

Prawo pracy z testami online

Wydanie 19.

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

PRZEDMOWA

Prawo pracy to stosunkowo młoda gałąź prawa, której rozwój przypada na początek XIX wieku początkowo jako ustawodawstwo fabryczne, nazywane później ustawodawstwem robotniczym. Dla rozwoju prawa pracy istotne znaczenie miało upowszechnienie na masową skalę pracy najemnej i powstawanie pierwszych zrzeszeń robotniczych (syndykatów), dążących do poprawy bytu robotników. Pierwsza próba stworzenia ustawodawstwa dotyczącego ochrony pracy została podjęta w Anglii, która na początku XIX wieku była krajem najbardziej uprzemysłowionym. Już w 1802 roku wprowadzono tam przepisy ochronne dotyczące zakazu pracy nocnej dzieci i skrócenia długości dnia roboczego do 12 godzin na dobę. Następnie w 1842 roku wprowadzono zakaz zatrudniania kobiet i dzieci pod ziemią, a w kolejnych latach ograniczono pracę kobiet i nieletnich do 10 godzin dziennie lub 58 godzin tygodniowo. Podkreślić należy, że pierwsze regulacje dotyczyły przemysłu tkackiego i przędzalniczego, a także górnictwa. W późniejszym czasie (od lat sześćdziesiątych XIX wieku), regulacje te rozszerzono na inne gałęzie przemysłu.

Pojęciem „prawo pracy” posłużono się w 1910 r. w uchwalonej I księdze francuskiego *Code du Travail*, a także w Niemczech, gdzie pojawiła się nazwa *Arbeitsrecht*.

Ponieważ Polska do 1918 r. pozbawiona bytu państwowego, to nie sposób mówić o polskim ustawodawstwie fabrycznym tego okresu. Dlatego też za pierwsze akty normatywne prawa pracy w Polsce (poza wcześniej obowiązującymi aktami prawnymi państw zaborczych) uznaje się dekret z 1918 r. o osmiogodzinnym 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 urlopach 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 2023 r. poz. 1465), 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 rozstrzygnięcia 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 destinariuszem 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.

Konieczność przygotowania kolejnej wersji Skryptu wynika przede wszystkim z potrzeby jego aktualizacji wynikającej z ostatnich nowelizacji Kodeksu pracy i zmiany przepisów innych ustaw omawianych w tym opracowaniu. Oddawane do rąk Czytelnika już dziewiętnaste wydanie uwzględnia wszystkie zmiany w zakresie prezentowanych zagadnień (stan prawny – listopad 2023 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.

Obecne wydanie, podobnie jak poprzednie, 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.

Dziewiętnaste wydanie uwzględnia przede wszystkim zmiany przepisów Kodeksu pracy wprowadzone ustawą z 26.4.2023 r. (Dz.U. poz. 641) dotyczące umowy na okres próbny, umowy na czas określony, pracy zdalnej, urlopów związanych z rodzicielstwem, zwolnień od pracy, obowiązków informacyjnych pracodawcy, kontroli trzeźwości.

Uwadze Czytelników polecam także nową książkę z serii Repetytoria Becka, *Prawo pracy*. Publikacja ta zawiera pytania sprawdzające wraz z odpowiedziami, kazusy, tablice oraz testy online (już 6 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 dziewiętnastym 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., piętnaste – październik 2013 r., szesnaste – październik 2015 r., siedemnaste – kwiecień 2017 r. oraz osiemnaste – listopad 2019 r.).

Każde kolejne wydanie uwzględnia nie tylko zmieniający się stan prawny w zakresie prawa pracy, ale także uwagi Czytelników, zwłaszcza studentów i moich doktorantów. Za życzliwe uwagi i sugestie wszystkim bardzo serdecznie dziękuję.

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl