

Prawo pracy

Wydanie 6.

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-finansowe, 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 uspołecznionej. 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 związane 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 studium (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

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl