

REPETYTORIA BECKA

# Prawo pracy

pytania

kazusy

tablice

testy



C.H. BECK

# REPETYTORIA BECKA

---

Prawo pracy

Polecamy w tej serii:

POSTĘPOWANIE ADMINISTRACYJNE

POSTĘPOWANIE CYWILNE

POSTĘPOWANIE KARNE

PRAWO CYWILNE – CZĘŚĆ OGÓLNA, wyd. 5

PRAWO HANDLOWE I GOSPODARCZE

PRAWO KARNE

PRAWO KONSTYTUCYJNE

PRAWO RZECZOWE, wyd. 5

SPADKI I PRAWO RODZINNE

ZOBOWIĄZANIA



**Beck Akademia**  
konferencje • szkolenia • e-learning



**Legalis**  
System Informacji Prawnej

# Prawo pracy

---

pytania • kazusy • tablice • testy

dr Małgorzata Barzycka-Banaszczyk  
apl. adw. Angelika Grzelachowska-Larek  
apl. radc. Grzegorz Larek



WYDAWNICTWO C.H.BECK  
WARSZAWA 2016

Stan prawny: 1 października 2016 r.

Wydawca: *Aneta Flisek*



© Wydawnictwo C.H.Beck 2016

Wydawnictwo C.H.Beck Sp. z o.o.  
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa

*Skład i tkanie:* PanDawer  
*Druk i oprawa:* P.W.P. Interdruk, Warszawa

ISBN 978-83-255-8813-7



ISBN e-book 978-83-255-8814-4

---

# Spis treści

---

Wykaz skrótów	XI
---------------	----

## Część A. Pytania egzaminacyjne

<b>Dział I. Przepisy ogólne</b>	<b>I</b>
Pytanie 1–13	
<b>Dział II. Stosunek pracy</b>	<b>8</b>
Pytanie 14–78	
<b>Dział III. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia</b>	<b>40</b>
Pytanie 79–92	
<b>Dział IV. Obowiązki pracodawcy i pracownika</b>	<b>47</b>
Pytanie 93–109	
<b>Dział V. Odpowiedzialność materialna pracowników</b>	<b>56</b>
Pytanie 110–115	
<b>Dział VI. Czas pracy</b>	<b>59</b>
Pytanie 116–135	
<b>Dział VII. Urlopy pracownicze</b>	<b>68</b>
Pytanie 136–148	
<b>Dział VIII. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem</b>	<b>74</b>
Pytanie 149–154	
<b>Dział IX. Zatrudnianie młodocianych</b>	<b>78</b>
Pytanie 155–160	
<b>Dział X. Bezpieczeństwo i higiena pracy</b>	<b>81</b>
Pytanie 161–170	

<b>Dział XI. Układy zbiorowe pracy</b> _____	<b>85</b>
Pytanie 171–180	
<b>Dział XII. Terminy dochodzenia roszczeń pracowniczych</b> _____	<b>90</b>
Pytanie 181–182	
<b>Dział XIII. Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy.</b>	
<b>Odpowiednie stosowanie KC</b> _____	<b>91</b>
Pytanie 183–186	
<b>Dział XIV. Dopuszczalność wykonywania pracy przez dzieci</b> _____	<b>92</b>
Pytanie 187–188	
<b>Dział XV. Zagadnienia pozakodeksowe</b> _____	<b>93</b>
Pytanie 189–203	

## **Część B. Kazusy**

<b>Dział I. Przepisy ogólne</b> _____	<b>103</b>
Kazus 1. Pojęcie pracodawcy _____	103
Kazus 2. Podejmowanie czynności z zakresu prawa pracy _____	105
Kazus 3. Prawo do godziwego wynagrodzenia _____	106
Kazus 4. Hierarchia źródeł prawa pracy _____	108
Kazus 5. Równe traktowanie w zakresie wynagradzania. Zasady BHP _____	109
<b>Dział II. Stosunek pracy</b> _____	<b>112</b>
Kazus 6. Zawarcie umowy o pracę _____	112
Kazus 7. List intencyjny a umowa o pracę _____	114
Kazus 8. Termin nawiązania stosunku pracy. Usprawiedliwianie nieobecności w pracy _____	116
Kazus 9. Dane osobowe zbierane przez pracodawcę _____	118
Kazus 10. Umowa na okres próbny _____	120
Kazus 11. Przejście zakładu pracy _____	121
Kazus 12. Limit umów na czas określony. Wypowiedanie umów _____	124
Kazus 13. Rozwiązywanie umów o pracę _____	127
Kazus 14. Długość okresu wypowiedzenia umowy na czas określony _____	129
Kazus 15. Wypowiedzenie umowy na zastępstwo _____	131
Kazus 16. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika _____	132
Kazus 17. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika _____	134
<b>Dział III. Wynagrodzenie i inne świadczenia</b> _____	<b>137</b>
Kazus 18. Termin i forma wypłaty wynagrodzenia _____	137
Kazus 19. Zmiana zasad premiowania _____	140
Kazus 20. Wynagrodzenie za czas przestoju _____	142
Kazus 21. Wynagrodzenie chorobowe. Pojęcie wypadku w drodze z pracy _____	144
Kazus 22. Odprawa pośmiertna _____	147

<b>Dział IV. Obowiązki pracodawcy i pracownika</b>	<b>150</b>
Kazus 23. Świadczenie pracy	150
Kazus 24. Mobbing	151
Kazus 25. Zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy	155
Kazus 26. Zasada wolności pracy a zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy	157
Kazus 27. Regulamin pracy	158
Kazus 28. Odwołanie z urlopu wypoczynkowego. Kary porządkowe	160
<b>Dział V. Odpowiedzialność materialna pracowników</b>	<b>163</b>
Kazus 29. Odpowiedzialność materialna	163
<b>Dział VI. Czas pracy</b>	<b>166</b>
Kazus 30. Godziny nadliczbowe	166
<b>Dział VII. Urlopy pracownicze</b>	<b>168</b>
Kazus 31. Urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia. Zasady udzielania zaległego urlopu wypoczynkowego	168
Kazus 32. Urlop proporcjonalny. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop	169
<b>Dział VIII. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem</b>	<b>172</b>
Kazus 33. Prawo do urlopu rodzicielskiego w przypadku zgonu matki dziecka	172
Kazus 34. Rezygnacja z urlopu rodzicielskiego, przerwa między dwoma częściami urlopu rodzicielskiego	174
Kazus 35. Praca zarobkowa w trakcie urlopu wychowawczego	176

## Część C. Tablice

Tablica 1. Źródła prawa pracy	179
Tablica 2. Przyjęcie lub zmiana regulaminu pracy	180
Tablica 3. Podstawy nawiązania stosunku pracy	180
Tablica 4. Podstawowe zobowiązania stron stosunku pracy	180
Tablica 5. Rodzaje umów o pracę	181
Tablica 6. Relacje pomiędzy umową na czas określony a umową na czas nieokreślony (art. 251 KP)	181
Tablica 7. Tryb wprowadzenia zatrudnienia w formie telepracy	183
Tablica 8. Tryb rezygnacji z zatrudnienia w formie telepracy	183
Tablica 9. Treść informacji o warunkach zatrudnienia	184
Tablica 10. Przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę	185
Tablica 11. Sposoby ustania umownego stosunku pracy	185
Tablica 12. Wygaśnięcie stosunku pracy	186
Tablica 13. Konstrukcja prawna zakazu wypowiedzania umowy o pracę	186
Tablica 14. Długość okresów wypowiedzenia	187
Tablica 15. Roszczenia pracownika w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę	187
Tablica 16. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę	188
Tablica 17. Roszczenia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę	188



Tablica 18. Procedura zwolnienia grupowego _____	189
Tablica 19. Świadczenie pracy _____	190
Tablica 20. Umowy o zakazie konkurencji _____	190
Tablica 21. Rodzaje kar porządkowych _____	191
Tablica 22. Tryb stosowania kary porządkowej _____	192
Tablica 23. Systemy czasu pracy _____	193
Tablica 24. Sposoby wprowadzenia ruchomego rozkładu czasu pracy _____	194
Tablica 25. Zasady wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych _____	195
Tablica 26. Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych _____	195
Tablica 27. Formy rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych _____	196
Tablica 28. Rodzaje urlopów pracowniczych _____	197
Tablica 29. Wymiar urlopów związanych z rodzicielstwem _____	197
Tablica 30. Formy ochrony wynagrodzenia za pracę _____	200
Tablica 31. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę _____	201
Tablica 32. Rodzaje przestoju w wykonywaniu pracy a prawo do wynagrodzenia _____	201
Tablica 33. Odprawy w ramach stosunku pracy _____	202
Tablica 34. Obowiązki stron stosunku pracy _____	202
Tablica 35. Pojęcie molestowania oraz molestowania seksualnego _____	203
Tablica 36. Przestępstwa mobbingu oraz możliwe sankcje za jego stosowanie _____	203
Tablica 37. Obowiązki pracodawcy w zakresie BHP _____	204
Tablica 38. Obowiązki pracownika w zakresie BHP _____	205
Tablica 39. Uprawnienia pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe _____	206
Tablica 40. Odpowiedzialność materialna pracownika _____	206
Tablica 41. Granice odpowiedzialności materialnej pracowników _____	207
Tablica 42. Zasady realizacji prawa do urlopu wypoczynkowego _____	208
Tablica 43. Szczególne uprawnienia pracownika niepełnosprawnego _____	209
Tablica 44. Szczególne uprawnienia pracownicy w ciąży _____	209
Tablica 45. Szczególne uprawnienia pracownika młodocianego _____	210
Tablica 46. Terminy w Kodeksie pracy dotyczące pracowników _____	211
Tablica 47. Terminy w Kodeksie pracy dotyczące pracodawców _____	211
Tablica 48. Terminy przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy _____	213
Tablica 49. Współpraca pracodawcy z zakładową organizacją związkową w obszarze indywidualnego prawa pracy _____	214
Tablica 50. Współpraca pracodawcy z zakładową organizacją związkową w obszarze zbiorowego prawa pracy _____	215
Tablica 51. Procedura wyboru rady pracowników _____	216
Tablica 52. Rodzaje organizacji związkowych _____	217
Tablica 53. Procedura sporu zbiorowego _____	217
Tablica 54. Pojęcie wypadku w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych _____	219
Tablica 55. Procedura postępowania w razie wypadku przy pracy _____	220
Tablica 56. Zadania Państwowej Inspekcji Pracy _____	221

## Część D. Testy

Test 1.	Przepisy wstępne i podstawowe zasady prawa pracy _____	223	Odpowiedzi do testu 1	___	340
Test 2.	Równe traktowanie w zatrudnieniu oraz nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy _____	229	Odpowiedzi do testu 2	___	340
Test 3.	Przepisy ogólne dotyczące stosunku pracy oraz zawarcie umowy o pracę _____	236	Odpowiedzi do testu 3	___	341
Test 4.	Rozwiązanie umowy o pracę – przepisy ogólne oraz rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem _____	241	Odpowiedzi do testu 4	___	341
Test 5.	Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę oraz rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia _____	246	Odpowiedzi do testu 5	___	342
Test 6.	Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcie umowy o pracę _____	251	Odpowiedzi do testu 6	___	342
Test 7.	Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę _____	254	Odpowiedzi do testu 7	___	343
Test 8.	Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia _____	257	Odpowiedzi do testu 8	___	343
Test 9.	Obowiązki pracodawcy i pracownika oraz odpowiedzialność materialna pracowników _____	266	Odpowiedzi do testu 9	___	344
Test 10.	Przepisy ogólne dotyczące czasu pracy; normy i ogólny wymiar czasu pracy oraz okresy odpoczynku _____	281	Odpowiedzi do testu 10	___	346
Test 11.	Systemy i rozkłady czasu pracy _____	285	Odpowiedzi do testu 11	___	346
Test 12.	Praca w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w niedziele i święta _____	288	Odpowiedzi do testu 12	___	347
Test 13.	Urlopy wypoczynkowe i bezpłatne _____	293	Odpowiedzi do testu 13	___	347
Test 14.	Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem _____	301	Odpowiedzi do testu 14	___	348
Test 15.	Zatrudnianie młodocianych _____	311	Odpowiedzi do testu 15	___	349
Test 16.	Bezpieczeństwo i higiena pracy _____	315	Odpowiedzi do testu 16	___	350

Test 17. Układy zbiorowe pracy _____	321	Odpowiedzi do testu 17	___	351
Test 18. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy _____	331	Odpowiedzi do testu 18	___	352
Test 19. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika i przedawnienie roszczeń oraz przepisy końcowe _____	335	Odpowiedzi do testu 19	___	352

---

# Wykaz skrótów

---

## 1. Akty prawne

- DniWolneU \_\_\_\_ ustawa z 18.1.1951 r. o dniach wolnych od pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 90)
- EmRentyFUSU \_ ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 887 ze zm.)
- KC \_\_\_\_\_ ustawa z 23.4.1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 380 ze zm.)
- KP \_\_\_\_\_ ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.)
- KRO \_\_\_\_\_ ustawa z 25.2.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 2082 ze zm.)
- KSH \_\_\_\_\_ ustawa z 15.9.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1578 ze zm.)
- KW \_\_\_\_\_ ustawa z 20.5.1971 r. – Kodeks wykroczeń (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 1094 ze zm.)
- PIPU \_\_\_\_\_ ustawa z 13.4.2015 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 640 ze zm.)
- SłużbaCywU \_\_\_\_ ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1345)
- WypadkiU \_\_\_\_ ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 1242)
- ZasiłkiU \_\_\_\_\_ ustawa z 25.6.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 372 ze zm.)
- ZawLekU \_\_\_\_ ustawa z 5.12.1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 464 ze zm.)
- ZwZawU \_\_\_\_\_ ustawa z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881)
- ZwolGrupU \_\_\_\_ ustawa z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474)

## 2. Czasopisma i publikatory

MoPr _____	Monitor Prawa Pracy
OSNAPiUS ____	Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC _____	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna
OSNP _____	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OTK _____	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego

## 3. Inne skróty

art. _____	artykuł
BHP _____	bezpieczeństwo i higiena pracy
Dz.U. _____	Dziennik Ustaw
GUS _____	Główny Urząd Statystyczny
KRK _____	Krajowy Rejestr Karny
KRS _____	Krajowy Rejestr Sądowy
lit. _____	litera (-y)
MOP _____	Międzynarodowa Organizacja Pracy
Nr _____	numer
orz. _____	Orzeczenie
pkt _____	punkt
poz. _____	pozycja
PP _____	przedstawiciele pracowników
PUP _____	Powiatowy Urząd Pracy
SN _____	Sąd Najwyższy
sp. z o.o. _____	spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
tekst jedn. _____	tekst jednolity
TK _____	Trybunał Konstytucyjny
ust. _____	ustęp
w zw. _____	w związku
wyr. _____	wyrok
ze zm. _____	ze zmianami
ZZ _____	związek zawodowy

---

# Część A. Pytania egzaminacyjne

---

## Dział I. Przepisy ogólne

### Pytanie 1. Jakie osoby posiadają zdolność do uzyskania statusu pracownika?

Pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna, która osiągnęła określony wiek oraz posiada, **co najmniej ograniczoną zdolność do dokonywania czynności prawnych**. Podstawowym warunkiem uzyskania statusu pracownika jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Co do zasady, pracownikiem może zostać wyłącznie osoba, która ukończyła 18 lat. Zatrudnianie osób, które nie ukończyły 18 lat, dopuszczalne jest jedynie na szczególnych warunkach określonych w Dziale IX KP oraz w art. 304<sup>5</sup> KP. Dopuszczalne jest nawiązanie stosunku pracy oraz dokonywanie czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku, przez osobę ograniczoną w zdolności do czynności prawnych **nawet bez zgody przedstawiciela ustawowego**. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy może rozwiązać stosunek pracy **za zezwoleniem sądu opiekuńczego**.

### Pytanie 2. Kto może zawrzeć umowę o pracę?

Umowa o pracę jest zawierana pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Strony stosunku pracy zostały określone w art. 2 i 3 KP.

Pracownikiem jest osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, a także powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Z charakteru umowy o pracę wynika, że **pracownikiem nie może być osoba prawna, ułomna osoba prawna, ani inna jednostka organizacyjna**.

Pracodawcą może być z kolei w zasadzie każdy podmiot prawa, nawet jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. Pracodawcą może być też oczywiście osoba fizyczna. **Podstawowym warunkiem definiującym pracodawcę jest fakt zatrudnienia pracownika.**

**Pytanie 3.** Zdefiniuj pojęcie pracodawcy na gruncie Kodeksu pracy. Czy pracodawcą może być osoba ubezwłasnowolniona? Czy za pracodawcę można uznać podmiot zatrudniający jednego pracownika?

Zgodnie z art. 3 KP pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Jak wynika z przywołanego przepisu, **status pracodawcy uzyskuje nie tyle podmiot posiadający zdolność do zatrudniania, lecz taki, który rzeczywiście zatrudnia pracowników.**

Pracodawcą może być każda osoba fizyczna, bez względu na to, czy posiada pełną czy ograniczoną zdolność do czynności prawnych, a nawet czy pozbawiona została zdolności do czynności prawnych. Pracodawca będący osobą ubezwłasnowolnioną byłby w stosunkach pracy reprezentowany zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego.

W art. 3 KP mowa jest o zatrudnianiu pracowników w liczbie mnogiej, jednakże powszechnie przyjmuje się, że **przymiot pracodawcy przysługuje także podmiotowi zatrudniającemu nawet jednego pracownika.**

**Pytanie 4.** Wyjaśnij pojęcie zakładu pracy.

Pojęcie zakładu pracy używane jest w Kodeksie pracy i innych przepisach prawa pracy jako określenie jednostki techniczno-organizacyjnej będącej miejscem wykonywania pracy, którą stanowi **zespół składników majątkowych i niemajątkowych, a także osobowych i organizacyjnych** służących do realizacji celów pracodawcy.

**Pytanie 5.** Podaj definicję pojęcia prawa pracy na gruncie Kodeksu pracy.

Przez pojęcie prawa pracy należy rozumieć **źródła określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców**, które zostały wskazane w art. 9 § 1 KP. Należą do nich, w pierwszej kolejności, akty powszechnie obowiązujące – przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Drugą kategorię stanowią specyficzne (swoiste) **źródła prawa pracy mające charakter wewnątrzzakładowy** – postanowienia układów zbiorowych i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców.

**Pytanie 6.** Na czym polega zasada uprzywilejowania pracownika? Do jakiego rodzaju aktów się ona odnosi? Jakie są skutki naruszenia zasady uprzywilejowania pracownika przy zawieraniu umowy o pracę?

Zasada uprzywilejowania pracownika ustanowiona została w art. 9 oraz 18 KP. W pierwszym ze wskazanych przepisów uregulowane zostały relacje między poszczególnymi przepisami i postanowieniami prawa pracy, ustanawiając w pierwszej kolejności (por. art. 9 § 2 KP) zasadę, że postanowienia normatywne aktów zbiorowego prawa pracy (układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów) **nie mogą zawierać rozwiązań mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy** (przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych). Po drugie, ustalone zostały relacje między układami zbiorowymi pracy i porozumieniami zbiorowymi a regulaminami i statutami, a mianowicie postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (por. art. 9 § 3 KP).

Opisane współzależności pomiędzy źródłami prawa pracy poszczególnych szczebli statuują zasadę uprzywilejowania pracownika, z której wynika, że **postanowienia aktu znajdującego się na niższym szczeblu w hierarchii źródeł prawa pracy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy**. Akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktem hierarchicznie wyższym.

Na mocy art. 18 § 2 KP analogiczna relacja zachodzi pomiędzy normami wynikającymi z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP a indywidualnymi źródłami prawa pracy, tj. umową o pracę oraz innymi aktami, na których podstawie powstaje stosunek pracy. Wyrazem zasady uprzywilejowania pracownika jest także art. 241<sup>13</sup> § 1 KP, który stanowi, że korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 18 § 2 KP postanowienia umów i innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, a zatem naruszające zasadę uprzywilejowania pracownika, są **nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy**.



**Pytanie 7.** Kiedy i w jakim trybie możliwe jest zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy oraz postanowień układów zbiorowych pracy?

Zgodnie z art. 9 KP zawieszenie stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy jest możliwe wyłącznie wtedy, gdy jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. **Zawieszenie to nie może dotyczyć Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.**

Do zawieszenia dochodzi na mocy porozumienia zawieranego przez pracodawcę oraz reprezentującą pracowników organizację związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy nie działa taka organizacja, przez pracodawcę oraz przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy **nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat**. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

W myśl art. 241<sup>27</sup> KP sytuacja finansowa pracodawcy może uzasadniać zawieszenie postanowień układu zbiorowego pracy (wszystkich bądź niektórych) **na okres nie dłuższy niż 3 lata**. Porozumienie o zawieszeniu postanowień układu zbiorowego podlega zgłoszeniu do rejestru (odpowiednio dla zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy). Konsekwencją zawieszenia postanowień układowych jest niestosowanie ich przez okres wskazany w porozumieniu.

**Pytanie 8.** Opisz tryb ustalania wynagrodzenia minimalnego.

Tryb ustalania wynagrodzenia minimalnego określa ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 2008 ze zm.), a aktualna jego wysokość, wynosząca **1850 zł brutto**, wynika z rozporządzenia Rady Ministrów z 11.9.2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1385). Od 1.1.2017 r. będzie ono wynosić **2000 zł brutto** (rozporządzenie Rady Ministrów z 9.9.2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 1456).

Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest corocznie przedmiotem negocjacji na poziomie Rady Dialogu Społecznego. Rada Ministrów do 15 czerwca ma obowiązek przedstawić informacje statystyczne dotyczące sytuacji społeczno-gospodarczej, w tym m.in. wskaźniki wysokości wynagrodzenia oraz poziomu cen w roku poprzednim, a także złożyć Radzie Dialogu Społecznego propozycję nowej wysokości minimalnego wynagrodzenia. Rada Dialogu Społecznego na tej podstawie uzgadnia wysokość minimalnego wynagrodzenia w terminie 30 dni od otrzy-

mania propozycji Rady Ministrów. Jeżeli do tego uzgodnienia nie dojdzie, minimalne wynagrodzenie za pracę określa samodzielnie Rada Ministrów, ale nie może być ono niższe od propozycji złożonej Radzie Dialogu Społecznego. Należy dodać, że zgodnie z art. 3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w sytuacji gdy prognozowany wskaźnik cen na następny rok wynosi co najmniej 105%, wówczas wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się dwukrotnie w ciągu jednego roku (od 1 stycznia i od 1 lipca).

**Pytanie 9. Wyjaśnij pojęcie „godziwego wynagrodzenia”. Czy z prawa do godziwego wynagrodzenia wynikają jakiegokolwiek roszczenia dla pracownika?**

W Kodeksie pracy nie istnieje legalna definicja pojęcia „godziwe wynagrodzenie”. Na gruncie polskiego ustawodawstwa należy przyjąć, że godziwym wynagrodzeniem jest takie wynagrodzenie, którego wysokość jest **ekwiwalentna do świadczonej pracy, odpowiada ilości i jakości tej pracy, a także uwzględnia wymagane kwalifikacje niezbędne do jej wykonywania**. Jednym z przejawów realizacji prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę jest instytucja minimalnego wynagrodzenia. Z samej zasady godziwego wynagrodzenia (art. 13 KP), nie wynika żadne roszczenie dla pracownika, poza roszczeniem o wynagrodzenie minimalne. Przepis art. 262 § 2 pkt 1 KP przewiduje, że nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy. Co do zasady, wysokość wynagrodzenia jest przedmiotem ustaleń stron umowy o pracę i sądy nie mają uprawnień do ingerowania w tę materię.

Zwrócić należy uwagę, że na poziomie międzynarodowym do pojęcia godziwego wynagrodzenia odnosi się m.in. ratyfikowany przez Polskę Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 19.12.1966 r., którego art. 7 ustanawia prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracującym godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości. Zgodnie ze stanowiskiem Komitetu Niezależnych Ekspertów, uzasadnione jest przyjęcie, że wynagrodzenie za pracę w wysokości 68% przeciętnego wynagrodzenia krajowego, co do zasady, zapewnia godziwość wynagrodzenia.

**Pytanie 10. Wyjaśnij pojęcie dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej.**

Definicja legalna dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej zawarta została w art. 18<sup>3a</sup> § 3 i 4 KP. Z dyskryminowaniem bezpośrednim mamy do czynienia wówczas, gdy **pracownik był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytu-**

**acji mniej korzystnie niż inni pracownicy** z jednej lub kilku przyczyn z katalogu, do którego ustawodawca zaliczył w szczególności płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Dyskryminacja pośrednia zachodzi natomiast wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić **niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja** w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych powyżej. Możliwość stwierdzenia dyskryminacji pośredniej jest jednak wyłączona, jeżeli postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

## **Pytanie II. Wskaż zakres stosowania zasady równego traktowania.**

Zasada równego traktowania odnosi się do wszystkich etapów stosunku pracy, gdyż w myśl art. 18<sup>3a</sup> § 1 KP „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”. Zasada ta obowiązuje zatem **już na etapie rekrutacji**, a więc powinna być stosowana nie tylko wobec pracownika, ale także kandydata do pracy. Obejmuje ona także etap kształtowania praw i obowiązków pracownika oraz etap rozwiązywania stosunku pracy (zwalniania pracownika).

## **Pytanie I2. Zdefiniuj zjawisko molestowania. Czym różni się definicja molestowania oraz molestowania seksualnego?**

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 KP przez pojęcie molestowania należy rozumieć **niepożądane zachowanie**, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Z kolei molestowanie seksualne oznacza dyskryminowanie, do którego dochodzi ze względu na płeć, przyjmujące postać **każdego niepożądanego zachowania o charakterze seksualnym lub odnoszącego się do płci pracownika**.

W odróżnieniu od definicji molestowania, stworzenie wobec pracownika zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaszczającej atmosfery nie jest warunkiem niezbędnym do stwierdzenia wystąpienia zjawiska molestowania seksualnego, gdyż w definicji ustawowej zawartej w art. 18<sup>3a</sup> § 6 KP, tego rodzaju działanie wskazane zostało wyłącznie jako przykładowa forma zachowań naruszających godność pracownika.

### **Pytanie 13. Kiedy mamy do czynienia z nierównym traktowaniem w stosunkach pracy i jakie mogą być tego konsekwencje?**

Z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu mamy do czynienia wówczas, gdy dochodzi do różnicowania przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 KP (tj. w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy), a skutkiem tego różnicowania jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, jak również pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (por. art. 18<sup>3b</sup> § 1 KP).

Konsekwencją naruszenia zasady równego traktowania przez pracodawcę może być skierowanie przeciwko niemu roszczenia przez osobę, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Osoba taka ma prawo do **odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę**, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Należy mieć na uwadze także treść art. 9 § 4 KP, zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. Podobną regulację zawiera także art. 18 § 3 KP, który stanowi, że postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są **nieważne**. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.