Prawo pracy z testami online

Wydanie 23.

Fragment

Przejdź do produktu na **ksiegarnia.beck.pl**

Rozdział I. Ogólne wiadomości o prawie pracy

§ 1. Pojęcie, przedmiot i funkcje prawa pracy

Literatura: *M. Barzycka-Banaszczyk*, Prawo pracy, Warszawa 2023; *A. Dubowik*, *Ł. Pisarczyk*, Prawo urzędnicze, Warszawa 2011; *L. Florek* (red.), Indywidualne a zbiorowe prawo pracy, Warszawa 2007; *tenże*, Kodyfikacyjne problemy prawa pracy, PiP 2007, z. 11; *M. Gersdorf*, Prawo zatrudnienia, Warszawa 2013; *G. Goździewicz*, Funkcje prawa pracy w nowym ustroju pracy w Polsce, [w:] Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne. Wybrane zagadnienia, *B.M. Ćwiertniak* (red.), Opole 1998; *tenże*; Stosunki pracy u małych pracodawców, Warszawa 2013; *tenże* (red.), Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie, Warszawa 2018; *J. Jagielski*, *K. Rączka*, Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz, Warszawa 2010; *J. Jończyk*, O pracy i zatrudnieniu, PiZS 2018, Nr 10; *A. Kosut*, Zatrudnianie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowania prawne, PiZS 1998, Nr 10; *M. Latos-Miłkowska*, Ochrona interesu pracodawcy, Warszawa 2013; *T. Liszcz*, Aksjologiczne podstawy prawa pracy, Lublin 2018; *M. Matey* (red.), Nowy ład pracy w Polsce i w Europie, Warszawa 1997; *M. Matey-Tyrowicz*, *T. Zieliński* (red.), Prawo pracy RP w obliczu przemian, Warszawa 2006; *A. Musiała*, Zatrudnienie niepracownicze, Warszawa 2011; *Z. Salwa*, Organizacyjna funkcja prawa pracy, SP 1986, Nr 3–4; *W. Sanetra* (red.), Europeizacja polskiego prawa pracy, Warszawa 2004; *A. Sobczyk*, Wolność pracy i władza, Warszawa 2015; *tenże* Państwo zakładów pracy, Warszawa 2017; *tenże*, Podmiotowość pracy i towarowość usług, Kraków 2018; *J. Stelina*, Prawo urzędnicze, Warszawa 2017; *tenże*; Stosunki pracy osób pełniących funkcje organów państwa, Warszawa 2016; *H. Szewczyk*, Stosunki pracy w służbie cywilnej, Warszawa 2011; *A.M. Świątkowski*, Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej, Kraków 2019; *T. Zieliński*, Klauzule generalne w prawie pracy, Warszawa 1988; *tenże*, Podstawy rozwoju prawa pracy, Warszawa–Kraków 1988; *tenże*, Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego, Warszawa 1977.

I. Praca jako przedmiot regulacji prawnej

Prawo pracy, w najszerszym tego słowa znaczeniu, to ogół norm prawnych, **1**
które regulują stosunki związane z pracą człowieka. Prawo pracy nie normuje wszelkiej pracy człowieka, lecz tylko taką, która odpowiada określonym, niżej scharakteryzowanym cechom.

W szczególności prawem pracy objęta jest praca **podporządkowana**, na warunkach **dobrowolnie** przyjętych, wykonywana **osobiście** w celach **zarobkowych** przez osobę fizyczną, zwaną pracownikiem, na rzecz i pod **kierownictwem** drugiej strony, zwanej pracodawcą.

Przede wszystkim regulacją tej dziedziny prawa objęta jest działalność podejmowana w **celach zarobkowych**. Praca niezarobkowa wykonywana w ramach tzw. działalności społecznej, twórczość artystyczna uprawiana wyłącznie dla przyjemności, zajęcia naukowe spełniane bezinteresownie, sport amatorski itp. – nie wchodzą w zakres prawnego pojęcia pracy. Łączy się to z **zależnością ekonomiczną**, w jakiej osoba świadcząca pracę pozostaje wobec podmiotu, na rzecz którego ją wykonuje.

Z punktu widzenia prawa pracy interesuje nas tylko praca zarobkowa człowieka, posiadająca społeczną doniosłość, która wykonywana jest w warunkach tzw. **podporządkowania**, tzn. świadczona jest pod kierownictwem i na rzecz innego podmiotu organizującego proces pracy, zwanego pracodawcą. Natomiast praca zarobkowa osób wykonujących swe czynności zawodowe samodzielnie, na własny rachunek i ryzyko tradycyjnie nie była objęta regulacją prawa pracy. Zmiany dokonujące się na rynku pracy powodują jednak, że coraz częściej dostrzega się potrzebę objęcia przynajmniej częścią regulacji ochronnych także tych pracujących, którzy, jakkolwiek korzystają z większej swobody w organizacji procesu pracy, pozostają w stosunku zależności ekonomicznej od podmiotu zatrudniającego lub po prostu mają słabszą pozycję negocjacyjną, co ma istotny wpływ na możliwości w zakresie kształtowania warunków zatrudnienia (tzw. celowościowe podejście do prawa pracy). Ewentualne rozszerzanie ochrony na zależnych ekonomicznie czy mających słabszą pozycję negocjacyjną nie oznacza nieprzydatności kryterium podporządkowania, które stanowi ważny wyróżnik sytuacji pracującego (decydując o możliwości zastosowania niektórych mechanizmów ochronnych). Dlatego nadal jest też wykorzystywane przez TSUE przy definiowaniu pracownika na potrzeby prawa UE[1].

2 **Praca podporządkowana** jest z istoty swej pracą wykonywaną **osobiście** przez pracownika. Dopiero wtedy bowiem, gdy pracownik sam świadczy pracę, można mówić o jego bezpośrednim podporządkowaniu dyspozycjom podmiotu, który go zatrudnia. Do istotnych właściwości wspomnianej pracy zalicza się jeszcze cechę **zespołowości**, tzn. uważa się za pracę podporządkowaną tylko taką działalność, która jest wykonywana w sposób skooperowany, zgodnie z podziałem pracy ustalonym w danym zakładzie. Nie każda jednak praca podporządkowana jest równocześnie pracą skooperowaną. Pracą w rozumieniu naszego prawa jest też działalność zarobkowa wykonywana przez pojedynczą osobę (np. praca pomocy domowej, opiekunki dziecka). Dotyczy to również pracy różnych specjalistów wykonywanej poza siedzibą pracodawcy za pomocą urządzeń teleinformatycznych (praca zdalna).

[1] Sprawa Nr 66/85 *Lawrie Blum* oraz późniejsze orzeczenia TSUE, które nawiązują do tego wyroku.

Prawo pracy reguluje pracę **dobrowolnie** podporządkowaną, tj. taką, którą **3** pracownik z własnej woli podjął się wykonywać pod kierownictwem pracodawcy. Powyższe pojęcie obejmuje wszelką działalność zarobkową świadczoną za zgodą pracownika, a nie tylko pracę podporządkowaną na mocy umowy o pracę. W grę wchodzi więc także praca wykonywana na podstawie aktów jednostronnych: mianowania, powołania i wyboru, którym towarzyszy zgoda pracownika.

Praca dobrowolnie podporządkowana przeciwstawiana jest tzw. **pracy jed-** **4** **nostronnie wyznaczanej, która nie podlega prawu pracy**. Osoby wykonujące tę pracę pozostają w stosunku szczególnej zależności od podmiotu kierującego ich działalnością: związane są specjalną dyscypliną i nie mają decydującego wpływu na ustalenie warunków świadczenia pracy. Sposób i miejsce wykonywania pracy, wysokość ewentualnego wynagrodzenia określa jednostronnie ów drugi podmiot, który ma w tym stosunku rolę nadrzędną, nie będąc równorzędnym partnerem (kontrahentem) osoby świadczącej pracę, lecz organem władczym. Charakter pracy jednostronnie wyznaczanej ma przede wszystkim **nieodpłatna, kontrolowana praca na cele społeczne**, przewidziana w art. 35 § 1 KK. Jest to forma kary ograniczenia wolności.

Pracą jednostronnie wyznaczaną, nieobjętą prawem pracy, jest także **praca więźniów** w zakładach penitencjarnych, zatrudnianych na podstawie skierowań do pracy (art. 121 § 2 KKW), gdzie występuje owa szczególna zależność typu pozaumownego, której nie ma w stosunkach pracy dobrowolnie podporządkowanej.

Prawo pracy nie jest więc – jakby można sądzić na podstawie samej nazwy – prawem regulującym wszelką działalność ludzką zwaną pracą (w najszerszym socjologicznym i ekonomicznym tego słowa znaczeniu). Przedmiotem zainteresowań tego prawa jest praca **podporządkowana**, na warunkach **dobrowolnie** przyjętych, wykonywana **osobiście** w celach **zarobkowych** przez osobę fizyczną, zwaną pracownikiem, na rzecz i pod **kierownictwem** drugiej strony, zwanej pracodawcą. Dokonujące się zmiany technologiczne, gospodarcze i społeczne mogą powodować, że w przyszłości prawo pracy będzie się otwierać również na inne grupy pracujących (np. zależnych ekonomicznie lub mających słabszą pozycję negocjacyjną).

II. Praca a służba publiczna

Pracą dobrowolnie podporządkowaną jest z reguły także działalność pole- **5** gająca na sprawowaniu **funkcji publicznych** przez urzędników, sędziów, prokuratorów itd. Według polskiego prawa tego rodzaju działalność wykonywana w celach zarobkowych jest regulowana przez prawo pracy, a nie – jak w niektó-

rych innych systemach prawnych – przez prawo publiczne (administracyjne). Osoba piastująca stanowisko, z którym łączy się wykonywanie funkcji publicznych, występuje w **podwójnej roli prawnej**: w charakterze pracownika i organu administracji czy organu wymiaru sprawiedliwości. Ten drugi stosunek nie jest objęty prawem pracy, lecz prawem administracyjnym czy procesowym.

W sprawach nieunormowanych tymi przepisami stosuje się posiłkowo przepisy prawa pracy na podstawie ogólnej klauzuli zamieszczonej w art. 5 KP, według której, „jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami".

6 Prawo pracy nie obejmuje **służby w** tzw. **formacjach mundurowych**. Wprawdzie jest ona podejmowana dobrowolnie i w celach zarobkowych, co upodobnia ją do pracy umownie podporządkowanej, ale ma też wiele cech odrębnych. W szczególności w takiej służbie występuje **dyspozycyjność** funkcjonariusza polegająca na podporządkowaniu osoby pracującej (pełniącej służbę) władzy służbowej co do rodzaju pracy, a także co do innych składników związanych z rodzajem pracy, m.in. co do miejsca pracy, pory jej świadczenia itd. Władza służbowa decyduje o warunkach świadczenia pracy i określa jednostronnie prawa i obowiązki podległej jednostki. Taki charakter ma służba w wojsku, Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej. Stosunki służbowe w tych formacjach są regulowane w zasadzie przepisami odrębnymi, należącymi do prawa administracyjnego, o charakterze pragmatyk.

W sprawach zatrudnienia funkcjonariuszy nieunormowanych odrębnymi aktami przepisy prawa pracy stosuje się posiłkowo na podstawie specjalnych odesłań.

III. Praca a zatrudnienie niepracownicze

7 W ostatnich latach zwiększyła się liczba osób wykonujących pracę poza stosunkiem pracy, przede wszystkim na podstawie umów prawa cywilnego, w tym umowy zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 KC), a nawet umowy o dzieło. Nowym zjawiskiem jest wreszcie zatrudnianie za pośrednictwem platform cyfrowych (np. Uber). Część osób świadczących usługi zawiera te umowy w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Teoretycznie praca wykonywana na podstawie tych umów różni się od pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy (w szczególności brakiem podporządkowania). W rzeczywistości warunki wykonywania pracy

w przypadku niektórych niepracowników istotnie zbliżają się do zatrudnienia pracowniczego (istnieje np. długotrwała więź prawna między stronami, osoba świadcząca pracę jest w jakiś sposób, np. ekonomicznie, zależna od swojego kontrahenta)[1]. Reakcją na nadużywanie niepracowniczych form zatrudnienia jest m.in. wprowadzony w tzw. dyrektywie platformowej wymóg ustanowienia wzruszalnego domniemania stosunku pracy w przypadku zatrudnionych za pośrednictwem platform cyfrowych. Przesłankami, na których opiera się domniemanie są kierownictwo i kontrola ze strony pracodawcy[2]. Nie jest jeszcze przesądzone, w jaki sposób mechanizm ten zostanie implementowany do prawa polskiego. Jednym z rozważanych rozwiązań jest przyznanie inspektorom pracy kompetencji do przekwalifikowania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę.

W niektórych systemach prawnych nastąpiło z kolei wyodrębnienie kategorii zatrudnionych (ang. *worker*), którzy w ujęciu prawnym stanowią grupę pośrednią między pracownikami a rzeczywistymi usługodawcami (czy przedsiębiorcami). Zatrudnionym gwarantuje się część praw pracowniczych adekwatnych do charakteru ich zatrudnienia (np. prawo do urlopu wypoczynkowego).

Na gruncie relacji zbiorowych, zgodnie ze standardami międzynarodowymi oraz gwarancjami konstytucyjnymi, uznano i objęto ochroną wolności i prawa już nie tylko pracowników (zatrudnionych w ramach stosunków pracy), ale również innych osób wykonujących pracę zarobkową, które nie są pracownikami (art. 1^1 pkt 1 ZwZawU). Osoby te korzystają z pełnych praw związkowych, jeśli do wykonywania danej pracy nie zatrudniają innych osób i mają interesy zbiorowe, które mogą być reprezentowane przez związki zawodowe. Ich pozycja negocjacyjna, niezależnie od podstawy zatrudnienia, nie gwarantuje bowiem faktycznej równości w relacjach z podmiotem zatrudniającym, co grozi narzuceniem im niekorzystnych warunków zatrudnienia. Dlatego potrzebują reprezentacji przez podmiot zbiorowy (związek zawodowy), który ma pozycję negocjacyjną porównywalną z pracodawcą.

---

[1] Dochodzi też do częstych nadużyć polegających na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach stosunku pracy. Przewidziany przez ustawodawcę mechanizm przekwalifikowania umów (art. 22 § 1^1 KP w zw. z art. 189 KPC) okazuje się nieefektywny.

[2] Domniemywa się w świetle prawa, że stosunek umowny między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platformy przez tę platformę jest stosunkiem pracy, jeżeli stwierdzone zostają okoliczności faktyczne wskazujące na kierownictwo i kontrolę, zgodnie z prawem krajowym, umowami zbiorowymi lub praktyką obowiązującymi w państwach członkowskich i z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości – art. 5 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z 23.10.2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform, Dz.Urz.UE. L z 2024 r. s. 2831.

Indywidualne prawo pracy (indywidualne prawo zatrudnienia) nie wykształciło dotychczas odrębnej kategorii zatrudnionych, którzy nie mając statusu pracowniczego, korzystaliby z ochrony uzasadnionej charakterem ich relacji z podmiotem zatrudniającym. Niemniej regulacjami ochronnymi obejmuje się stopniowo również osoby, które formalnie nie są pracownikami (bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy, ochrona przed dyskryminacją, minimalna stawka godzinowa wynagrodzenia, zakaz pracy w handlu w niedziele i święta). Zakres podmiotowy ochrony jest formułowany różnie. Mogą to być wszyscy wykonujący pracę na terenie zakładu pracy (bhp) albo zatrudnieni na podstawie określonego rodzaju umów, np. umowy zlecenia i umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (minimalna stawka godzinowa). Kwestie te, jakkolwiek nie stanowią przedmiotu prawa pracy w ścisłym znaczeniu, będą wspomniane w podręczniku jako istotne z punktu widzenia szeroko rozumianej ochrony pracy. Konsekwentnie rozszerzany jest również zakres ochrony ubezpieczeniowej, gdzie status przynajmniej niektórych zatrudnionych niebędących pracownikami (zleceniobiorcy, świadczący usługi na innej podstawie) zbliża się do statusu prawnego pracowników.

IV. Przedmiot prawa pracy

8 Przedmiotem regulacji prawnej są zachowania ludzi w ich wzajemnym współżyciu, czyli stosunki społeczne. **Przedmiotem prawa pracy są społeczne stosunki pracy podporządkowanej, w powyższym rozumieniu, oraz stosunki pozostające w ścisłym związku ze stosunkami prawa pracy.**

Najważniejszą częścią przedmiotu prawa pracy są **stosunki pracy**, które zachodzą między pracodawcami i pracownikami w procesach pracy podporządkowanej. Potwierdza to art. 1 KP, który określa „prawa i obowiązki pracowników i pracodawców".

Stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy – jest więzią prawną polegającą na tym, że jedna strona może żądać od drugiej spełnienia określonego świadczenia, a ta ostatnia obowiązana jest to świadczenie spełnić. Każda ze stron stosunku pracy występuje wobec drugiej równocześnie w roli wierzyciela i dłużnika. Pracodawca może żądać od pracownika świadczenia pracy, a pracownik obowiązany jest pracę tę świadczyć. Pracownik może żądać zapłaty wynagrodzenia za pracę (oraz spełnienia na jego rzecz innych świadczeń przewidzianych w prawie pracy), a pracodawca musi ten obowiązek (oraz inne) wykonać. Wchodzi więc tutaj w grę **zobowiązanie dwustronne**. Konstrukcję *stricte* zobowiązaniową uzupełniają przepisy kształtujące prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy. W zależności od przyjętej koncepcji stosunku pracy

(teorie monistyczne i pluralne[1]) powyższe prawa i obowiązki są uznawane za element więzi zobowiązaniowej albo lokowane poza nią.

Stosunek pracy, pomimo swego zobowiązaniowego charakteru, nie jest stosunkiem prawa cywilnego. Objęty jest regulacją prawa pracy jako gałęzi prawa, która została specjalnie powołana do normowania stosunków między uczestnikami procesów pracy podporządkowanej w zorganizowanym społeczeństwie. Przepisy prawa cywilnego mogą w tym układzie znaleźć wyjątkowo zastosowanie tylko pomocnicze – z mocy przepisu art. 300 KP.

Stosunki pracy stanowią główny, najważniejszy obszar życia społecznego poddany władztwu prawa pracy. Regulacją tej sfery stosunków społecznych w naszym państwie zajmuje się przede wszystkim Kodeks pracy, który „określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców" (art. 1). Tę pierwszą podstawową grupę stosunków będących przedmiotem prawa pracy nazwiemy **zobowiązaniowymi stosunkami pracy**. Będą to wszelkie stosunki zachodzące między pracodawcami a pracownikami świadczącymi za wynagrodzeniem pracę podporządkowaną. W grę wchodzą tu nie tylko stosunki pracy w gospodarce i kulturze, lecz również stosunki zatrudnienia w administracji publicznej (w państwowych i samorządowych jednostkach organizacyjnych, urzędach itp.). Praca w administracji publicznej stanowiła dawniej przedmiot tzw. prawa urzędniczego, uważanego za część prawa administracyjnego.

9 Do przedmiotu prawa pracy należą również **stosunki towarzyszące** stosunkom pracy w określonych przez prawo sytuacjach. Są to w szczególności **stosunki ochrony pracy** służące realizacji zadań państwa w dziedzinie nadzoru nad warunkami pracy (por. art. 24 Konstytucji RP).

10 Do przedmiotu prawa pracy zalicza się również stosunki organizacyjne związane z prowadzeniem przez państwo i inne podmioty polityki w dziedzinie **zatrudnienia**. Grupa ta obejmuje stosunki, w jakich z organami pośrednictwa pracy (urzędami pracy) pozostają osoby poszukujące pracy (bezrobotne). Łącznie z działalnością organów nadzoru nad warunkami pracy (inspekcją pracy) nosi ona niekiedy miano „administracji pracy".

Stosunki prawne z tego zakresu różnią się istotnie od stosunków pracy mających charakter zobowiązaniowy. Uczestnikami stosunków występujących w trakcie wykonywania zadań z dziedziny administracji pracy są podmioty niepozostające wobec siebie w pozycji wierzycieli i dłużników. Działalność or-

[1] W ujęciu monistycznym stosunek pracy jest uznawany za konstrukcję jednolitą i niepodzielną, podczas gdy w koncepcjach pluralnych dzieli się na powiązane ze sobą, ale jednak dające się wyróżnić stosunki elementarne. Możliwe jest też wyróżnianie relacji istniejącej między pracownikiem i pracodawcą oraz pracodawcą i państwem (publiczno-prawny wymiar stosunku pracy).

ganizatorska w dziedzinie zatrudnienia i ochrony pracy wykonywana jest za pomocą metod administracyjnoprawnych. Główną rolę odgrywają organy wyposażone w określone kompetencje władcze (moc wydawania wiążących decyzji, nakazów, stosowania sankcji karnoadministracyjnych i innych). Stosunki zachodzące między organami administracji pracy w podanym znaczeniu a podmiotami, do których adresowane są żądania wspomnianych organów, noszą nazwę **administracyjnych stosunków prawa pracy**.

Przez wiele lat przedmiotem prawa pracy obejmowano również **procesowe stosunki pracy**, tj. stosunki powstające pomiędzy pracownikiem a pracodawcą w związku ze sporem między nimi. Obecnie procedura rozstrzygania takiego sporu jest w przeważającej części oparta na przepisach postępowania cywilnego. Tylko w niewielkim stopniu stanowi ona przedmiot prawa pracy.

11 Najważniejszą częścią przedmiotu prawa pracy, obok stosunków pracy, są jednak **zbiorowe stosunki pracy**. Dotyczą one praw i interesów grupowych: pracowników, pracodawców i ich organizacji, związków zawodowych i załóg pracowniczych. Należą do tej sfery sprawy organizacji ruchu zawodowego pracodawców i pracowników (związków zawodowych), zawierania układów zbiorowych, rozwiązywania sporów zbiorowych o interesy grupowe pracowników, wpływu załóg pracowniczych na działalność zakładów pracy.

Ze względu na znaczenie omawianej grupy stosunków często przyjmuje się podział na:

1) **indywidualne** prawo pracy, składające się z norm zaliczanych do umownego i ochronnego prawa pracy;
2) **zbiorowe** prawo pracy, mające za przedmiot zwłaszcza problematykę związków zawodowych, układów zbiorowych pracy i sporów zbiorowych.

Na tej podstawie można stwierdzić, że **przedmiot prawa pracy** obejmuje stosunki pracy, zbiorowe stosunki pracy, zatrudnianie pracowników i kontrolę warunków ich pracy. Stanowi to rozwinięcie pojęcia **„stosunki pozostające w ścisłym związku ze stosunkami prawa pracy", o którym mowa na początku tego punktu**.

Pozwala to również określić **pojęcie prawa pracy** jako ogół norm regulujących powyższe zagadnienia.

12 Przedmiot prawa pracy nie obejmuje **ubezpieczenia społecznego**, chociaż ubezpieczenie pracownicze pozostaje w różnorodnych związkach ze stosunkami pracy (por. *Nb. 495*). Normy regulujące ubezpieczenia społeczne odznaczają się wyraźną odrębnością funkcjonalną, swoistością przedmiotu oraz wspólnotą własnych zasad. Stanowią one nie tylko odrębną dyscyplinę badawczą i dydaktyczną, lecz także samodzielną gałąź prawa.

W przedmiocie tradycyjnie rozumianego prawa pracy nie mieszczą się również przepisy ochronne, których beneficjentami są osoby wykonujące pracę poza stosunkiem pracy (np. na podstawie umów prawa cywilnego). Ich przynależność gałęziowa budzi aktualnie wątpliwości. W przyszłości być może staną się elementem prawa zatrudnienia, które oprócz prawa pracy w ścisłym znaczeniu będzie też obejmować standardy ochronne tworzone dla kategorii pośredniej, jaką są zatrudnieni.

V. Prawo pracy jako gałąź prawa

13 Prawo pracy stanowi odrębną gałąź prawa. Nazwą tą określa się w prawoznawstwie ogół norm wyodrębnionych z całości systemu prawa przedmiotowego za pomocą pewnego konwencjonalnie (umownie) przyjętego kryterium klasyfikacyjnego, zwanego w logice zasadą podziału (***principium divisionis***).

Według poglądu panującego w teorii prawa pracy właściwym kryterium pozwalającym na względnie ścisłe określenie prawa pracy, jako osobnej gałęzi prawa, jest kryterium **przedmiotu regulacji**, czyli rodzaju stosunków społecznych normowanych przez to prawo. Wydane specjalnie przepisy do regulacji tych stosunków tworzą właśnie osobną gałąź, zwaną prawem pracy.

W teorii nie spotkały się z aprobatą próby wyodrębnienia prawa pracy za pomocą kryterium metody regulowania. Odrzucono tezę, że prawo pracy ma dysponować jakimiś szczególnymi, jemu tylko właściwymi sposobami regulowania stosunków społecznych, a w szczególności odrębną metodą, dla której istotne byłyby następujące elementy: przewaga *iuris cogentis*, operowanie także pozamajątkowymi sankcjami i wyposażenie podmiotu zatrudniającego w uprawnienia „władcze" w kierowaniu pracą.

Panuje przeświadczenie, że stosunki zachodzące w trakcie procesów pracy podporządkowanej (i stosunki związane z tymi procesami) regulowane są za pomocą różnych metod wykształconych w innych gałęziach prawa, w szczególności w prawie cywilnym i administracyjnym. Przydatna jest tu zarówno metoda niewładcza (zwana cywilistyczną), której istota polega na określaniu praw i obowiązków między równorzędnymi podmiotami, jak też metoda władcza (zwana też administracyjnoprawną), dzięki której państwo wkracza bezpośrednio w interesujące nas stosunki społeczne i prawne. Uczestnicy tych stosunków znajdują się nieraz w nierównej pod względem prawnym pozycji: jeden z podmiotów ma władzę, a drugi jest podporządkowany decyzjom pierwszego. Organizowaniu procesów pracy zespołowej służą akty władcze wydawane przez organy ochrony pracy (decyzje inspektorów pracy), jak też decyzje dyscyplinarne. Pracownik korzysta z ochrony podejmowanej „z urzędu", niezależnie od swej własnej inicjatywy i zaradności, a to dzięki licznym normom bezwzględnie obowiązującym, których nieprzestrzeganie przez pracodawców zagrożone jest nie tylko tradycyjnymi sankcjami cywilistycznymi (odpowiedzialność odszkodowawcza, przywrócenie stanu poprzedniego), lecz także sankcjami administracyjnymi, a nawet karnymi.

14 Prawo pracy jest odrębną gałęzią prawa w stosunku do **prawa cywilnego**. Kodeks pracy przewiduje w art. 300, że w sprawach nieunormowanych przepi-

sami prawa pracy stosuje się do stosunku pracy przepisy Kodeksu cywilnego (jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy). Przepisy prawa cywilnego nie stanowią więc składnika prawa pracy, pojmowanego jako gałąź kompleksowa, lecz mają jedynie w stosunkach regulowanych przez prawo pracy zastosowanie pomocnicze, gdy w systemie prawa pracy występuje luka.

Prawo pracy jest odrębne także w **stosunku do prawa administracyjnego**. Tym samym jest ono samodzielną dziedziną prawa, a nie tzw. gałęzią kompleksową, złożoną z fragmentów dwóch systemów prawnych: prawa cywilnego i administracyjnego.

15 Kodeks pracy posługuje się w art. 9 § 1 – na użytek wykładni i stosowania przepisów tego Kodeksu – węższym określeniem prawa pracy, pokrywającym się z zakresem regulacji kodeksowej (Kodeks pracy normuje prawa i obowiązki stron pozostających w stosunkach pracy). W naszym opracowaniu posługiwać się będziemy definicją prawa pracy w szerszym znaczeniu jako **gałęzi prawa obejmującej ogół norm prawnych, które regulują stosunki pracy podporządkowanej oraz inne z nimi związane**.

VI. Funkcje prawa pracy

16 Prawo pracy powstało w związku z koniecznością zapewnienia ludziom podejmującym się pracy najemnej ochrony przed wyzyskiem, którego źródłem była nieograniczona wolność umów prawa prywatnego (cywilnego). Dlatego też zasadniczą jego cechą jest ochrona pracownika jako słabszej strony stosunku pracy. W prawie polskim nosi ona nazwę **funkcji ochronnej prawa pracy**. Jej formalny aspekt polega na niemożności odejścia od przepisów prawa pracy na niekorzyść pracownika. W konsekwencji prawo pracy określa minimum uprawnień i maksimum obowiązków pracownika. W tym znaczeniu funkcja ochronna prawa pracy zbliża się do zasady uprzywilejowania pracownika, o której mowa w art. 18 § 1 i 2 KP. Taki też charakter mają z reguły normy międzynarodowego i unijnego prawa pracy.

W aspekcie materialnym przejawem tej funkcji jest narastanie przepisów, które ograniczają obowiązki pracownicze, czego przykładem są zwłaszcza przepisy o czasie pracy. Prawo pracy poszerza też uprawnienia pracownicze, co dotyczy zwłaszcza ochrony życia i zdrowia, prawa do wynagrodzenia, urlopu wypoczynkowego i zwolnień od pracy czy ochrony macierzyństwa. Przejawem funkcji ochronnej jest również zapewnienie trwałości stosunku pracy. W ostatnim okresie prawo pracy obejmuje nowe aspekty ochrony pracowników, co odnosi się w szczególności do równego ich traktowania, ochrony godności pracownika (w tym także ochrony przed *mobbingiem*) oraz jego danych osobowych.

Częścią funkcji ochronnej jest również **podwójny mechanizm zabezpieczenia praw pracownika**. Pracownik może sam ich dochodzić, zwłaszcza na drodze sądowej. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 18^{3e} § 1 KP). Dotyczy to również pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi występującemu z roszczeniami wobec pracodawcy (art. 18^{3e} § 2 KP). Ochrona praw pracowniczych jest realizowana również przez organy państwa (w tym zwłaszcza Państwową Inspekcję Pracy) niezależnie od inicjatywy pracownika. Przejawem funkcji ochronnej jest również **zbiorowa ochrona praw i interesów** pracowników. Realizują ją przede wszystkim związki zawodowe, ale w pewnym zakresie również inne przedstawicielstwa pracownicze.

Prawo pracy pełni również tzw. **funkcję organizacyjną**. Jest ona ujmowana w różny sposób. Przede wszystkim prawo pracy wyznacza ramy organizacji pracy (czas pracy) oraz świadczenia pracy przez pracownika (umowa o pracę, podporządkowanie poleceniom). Gwarantuje ono również wykonywanie obowiązków pracowniczych (odpowiedzialność pracownicza). Funkcję organizacyjną pełnią także przypisy wydawane w interesie pracodawcy (np. ochrona tajemnicy pracodawcy czy zakaz działalności konkurencyjnej pracownika). Wiele przepisów nie tylko chroni pracowników, ale uwzględnia również interes pracodawców, czego wyraźnym przykładem są przepisy ograniczające czas pracy, ale dopuszczające zarazem jego uelastycznienie. **17**

Znaczenie funkcji organizacyjnej jest mniejsze niż funkcji ochronnej. O kształcie stosunków pracy decyduje przede wszystkim silniejsza pozycja pracodawcy i jego potrzeby w zakresie korzystania z pracy pracownika. Prawo pracy stwarza zaś tylko ramy prawne dla zatrudniania pracowników. Dlatego też nawet przepisy wydawane w interesie pracodawców pełnią funkcję ochronną poprzez ograniczenie możliwości ich działania w tym zakresie.

VII. Aksjologiczny fundament prawa pracy

Ochrony pracownika nie można postrzegać jedynie przez pryzmat pragmatycznych decyzji prawodawców dążących do zapewnienia równowagi i pokoju społecznego. Aksjologia prawa pracy to aksjologia godności człowieka nierozerwalnie związana z rozwojem idei praw podstawowych. Fundamentem i ce- **18**

lem prawa pracy są człowiek i jego godność, która w środowisku pracy musi być chroniona tak samo, jak w innych sferach życia społecznego, gospodarczego i politycznego. Człowiek musi być traktowany podmiotowo. Determinuje to charakter pracy, którą wykonuje, a która jest nierozerwalnie związana z jego osobą. Zgodnie z Deklaracją Filadelfijską, która stanowi część Konstytucji MOP, praca ludzka nie jest towarem. Jej prawna regulacja nie może zostać poddana jedynie mechanizmom rynkowym. Pracownikowi należy zapewnić godne warunki pracy, a w rezultacie godne warunki życia. Prawo pracy musi gwarantować realizację wolności i praw człowieka w środowisku pracy. Potrzeba szczególnych rozwiązań wiąże się ze specyfiką relacji istniejących między pracownikiem a pracodawcą, w tym przewagą ekonomiczną pracodawcy, silniejszą pozycją negocjacyjną podmiotu zatrudniającego, wreszcie z istnieniem elementu podporządkowania w trakcie realizacji stosunku pracy. Rolą prawa pracy jest ochrona godności pracownika w środowisku pracy oraz urzeczywistnienie jego wolności i praw podstawowych z uwzględnieniem charakteru relacji z pracodawcą[1]. Realizując wolności i prawa pracownicze, należy jednocześnie szanować wolności i prawa pracodawców, w tym wolność prowadzenia działalności gospodarczej. W rezultacie prawo pracy ma stanowić wyraz ważenia różnych wartości i społecznego kompromisu, szanującego podstawowe wolności i prawa pracujących z jednej strony, a wolności gospodarcze z drugiej.

Ważnym aspektem upodmiotowienia pracowników są relacje zbiorowe, dzięki którym pracujący mogą (przez swoich przedstawicieli) uczestniczyć w kształtowaniu godnych warunków pracy. Przedstawicielstwa pracownicze, będące podmiotami zbiorowymi, w tym zwłaszcza związki zawodowe, mają porównywalny do pracodawcy potencjał negocjacyjny. Mogą więc prowadzić z pracodawcami rzeczywiste negocjacje i uzgadniać warunki zatrudnienia będące efektem realnego kompromisu. Podmioty zbiorowe mogą uzyskać więcej niż uzyskaliby w negocjacjach z pracodawcami poszczególni pracownicy. Dzięki mechanizmom zbiorowym dochodzi też do ujednolicenia warunków zatrudnienia. Ogranicza to konkurencję kosztami pracy oraz zmniejsza niebezpieczeństwo nierównego traktowania i dyskryminacji pracujących. Relacje zbiorowe są syntezą ochrony i wolności, w największym stopniu odpowiadając aksjologicznym założeniom prawa pracy. Stanowią również wyraz demokratyzacji stosunków zatrudnienia, wpisując się w podstawowe założenia ustroju społeczno-gospodarczego państwa (dialog społeczny, społeczeństwo obywatelskie).

[1] W ostatnich latach problematyce tej były poświęcone m.in. liczne prace *A. Sobczyka*.

VIII. Prawo pracy a rozwój

19 Powstanie prawa pracy stanowiło reakcję na skutki rewolucji przemysłowej. Jego celem było przywrócenie równowagi społecznej zachwianej przez nieograniczone stosowanie zasady swobody umów w warunkach faktycznej nierówności, co prowadziło do narzucania pracującym skrajnie niekorzystnych warunków zatrudnienia. W kolejnych dziesięcioleciach prawo pracy ewoluowało wraz z pojawianiem się kolejnych nowości technicznych i technologicznych oraz zmianami gospodarczymi. Zasadniczym motywem zmian było dostosowanie prawa pracy do zmieniającego się otoczenia gospodarczego, społecznego i technologicznego. Celem pozostawała niezmiennie ochrona pracownika i zapewnienie mu godnych warunków pracy. Kolejne zmiany technologiczne czy gospodarcze podważały natomiast *status quo* ukształtowane w poprzednich epokach, co zagrażało realizacji praw pracowniczych. Konieczna stawała się adaptacja uwzględniająca zmiany otoczenia, w których funkcjonują stosunki pracy. Zmieniała się również sytuacja pracodawców konfrontowanych z nowymi wyzwaniami gospodarczymi i technologicznymi.

W ostatnich dekadach dokonuje się kolejna rewolucja, określana jako rewolucja przemysłowa 4.0., w której następuje synteza zasobów tradycyjnych (materialnych) oraz cyfrowych. Jej efektami są m.in. automatyzacja i robotyzacja. Człowiek coraz częściej korzysta ze sztucznej inteligencji. Kształtują się nowe metody organizowania, kontrolowania aktywności oraz przetwarzania danych. Zmiana oddziałuje głęboko nie tylko na sferę gospodarczą, lecz także na świat pracy. Pracownicy odczuwają skutki zmian technologicznych i organizacyjnych. W różnych obszarach praca ludzka jest zastępowana przez technologię, co zresztą wobec zmian demograficznych nie musi być postrzegane jedynie jako zagrożenie, ale również jako szansa. Proces pracy jest coraz częściej organizowany i kontrolowany z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, w tym algorytmów sztucznej inteligencji. Wyrazem technologicznej rewolucji w stosunkach zatrudnienia jest wykonywanie pracy za pośrednictwem platform cyfrowych. Ale technologia, w tym zarządzanie algorytmiczne, w coraz większym stopniu wkraczają też do tradycyjnych stosunków pracy. Prawdziwą rewolucją okazało się upowszechnienie pracy na odległość (pracy zdalnej).

Cele prawa pracy w dobie rewolucji cyfrowej nie uległy jednak zmianie. Pozostają nimi ochrona godności człowieka pracy oraz realizacja jego praw podstawowych[1]. Prawo ma służyć człowiekowi a nie technologii. Prawdziwy

[1] Zob. Europejską deklarację praw i zasad cyfrowych w cyfrowej dekadzie 2023/C 23/01 z 23.1.2023 r. proklamowaną przez Parlament Europejski, Komisję i Radę, Dz.Urz.UE. C z 2023 r. s. 1.

postęp to wykorzystanie rozwoju technologicznego w celu poprawy sytuacji ludzi pracy. Prawo pracy musi być zorientowane na człowieka (*human-oriented*)[1]. Podstawowym warunkiem realizacji celów prawa pracy jest zapewnienie kontroli człowieka nad technologią[2]. Ze sztucznej inteligencji należy korzystać z poszanowaniem praw innych osób i podmiotów[3]. Należy też przebudowywać ochronę pracujących w sposób umożliwiający pełne korzystanie z praw pracowniczych w nowym otoczeniu technologicznym. Przykładem zapewnienie pracującym na odległość (zdalnie) prawa do odłączenia (prawa do bycia *offline*)[4], które stanowi wyraz realizacji prawa do wypoczynku w stosunkach pracy z wykorzystaniem technologii. Jednocześnie ochrona musi uwzględniać prawa podmiotów zatrudniających i ich możliwości oraz potrzebę intensywnego rozwoju technologicznego w warunkach postępującej globalizacji i walki o światowy prymat.

§ 2. Podstawowe zasady prawa pracy

Literatura: *I. Boruta*, Godność człowieka – kategorią prawa pracy, PiZS 2001, Nr 8; *B.M. Ćwiertniak*, Funkcje zasad prawa pracy w związku z art. 300 kodeksu pracy. Próba systematyzacji, [w:] Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne. Wybrane zagadnienia, *B.M. Ćwiertniak* (red.), Opole 1998; *tenże*, Zagadnienia systematyzacji zasad prawa pracy, [w:] ZPPPiPS, *T. Zieliński* (red.), t. 5, 1982; *tenże*, Zasady prawa pracy – zarys problematyki, [w:] ZPPPiPS, *T. Zieliński* (red.), t. 3, Katowice 1980; *D. Dörre-Nowak*, Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika, Warszawa 2005; *M. Dyczkowski*, W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników, PiZS 2001, Nr 5; *Z. Góral*, Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym, Łódź 1994; *tenże*, O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy, Warszawa 2012; *L. Kaczyński*, Zasada uprzywilejowania pracownika w świetle kodeksu pracy, PiP 1984, z. 8; *T. Liszcz*, Hasła: „Godność pracownika" i „Zasady prawa pracy", [w:] Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, *L. Florek* (red.), Warszawa 2000; *E. Niezbecka*, Ujawnienie wysokości wynagrodzeń pracowników a ochrona dóbr osobistych osób fizycznych, PiZS 1992, Nr 8; *M. Nowak*, Prawo do godziwego wynagrodzenia w konstytucjach państw europejskich, PiZS 2002, Nr 5; *J. Piątkowski*, Podstawowe zasady prawa pracy po nowelizacji kodeksu pracy, Toruń 1996; *M. Piekarski*, Podstawowe zasady prawa pracy, Annales UMCS, vol. XXIV 2, sectio G, Lublin 1977; *A. Piszczek*, Cywilnoprawna

[1] International Labour Organization, *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work*, 2019.

[2] Taką zasadę formułują zarówno dokumenty MOP, jak i tzw. dyrektywa platformowa.

[3] Zob. rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z 13.6.2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) Nr 300/2008, (UE) Nr 167/2013, (UE) Nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828, Dz.Urz.UE. L z 2024 r., s. 1689.

[4] Zob. rezolucję Parlamentu Europejskiego z 21.1.2021 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia *offline*, Dz.Urz.UE. C 456 z 2021 r., s. 161.

ochrona godności pracowniczej, Toruń 1981; *P. Prusinowski*, Normatywna konstrukcja mobbingu, MPP 2018, Nr 9; *M. Skąpski*, Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej, Kraków 2006; *J. Skoczyński*, Prawo do godziwego wynagrodzenia, PiZS 1997, Nr 4; *tenże*, Zasada równego traktowania pracowników, PiZS 1999, Nr 7–8; *H. Szewczyk*, Prawo pracownika do godności (uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*), PiP 2001, z. 11; *B. Wagner*, Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy, PiZS 1996, Nr 6; *J. Wratny*, Status prawny i funkcje zasady uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, PiZS 2019, Nr 12; *tenże*, Prawo do godziwego wynagrodzenia jako zasada prawa pracy, PiZS 2020, Nr 9; *T. Zieliński*, Konsekwencje ratyfikacji Europejskiej Karty Społecznej dla polskiego systemu prawnego, [w:] Obywatel – jego wolności i prawa, Warszawa 1998; *tenże*, Zasady prawa pracy w nowym systemie ustrojowym, PiP 2001, z. 12.

20 Zasady poszczególnych gałęzi prawa są na ogół formułowane w orzecznictwie lub piśmiennictwie prawniczym. W odróżnieniu od nich, Kodeks pracy zawiera katalog tzw. **podstawowych zasad prawa pracy**. Odznaczają się one dużym stopniem ogólności. Określają też z reguły najważniejsze, kluczowe prawa pracownika i obowiązki pracodawcy. Niektóre z nich są zasadami obowiązującymi państwo w prowadzeniu polityki w dziedzinie zatrudnienia i płac.

Posługiwanie się zasadami prawa pracy **nie jest jednak konsekwentne**. Z części zasad nie wynikają wyraźne następstwa prawne, ponieważ obok zasad Kodeks zawiera również regulację szczegółową tych samych kwestii, co dotyczy zwłaszcza równego traktowania pracowników czy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Z kolei zasada prawa do wypoczynku ma w dużym stopniu charakter opisowy, ponieważ odsyła do przepisów o czasie pracy, dniach wolnych od pracy i urlopach wypoczynkowych. O rzeczywistym kształcie wielu zasad decydują też przepisy ustawowe.

Konstytucja RP uznała większość norm określanych jako podstawowe zasady prawa pracy, nadając im rangę wolności i praw podstawowych. Stanowi to potwierdzenie ich znaczenia dla porządku społeczno-gospodarczego państwa. Znaczna część zasad prawa pracy (chociaż z reguły nie są one tak nazywane) została również zamieszczona w dokumentach międzynarodowych i europejskich.

Oprócz tego w orzecznictwie i piśmiennictwie wyróżnia się dalsze zasady „pozapodstawowe", jak zwłaszcza podporządkowania pracownika, ryzyka pracodawcy czy osobistego świadczenia pracy. Stanowią one zarazem podstawowe cechy charakteryzujące stosunek pracy (por. *Nb. 63*).

Zasady prawa pracy odgrywają rolę **wskazówek interpretacyjnych** i **wytycznych legislacyjnych**. To ostatnie dotyczy zwłaszcza zasad zawartych w Konstytucji RP, których przestrzeganie w ustawodawstwie pracy podlega ocenie Trybunału Konstytucyjnego. Zasady stanowią również kryterium dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy na gruncie art. 300 KP (por. *Nb. 51*).

Przejdź do księgarni ➜

ksiegarnia.beck.pl