

PRZEDMOWA

Prawo pracy to rozległa gałąź prawa, której początki sięgają ustawodawstwa fabrycznego, nazywanego później ustawodawstwem robotniczym i wreszcie prawem pracy (w 1910 r. uchwalono I księgę francuskiego *Code du Travail*, a w tym czasie w Niemczech pojawiła się nazwa *Arbeitsrecht*, w których to właśnie występuje pojęcie prawo pracy).

Za pierwsze akty normatywne prawa pracy w Polsce (poza wcześniej obowiązującymi aktami prawnymi państw zaborczych) uznaje się dekret z 1918 r. o ośmiogodzinnym czasie pracy (unormowanie ostateczne czasu pracy nastąpiło w ustawie z 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu) i dekret w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych z 1919 r. Kolejne ważne regulacje wprowadzone w prawie polskim okresu międzywojennego to: ustawa o urloпах w przemyśle i handlu z 1922 r., ustawa o ochronie pracy młodocianych i kobiet z 1924 r., dekret o inspekcji pracy i dekret o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu z 1927 r., następnie dwa dekrety o umowie o pracę, jeden dotyczący pracowników umysłowych, a drugi robotników z 1928 r., dekret o sądach pracy z 1928 r., kodeks zobowiązań z 1933 r. z regulacją dotyczącą umowy o pracę (stosowany uzupełniająco do dekretów z 1928 r.) oraz ustawa z 1937 r. o układach zbiorowych pracy.

Do ważniejszych aktów normatywnych okresu powojennego zaliczyć należy: dekret o radach zakładowych z 1945 r., dwie ustawy z 1948 r. regulujące uprawnienia kobiet w ciąży i przerwy połogowej, ustawa o związkach zawodowych z 1949 r., dekret z 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym, dekret z 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, dekret z 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę i zabezpieczeniu ciągłości pracy, ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy z 1965 r. oraz ustawy dotyczące zaopatrzenia emerytalnego, świadczeń pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy z 1968 r., których normy częściowo zastępowały, a częściowo były stosowane wraz z rozwiązaniami okresu międzywojennego.

Fundamentem obecnego stanu prawnego w zakresie prawa pracy jest ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy z 1974 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.), obowiązujący od 1.1.1975 r.

Podkreślić należy, że prawo pracy to zespół norm regulujących stosunki społeczne typu kooperacyjnego zachodzące bezpośrednio pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, które są podtypem cywilnoprawnych stosunków o charakterze zobowiązaniowym, charakteryzujących się elementem podporządkowania świadczącego pracę pracownika poleceniom zatrudniającego go pracodawcy. Reguluje ono także relacje społeczne w zakresie organizowania pracy i relacji zbiorowości pracowniczej wobec pracodawcy (związki zawodowe, rady

pracowników, rady pracownicze). Ponadto, prawo pracy obejmuje także swoim zakresem m.in. regulacje dotyczące organów nadzoru nad przestrzeganiem prawa (inspekcja pracy, społeczna inspekcja pracy) oraz kwestie dotyczące rozstrzygania sporów.

Zespołowe wykonywanie pracy powoduje, że na status pracowniczy mają wpływ przede wszystkim przepisy regulujące stosunek pracy, ale także inne stosunki prawne, gdzie pracownik jest destynariuszem skutków ich realizacji (korzyści płynących z obowiązków objętych tymi stosunkami), a także takie stosunki, które wiążą się z istnieniem stosunku pracy i mają wpływ na uprawnienia członków rodziny pracownika.

Do prawa pracy *sensu largo* zaliczamy także przepisy o ubezpieczeniu społecznym, z uwagi na fakt, że stosunek ubezpieczenia społecznego pracowników zależy ściśle od istnienia stosunku pracy. Podkreślić jednak należy, że skomplikowana i obszerna materia ubezpieczeń społecznych, rządząca się swoimi regułami słusznie stanowi przedmiot odrębnego wykładu.

Nie ulega najmniejszej wątpliwości, że prawo pracy jest jedną z najczęściej zmieniających się gałęzi prawa. Warto zauważyć, że przepisy samego tylko Kodeksu pracy podlegały przeszło sto razy istotnym zmianom, przy czym niektóre instytucje (np. czas pracy) kilkunastu modyfikacjom. Taki stan rzeczy powoduje, że uzasadniony staje się pogląd o konieczności uchwalenia nowego Kodeksu pracy lub taka jego generalna nowelizacja i systematyzacja, która uczyniłaby jego materię spójną i przejrzystą. Wydaje się bowiem, że obecna regulacja kodeksowa jest w wielu przypadkach kazuistyczna i nie pozwala na swobodne regulowanie postanowień umownych. Przepisy Kodeksu pracy powinny zawierać normy minimalne, gwarantujące pracownikom ochronę stosunku pracy i uprawnień zeń wynikających. Trwają prace nad nowelizacją Kodeksu pracy zwłaszcza w obszarze rodzaju umów (m.in. poprzez wprowadzenie umowy na wezwanie, umowy tzw. pracy domowej, rezygnacja z przekształcania umowy cywilnej w umowę o pracę), a także postuluje się wprowadzenie obowiązku uzasadniania wypowiedzeń umów na czas określony. Ponadto ulec mają zmianie przepisy dotyczące urlopów wypoczynkowych, a także postuluje się wprowadzenie nowych systemów czasu pracy czy też tzw. kont pracy.

Oddawane do rąk Czytelnika kolejne już osiemnaste wydanie uwzględnia wszystkie zmiany w zakresie prezentowanych zagadnień (stan prawny – listopad 2019 r.).

Przedstawione w tym wydaniu zagadnienia prawa pracy obejmują problematykę: źródeł prawa, zasad prawa pracy, nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunku pracy, zwolnień grupowych, zakazu konkurencji, sytuacji prawnej bezrobotnego, czasu pracy, wynagrodzenia za pracę, ochrony roszczeń pracowniczych w przypadku niewypłacalności pracodawcy, urlopów wypoczynkowych, urlopów bezpłatnych, odpowiedzialności materialnej i porządkowej pracownika, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, w tym zagadnieniem urlopu rodzicielskiego oraz zatrudnienia i ochrony pracujących młodocianych, świadectw pracy, wypadków przy pracy, sporów indywidualnych i zbiorowych, przedawnienia roszczeń, a także wybranych zagadnień z zakresu ubezpieczeń społecznych. Problematyka związków zawodowych, organizacji pracodawców, rad pracowników, rad pracowniczych omówiona została w rozdziale poświęconym zasadom prawa pracy, a także przy okazji omawiania odpowiednich zagadnień poruszonych w publikacji.

Z uwagi na taki zakres pracy z bogatej literatury przedmiotu wybrane zostały – zamieszczone na początku każdego rozdziału – pozycje podstawowe bądź szczególnie charakterystyczne. Bibliografia, co do zasady, nie obejmuje opracowań ogólnych, takich jak podręczniki czy komentarze.

Zamieszczony w książce wykaz aktów normatywnych nie jest kompletny i ogranicza się w zasadzie do aktów o charakterze podstawowym.

W znacznie szerszym (choć także ograniczonym) zakresie powołane zostało orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów apelacyjnych, które ma na celu wzbogacenie wiedzy Czytelnika poprzez pokazanie całej złożoności mechanizmu wykładni prawa, jak również pobudzenie do krytycznej oceny i twórczej analizy – wyrażonych w powołanych orzeczeniach – poglądów.

Osiemnaste wydanie zawiera także wykresy ułatwiające poznanie konstrukcji podstawowych instytucji prawa pracy. Zamieszczone w pracy wykresy i wzory pism mają umożliwić posłużenie się nimi w praktyce. Natomiast zamieszczone na końcu każdego rozdziału pytania mają przede wszystkim na celu sprawdzenie wiedzy, ale także zwrócenie uwagi na problemy pojawiające się na tle stosowania prawa pracy.

Osiemnaste wydanie uwzględnia przede wszystkim zmiany przepisów Kodeksu pracy ustawą z 16.5.2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040) dotyczące dyskryminacji i mobbingu, świadczeń pracy, urlopów związanych z rodzicielstwem oraz przedawnienia roszczeń. W wydaniu tym uwzględniono także bardzo istotną dla prawa pracy zmianę dotyczącą nadawania rygoru natychmiastowej wykonalności. Zgodnie z art. 477² § 2 KPC sąd na wniosek pracownika, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, może w wyroku nałożyć na zakład pracy obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy (ustawa z 4.7.2019 r., Dz.U. z 2019 r. poz. 1469).

Uwadze Czytelników polecam także nową książkę z serii Repetytoria Becka, pt. Prawo pracy, tym razem w zakresu prawa pracy. Publikacja ta zawiera pytania sprawdzające wraz z odpowiedziami, kazusy, tablice oraz testy (już 3 wyd.). Jest to publikacja zbiorowa autorstwa *Angeliki Grzelachowskiej-Larek, Grzegorza Larek* i mojego, która w zamyśle Autorów może stanowić znakomite uzupełnienie materii zawartej w niniejszej publikacji. Dla szerszego spojrzenia na kwestie odszkodowawcze polecam także moją monografię *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, Wydawnictwo C.H.BECK, Warszawa 2017 r.

Niniejsze opracowanie jest osiemnastym wydaniem skryptu (pierwsze – luty 1994 r., drugie – styczeń 1995 r., trzecie – maj 1996 r., czwarte – listopad 1998 r., piąte – październik 2001 r., szóste – październik 2003 r., siódme – listopad 2004 r., ósme – październik 2005 r., dziewiąte – wrzesień 2006 r., dziesiąte – wrzesień 2007 r., jedenaste – październik 2008 r., dwunaste – październik 2009 r., trzynaste – wrzesień 2010 r., czternaste – wrzesień 2011 r., oraz piętnaste – październik 2013 r., szesnaste – październik 2015 r., siedemnaste – kwiecień 2017 r.).

Każde kolejne wydanie uwzględnia nie tylko zmieniający się stan prawny w zakresie prawa pracy, ale także uwagi Czytelników, zwłaszcza studentów. Stąd też w wydaniu obecnym dokonałam odpowiednich korekt i uzupełnień. Za życzliwe uwagi i sugestie wszystkim bardzo serdecznie dziękuję.

Warszawa, listopad 2019 r.

dr hab. *Małgorzata Barzycka-Banaszczyk*