyprowadzany bezpośrednio z treści art. 22 § 1 KP, a mianowicie ze sformułowania „pracownik zobowiązuje się”. Dodatkowo z wymogiem tym korespondują także inne regulacje prawa pracy, a w szczególności przepisy o zatrudnianiu pracownika zgodnie z kwalifikacjami oraz legitymującego się odpowiednim stanem zdrowia. Stąd należy przyjąć, że pracownik tylko wtedy wykonuje zobowiązanie, gdy osobiście wykonuje pracę. Nie jest możliwe natomiast samodzielne podstawienie zastępcy, którego praca nie stanowiłaby spełnienia obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Zresztą wymóg osobistego wykonywania pracy wynika także z koncepcji i charakteru stosunku pracy, świadczy o podmiotowym, a nie przedmiotowym podejściu do pracy. Dlatego umowa o pracę, która rodzi stosunek pracy, nie przypomina już swego pierwowzoru w postaci „najmu pracy” (*locatio conductio operarum*), lecz upodabnia się raczej do „najmu pracownika”. Praca bowiem nie może być traktowana rzeczowo, w oderwaniu od osoby pracownika.

Ad e) **Skooperowanie** pracy oznacza jej wykonywanie w zespole. Najbardziej elementarny zespół tworzy układ pracownik – pracodawca, choć z reguły po stronie pracowniczey występuje więcej osób. Pracodawca jest organizatorem pracy i podmiotem, na którego rzecz jest ona wykonywana.

Ad f) Ważną cechą stosunku pracy jest również to, że zobowiązanie pracownicze ma charakter **zobowiązania starannego działania**, a nie rezultatu. A więc pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy w sposób sumienny i staranny, nie może natomiast zobowiązać się do osiągnięcia określonego rezultatu. Oznacza to brak odpowiedzialności osoby wykonującej pracę za nieosiągnięcie spodziewanego przez pracodawcę efektu w razie należytego wywiązywania się pracownika ze swoich obowiązków. Wynagrodzenie przysługuje więc za wykonywanie pracy, a nawet za czas jej niewykonywania, jeśli przepis tak stanowi.

Ad g) W doktrynie wyróżnia się cztery rodzaje **ryzyka** związanego z zatrudnieniem: ryzyko ekonomiczne, techniczne, socjalne i osobowe. **Ryzyko ekonomiczne** polega na obciążeniu pracodawcy obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia i realizacji innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy niezależnie od efektów ekonomicznych prowadzonej działalności. Stosunek pracy nie jest bowiem podobny do stosunku spółki, w którym strony partycypują w stratach, ale także i w zyskach z prowadzonej działalności. Pracownik nie ma wpływu na zarządzanie zakładem pracy, podlega kierownictwu pracodawcy, nie powinien więc ponosić ryzyka ekonomicznego związanego z niepowodzeniem danego przedsięwzięcia. Pracodawca nie może więc zasłaniać się względem pracownika swoją trudną kondycją finansową i uzależniać wypłatę wynagrodzenia od spodziewanych zysków. Kalkulując

¹ Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 571.

koszty działalności, pracodawca powinien uwzględniać wynagrodzenia pracownicze niezależnie od wyników swojej działalności.

Pracodawca jest zobowiązany wypłacać wynagrodzenie także za czas nieświadczenia pracy z przyczyn techniczno-organizacyjnych, jeśli pracownik był gotowy do wykonywania pracy (**ryzyko techniczne**) lub w razie nieobecności pracownika w pracy z ważnych względów osobistych (np. choroby, opieki nad dzieckiem itd. – **ryzyko socjalne**). Wreszcie to podmiot zatrudniający obciążony jest skutkami niezawinionych, niekiedy także zawinionych, przez pracownika działań wyrządzających pracodawcy szkodę (**ryzyko osobowe**).

Obciążenie pracodawcy ryzykami związanymi z zatrudnieniem nie oznacza, że nie ma on możliwości podejmowania działań zmierzających do ograniczenia, a w niektórych przypadkach wyeliminowania pewnych ryzyk. Przykładowo metodą na zmniejszenie ryzyka ekonomicznego jest wprowadzenie przez pracodawcę systemów wynagrodzeń opartych na nagrodach lub innych świadczeniach uznaniowych lub wręcz takich, których przyznanie i wysokość uzależniona jest od wyników finansowych pracodawcy (jednak nie jest możliwe ukształtowanie całości wynagrodzenia pracownika według takich reguł). Z kolei w razie przestoju z przyczyn techniczno-organizacyjnych możliwe jest powierzenie pracownikom innych zajęć, co pozwala ograniczyć ryzyko techniczne. Natomiast sposobem na wyeliminowanie ryzyka socjalnego może być ubezpieczenie się pracodawcy od wystąpienia niektórych zdarzeń, a ryzyka osobowego – rzetelnie przeprowadzony proces rekrutacji, a następnie stałe podnoszenie kwalifikacji przez pracowników.

O kwalifikacji prawnej danego stosunku zatrudnienia decyduje zespół omówionych wyżej cech pracy. Zgodnie z art. 22 § 1¹ i 1² KP zatrudnienie w warunkach odpowiadających tym cechom **ma charakter pracowniczy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy**. Niedopuszczalne jest też zastępowanie umów o pracę umowami o innym charakterze przy niezmiennych warunkach świadczenia pracy. Jak łatwo jednak zauważyć, wskazane cechy pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy nie mają jednolitego charakteru i statusu. Jeśliby odczytywać charakter danego stosunku prawnego na podstawie występowania ich wszystkich, to z łatwością moglibyśmy popaść w nieprzezwyciężalne trudności. Już obecnie w praktyce można zaobserwować tendencję do zamieszczania w klauzulach umownych postanowień, które zanegować mogłyby charakter danego stosunku jako stosunku pracy (np. klauzule przerzucające ryzyko pracy na podmiot zatrudniony). Dodatkowo dochodzą problemy związane z ukrywaniem za pomocą klauzul umownych rzeczywistej woli stron (np. formalne wyłączenie wymogu osobistego świadczenia pracy). W takiej sytuacji trudno byłoby niekiedy rozgraniczyć to, co ma decydujący wpływ na kwalifikację prawną danego stosunku, i to, co jest sprzeczne z prawem pracy i jako takie pozbawione jest doniosłości prawnej. W opisanym wyżej przypadku umowne przerzucenie ryzyka na podmiot zatrudniony powinno ocenione być jako niezgodne z prawem, jeśli powstałe między stronami zobowiązanie będzie stosunkiem pracy. W takim stanie rzeczy należy precyzyjnie określić, gdzie wskazana wyżej granica przechodzi. Musi to prowadzić do wniosku o pewnej **hierarchii cech stosunku pracy**. Powstaje więc pytanie, kiedy zaczyna się stosunek pracy, tzn. po spełnieniu jakich warunków możemy zasadnie mówić o tym, że z takim stosunkiem mamy do czynienia. Jak się wydaje, na czele owej hierarchii umieścić należy te cechy stosunku pracy, które znajdują bezpośrednie oparcie w treści cytowanego wyżej art. 22 § 1 KP. Chodzi więc o **wymóg osobistego świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika oraz odpłatność** (rozumianą jednak jako ustawowa konsekwencja pracy podporządkowanej).

7

III. Stosunki prawne związane ze stosunkami pracy

8 Obok stosunku pracy przedmiotem prawa pracy objęte są też inne stosunki prawne ściśle powiązane ze stosunkami pracy¹. Chodzi przede wszystkim o stosunki:

- 1) poprzedzające nawiązanie stosunku pracy (np. związane z rekrutacją pracowników i pośrednictwem pracy);
- 2) uzasadnione w swym bycie istnieniem stosunku pracy (np. stosunki dotyczące przedstawicielstw pracowniczych, stosunki związane z nadzorem nad warunkami pracy, stosunki związane z promocją zatrudnienia);
- 3) związane z rozstrzygnianiem sporów (np. dotyczące postępowania pojednawczego);
- 4) związane odpowiedzialnością prawną stron stosunku pracy (np. odpowiedzialność dyscyplinarna niektórych grup zawodowych);
- 5) występujące po ustaniu stosunku pracy (np. dochodzenie roszczeń ze stosunku pracy).

A zatem związek pomiędzy wymienionymi stosunkami prawnymi objętymi przedmiotem prawa pracy a stosunkami pracy wynika, z jednej strony, ze ściśle akcesoryjnego charakteru określonych stosunków prawnych, które pełnią w dużej mierze funkcje wykonawcze względem stosunków pracy (chodzi tu np. o stosunki bezpośrednio poprzedzające nawiązanie stosunku pracy, np. związane z badaniami lekarskimi, rekrutacją itd., czy stosunki odpowiedzialności pracowniczej). Z drugiej strony, do prawa pracy zaliczamy także stosunki prawne, których związek ze stosunkami pracy nie jest co prawda tak ścisły, jak wyżej opisany, niemniej ich byt jest uwarunkowany istnieniem stosunku pracy. Mamy tu więc do czynienia ze związkami o charakterze funkcjonalnym bądź aksjologicznym. Tu z kolei wymienić należy zbiorowe stosunki pracy, stosunki związane z rozstrzygnianiem sporów pracowniczych, stosunki prawne związane z nadzorem nad warunkami pracy oraz stosunki prawne związane z promocją zatrudnienia i przeciwdziałaniem bezrobociu.

Wskazany zakres stosunków prawnych, życiowo związanych ze stosunkiem pracy, dotyczy najszerszego ujęcia prawa pracy, a więc ujęcia doktrynalnego i dydaktycznego. Należy zdawać sobie jednak sprawę z tego, że nie wszystkie z wymienionych stosunków prawnych wchodzi w skład prawa pracy w znaczeniu aplikacyjnym. Tak więc, przykładowo, stosunki o charakterze procesowoprawnym wchodzi do przedmiotu postępowania cywilnego, a większość stosunków prawnych związanych z promocją zatrudnienia – do przedmiotu prawa administracyjnego materialnego i formalnego.

Stronami stosunków prawnych życiowo związanych ze stosunkami pracy nie zawsze są pracownicy i pracodawcy. W stosunkach zbiorowych stronami są pracodawcy i ich przedstawiciele oraz przedstawicielstwa pracownicze (związki zawodowe, rady pracowników itd.). Niekiedy stronami będą kandydaci do pracy i przyszli pracodawcy, jak również byli pracownicy i byli pracodawcy bądź członkowie rodziny pracownika (np. w kwestii prawa do odprawy pośmiertnej). Przynależność omawianej grupy stosunków prawnych do prawa pracy nie ulega wątpliwości z uwagi na ich ściśle, funkcjonalne powiązanie z pracowniczym stosunkiem pracy.

9 Zwrócić należy także uwagę na zjawisko tzw. **ekspansji prawa pracy** poza tradycyjny obszar jego oddziaływania. Polega ono na stosowaniu z mocy upoważnienia ustawowego (lub z aktu wykonawczego) określonych przepisów prawa pracy do stosunków prawnych zatrudnienia niepracowniczego².

¹ W. Jaśkiewicz, [w:] W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, Prawo pracy, s. 14; U. Jackowiak, [w:] U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa, Kraków 2006, s. 35; T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2007, s. 21; W. Sanetra, Prawo pracy, s. 32.

² Jako przykłady tak rozumianej ekspansji prawa pracy można wskazać art. 303–304⁴ KP czy art. 79 ustawy z 6.4.1990 r. o Policji (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 360 ze zm.).

W dawniejszej literaturze zaliczano do przedmiotu prawa pracy także stosunki prawne **ubezpieczenia społecznego**, co uzasadniano tym, że powstawały one jako prawna konsekwencja nawiązania stosunku pracy. Zresztą aż do początku lat 90. XX w. ubezpieczenia społeczne miały w przeważającej mierze charakter pracowniczy. Dopiero przemiany ustrojowe zapoczątkowane po 1989 r. doprowadziły do rozszerzenia zakresu podmiotowego ubezpieczeń społecznych, obecnie obejmują one niemal wszystkie osoby pozostające w stosunkach zatrudnienia lub utrzymujące się z własnej działalności. Nie ma więc obecnie uzasadnienia do włączania prawa ubezpieczeń społecznych do prawa pracy.

IV. Systematyka prawa pracy

Prawo pracy jest dość rozległą gałęzią prawa, obejmującą swym zakresem wiele zróżnicowanych, pod względem charakteru, stosunków prawnych, zwłaszcza jeśli weźmiemy pod uwagę najszersze, doktrynalne i dydaktyczne jego ujęcie. Koniecznym zabiegiem jest zatem systematyzacja prawa pracy, a więc wyróżnienie w jego ramach mniejszych fragmentów, na które składają się określone zespoły norm prawnych regulujących poszczególne rodzaje stosunków prawnych wchodzących do przedmiotu tej gałęzi prawa.

Najczęściej spotykanym w doktrynie kryterium systematyzacji prawa pracy jest kryterium przedmiotowe. W najprostszej postaci wewnątrzsystemowy podział przebiega po linii wyznaczającej granice pomiędzy różnymi rodzajami stosunków prawnych objętych przedmiotem prawa pracy. W nieco bardziej rozbudowanej postaci należałoby najpierw wyróżnić **część ogólną prawa pracy**, obejmującą takie zagadnienia jak zasady, źródła czy normy prawa pracy, a dopiero później wyodrębniać poszczególne działy prawa pracy – **prawo stosunku pracy** (zwane indywidualnym prawem pracy), którego przedmiotem są stosunki pracy i stosunki względem nich akcesoryjne, **zbiorowe prawo pracy**, **prawo sporów pracy** (procesowe prawo pracy), **prawo nadzoru nad warunkami pracy** oraz **prawo administracji pracy i promocji zatrudnienia**. Każdy z poszczególnych działów podlega dalszej wewnętrznej systematyzacji.

Prawo pracy może podlegać wewnętrznej dyferencjacji także według kryterium podmiotowego, a więc ze względu na adresatów, do których są skierowane normy prawne. Dzięki temu kryterium możemy podzielić prawo pracy na powszechne i branżowe. **Powszechne prawo pracy** obejmuje swym zakresem ogół osób zatrudnionych bądź bezpośrednio jako prawo właściwe dla danej grupy osób, bądź pośrednio, jako prawo stosowane posiłkowo w sprawach nieuregulowanych przepisami szczególnymi. **Branżowe prawo pracy** to z kolei zespoły norm prawnych wyodrębnionych w systemie ze względu na ograniczony zasięg stosowania do wybranych grup zawodowych. Branżowe prawo pracy może mieć charakter kompleksowy (np. nauczycielskie prawo pracy, prawo pracowników nauki, prawo urzędnicze) lub fragmentaryczny (np. przepisy szczegółowe z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujące w poszczególnych sektorach gospodarki).

§ 3. Funkcje prawa pracy

System prawny jako całość, a także poszczególne wchodzące w jego skład komponenty (podsystemy normatywne) spełniają określone funkcje, a więc zamierzone przez prawodawcę, społecznie-użyteczne cele¹. Najważniejszą funkcją prawa jest zachowanie ładu spo-

¹ Szerzej na temat pojęcia funkcji prawa pracy zob. B.M. Ćwiertniak, Funkcje prawa pracy, [w:] K.W. Baran (red.), Zarys systemu prawa pracy, Warszawa 2010, s. 161 i nast.

łecznego, w tym celu prawodawca wprowadza określone reguły zachowania oraz zasady rozwiązywania sytuacji spornych. Niekiedy wśród ogólnych funkcji prawa wymienia się też kształtowanie odpowiednich postaw wśród adresatów norm prawnych (funkcja wychowawcza) oraz unikanie konfliktów międzyludzkich (funkcja prewencyjna). Właściwie tak pojmowane cele nadrzędne przyświecać powinny każdej regulacji i każdemu przepisowi prawa. Bardzo często obok funkcji ogólnych poszczególne gałęzie prawa i inne podsystemy normatywne mogą spełniać też wiele innych, partykularnych funkcji.

W przypadku prawa pracy wyróżnić możemy zarówno funkcje ogólne całej gałęzi prawa, jak i bardziej szczegółowe funkcje charakteryzujące wchodzące w jej skład działy. W doktrynie najczęściej wymienia się dwie podstawowe funkcje całego prawa pracy – **ochronną i organizacyjną**. W dawniejszej literaturze wymieniano też tzw. funkcję rozdzielczą (dystrybutywną), celem prawa pracy było bowiem sprawiedliwe rozdzielanie pomiędzy członków społeczeństwa określonych dóbr społecznych. Wyróżnianie funkcji rozdzielczej było uzasadnione w ustroju realnego socjalizmu, w którym przeważająca część środków produkcji należała do państwa, które jednocześnie było największym tzw. pośrednim pracodawcą. Za pomocą prawa pracy państwo stanowiło reguły dystrybucji dóbr społecznych. Obecnie brak jest podstaw do przypisywania tej funkcji regulacjom prawa pracy.

Funkcja ochronna wyraża pewną ogólną prawidłowość unormowań prawa pracy, których najważniejszym celem jest ustanowienie pewnych gwarancji i korzyści dla osób zatrudnionych¹. Podstawowym założeniem regulacji tej gałęzi prawa jest bowiem przekonanie, że pracownik jako słabsza strona stosunku pracy najczęściej nie jest w stanie samodzielnie zabezpieczyć należycie swoich interesów ekonomicznych i socjalnych. To pracodawca dysponuje większym potencjałem i arsenałem środków prawnych i ekonomicznych, to pracodawca oferuje zatrudnienie, co (zwłaszcza w warunkach nadpodaży rąk do pracy) daje mu przewagę nad pracownikiem. W okresie dynamicznego rozwoju przemysłu i wzrostu liczby robotników najemnych o wprowadzaniu regulacji chroniących robotników decydowały względy pragmatyczne, w tym oddalenie groźby rewolucji, a nie chęć rzeczywistego rozwiązywania problemów społecznych, takich jak wyzysk, nędza, praca dzieci, dramatyczne warunki bezpieczeństwa itd. Z większością z tych problemów kraje rozwinięte uporały się w okresie po II wojnie światowej. Mimo to potrzeba ochrony pracowników wcale nie ustała, obecnie jest ona jednak w większym stopniu uwarunkowana współczesną aksjologią wynikającą np. z poszanowania godności człowieka pracy czy obowiązków państwa względem ogółu obywateli (np. w zakresie ochrony zdrowia czy walki z wykluczeniem społecznym). Praca człowieka, mimo że dająca się wycenić, nie może być traktowana rzeczowo², jak każdy inny towar podlegający uniwersalnym prawom rynku. Takie odhumanizowane (rzeczowe) pojmowanie pracy ludzkiej rodzi pokusę nadużywania przez niektórych pracodawców swej pozycji nad osobami zatrudnionymi. Duże znaczenie ma także to, że obok dominacji faktycznej pracodawca korzysta też z instrumentarium prawnego (w postaci uprawnień kierowniczych), dającego mu także przewagę prawną nad pracownikiem. Stąd zadaniem prawa staje się wyrównywanie – przynajmniej częściowe

¹ Zob. szerzej Z. Salwa, *Ochronna funkcja prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy*, Warszawa 2010, s. 179 i nast. Część autorów wyróżnia tzw. podfunkcje, które uszczegółwiają ogólną funkcję ochronną. Chodzi tu o podfunkcję wyrównawczą (wyrównywanie pozycji stron stosunku pracy), opiekuńczą (opieka nad osobami w jakimś stopniu upośledzonymi na rynku pracy) oraz promocyjną (wspieranie tworzenia miejsc pracy) – M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 98 i nast.

² A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 50.

– istniejących dysproporcji pomiędzy stronami stosunków pracy przez uprzywilejowanie słabszego partnera.

Uprzywilejowanie to przybiera różną postać i jest realizowane za pomocą rozmaitych mechanizmów. Oczywiście pamiętać należy, że nie każda norma prawa pracy ma za zadanie ochronę interesów pracownika. Funkcję ochronną dekodujemy z pewnych prawidłowości wynikających z kluczowych regulacji prawa pracy, a nie ze wszystkich, bez wyjątków, przepisów. Dlatego wśród kluczowych czynników świadczących o ochronnym charakterze prawa pracy wymienić należy przede wszystkim mechanizm ograniczający swobodę kształtowania treści stosunku pracy (zwany **zasadą uprzywilejowania pracownika**), w myśl którego, pracownicy i pracodawcy nie mogą w drodze czynności prawnych umniejszać poziomu uprawnień osób zatrudnionych poniżej minimum wynikającego z przepisów, ograniczenia swobody rozwiązywania przez pracodawcę stosunków pracy (**powszechna i szczególna ochrona trwałości stosunku pracy**), gwarancje płacowe, w tym ustalanie **minimalnego wynagrodzenia za pracę**, obowiązkowe **urlopy**, **ochronę macierzyństwa**, **ochronę młodocianych** czy regulacje z zakresu **bezpieczeństwa i higieny pracy**. Warto przy tym pamiętać, że w przepisach prawa pracy znajdują się także instrumenty ułatwiające pracownikom podejmowanie działań na zasadzie **samoochrony**, np. przez możliwość tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych. Źródłem wymienionych regulacji ochronnych jest nie tylko wzgląd na nierównomierną pozycję stron stosunku pracy (uprzywilejowanie pracownika jako słabszego partnera), ale także pewne ogólne wartości wynikające z Konstytucji RP, o których była mowa wyżej (np. ochrona zdrowia, ochrona przed ubóstwem czy wykluczeniem społecznym)¹.

Jednak ochrona interesów pracowników nie może być jedynym celem, jaki realizują przepisy prawa pracy. Pracodawcy bowiem nie zatrudniają pracowników tylko po to, by dać im pracę, lecz po to, by osiągać zamierzone efekty (najczęściej zarobkowe). Dlatego prawo pracy, chroniąc interesy pracowników, musi uwzględniać także uzasadnione w tej materii potrzeby pracodawców. Jest to zresztą korzystne dla samych zatrudnionych, im lepiej wiedzie się pracodawcy, tym większa szansa na zachowanie miejsc pracy i godziwe warunki jej wykonywania. Stąd przyjmuje się w doktrynie, że obok ochrony interesów pracowniczych prawo pracy powinno realizować także tzw. **funkcję organizacyjną**, polegającą na zabezpieczeniu prawidłowego wykonywania przez pracodawców uprawnień kierowniczych względem pracowników. Chodzi zatem o stworzenie warunków prawnych umożliwiających pracodawcom organizowanie pracy w sposób zapewniający im osiągnięcie jak najlepszych efektów (bez pokrzywdzenia pracowników). Funkcja organizacyjna prawa pracy przejawia się m.in. w takich regulacjach, jak przyznanie kompetencji do wydawania poleceń, kierowania procesem pracy, zwalniania pracowników, kształtowania zasad wynagradzania, ustalania rozkładów i systemów czasu pracy czy odpowiedzialności pracowniczey za nieprzestrzeganie obowiązków względem pracodawcy.

Obie wymienione funkcje – ochronna i organizacyjna – uzupełniają się wzajemnie, bardzo wiele regulacji prawnych realizuje je bowiem jednocześnie. Przykładowo przepisy o rozwiązywaniu stosunków pracy wyrażają ideę ochrony pracownika przez ustanowienie ograniczeń swobody pracodawcy w podejmowaniu decyzji o zwolnieniu, z drugiej strony jednak, dają pracodawcy możliwość usunięcia danej osoby ze składu załogi zakładu pracy

¹ Rodzi to pytanie, czy ustanowiona w przepisach prawa pracy ochrona nie dotyczy zbyt wąsko ujętego zakresu podmiotowego i czy nie powinna być w większym stopniu rozciągnięta na osoby pozostające w zatrudnieniu niepracowniczym. Zob. szerzej na ten temat bardzo ciekawe rozważania A. Sobczyka, Wynagrodzenie minimalne zleceniobiorców, PiZS 2012, Nr 8, s. 2 i nast. oraz Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. 1, Warszawa 2013, s. 15 i nast.