

POWSZECHNE A SZCZEGÓLNE PRAWO PRACY

**redakcja naukowa
Ludwik Florek**

MONOGRAFIE



Wolters Kluwer

POWSZECHNE A SZCZEGÓLNE PRAWO PRACY

**redakcja naukowa
Ludwik Florek**

MONOGRAFIE

Stan prawny na 1 stycznia 2016 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Małgorzata Jarecka

Opracowanie redakcyjne

Agata Czuj

Łamanie

Wolters Kluwer

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.



SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2016

ISBN 978-83-264-9829-9

ISSN 1897-4392

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

Wykaz skrótów / 9

Wprowadzenie / 13

Ludwik Florek

Powszechne a szczególne prawo pracy / 15

Walerian Sanetra

Powszechne i szczególne prawo pracy w aspekcie jego pojmowania, dyferencjacji i systematyzacji / 28

Bogusław Cudowski

Szczególne i odrębne przepisy prawa pracy / 53

Eliza Maniewska

Pojęcie szczególnego prawa pracy a konstytucyjne podstawy i ograniczenia jego wyodrębniania / 66

Paweł Nowik

Jednolita pragmatyka urzędnicza a powszechne prawo pracy / 79

Zbigniew Hajn

Koncepcja pracodawcy w powszechnym prawie pracy i szczególnym prawie pracy sfery budżetowej / 97

Aleksandra Ziętek-Capiga

Zakres szczególnej regulacji statusu pracowniczego w pragmatykach służbowych / 114

Anna Dubowik

Szczególne właściwości umowy o pracę jako podstawy stosunku pracy w sferze publicznej / 128

Maciej Łaga

Nabór na stanowiska urzędnicze w administracji publicznej / 152

Wioletta Witoszko

Przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy w powszechnym i szczególnym prawie pracy / 171

Katarzyna Sakowska

Możliwość zastosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozaumownych stosunków pracy / 187

Monika Latos-Miłkowska

Czas pracy w pragmatykach urzędniczych / 208

Jakub Szmit

Struktura wynagrodzenia w administracji publicznej a regulacje kodeksu pracy / 223

Iwona Sierocka

Odpowiedzialność dyscyplinarna a rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. z pracownikiem administracji publicznej / 247

Michał Brodecki

Ograniczenie dodatkowego zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej / 264

Artur Rycak

Regulacje prawne zatrudnienia pracowników sądów jako szczególne prawo pracy / 281

Agnieszka Zwolińska

Czas pracy członków personelu latającego – szczególne prawo pracy? / 299

Katarzyna Żywolewska

Ochrona trwałości zatrudnienia mianowanego nauczyciela akademickiego w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy / 316

Robert Stępień

Ograniczenia wolności związkowych pracowników służby publicznej / 339

Dorota Dzienisiuk

Świadczenia na rzecz pracowników przechodzących na emeryturę lub rentę / 362

Wykaz skrótów

Akty prawne

- k.c.** ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121 z późn. zm.)
- k.p.** ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.)
- k.p.c.** ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.)
- Konstytucja RP** Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- p.sz.w.** ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 572 z późn. zm.)
- pr. lot.** ustawa z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1393 z późn. zm.)
- pr.u.s.p.** ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 133 z późn. zm.)
- u.d.l.** ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 618 z późn. zm.)
- u.f.p.** ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 885 z późn. zm.)

u.i.b.	ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1095)
u.k.sąd.	ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 795 z późn. zm.)
u.p.s.	ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1202)
u.p.s.prok.	ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1241)
u.p.u.p.	ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 269 z późn. zm.)
u. pom. społ.	ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 163 z późn. zm.)
u.prok.	ustawa z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 270, poz. 1599 z późn. zm.)
u.s.c.	ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 z późn. zm.)
ustawa o NIK	ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1096)
ustawa o PAN	ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1082)
ustawa o PIP	ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 640 z późn. zm.)
ustawa o SN	ustawa z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 499 z późn. zm.)
ustawa o TK	ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. poz. 1064 z późn. zm.)

Publikatory

OSNC	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna i Pracy
OSNKW	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Woj-skowa
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy
OSNPUS	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy i Ubez-pieczeń Społecznych
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPIKA	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażo-wych
OTK	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
Rec.	Recueil
ZU	Zbiór Urzędowy

Inne

SA	sąd apelacyjny
SN	Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny
WSA	Wojewódzki Sąd Administracyjny

Wprowadzenie

Przepisy szczególne regulujące sytuację niektórych grup pracowników są bardzo rozbudowane. Obejmują one nie tylko pragmatyki pracowników służby publicznej, lecz także osobne ustawy bądź ich części odnoszące się do innych grup zawodowych. Mają one różny zakres podmiotowy i przedmiotowy. W sumie są też bardziej obszerne niż przepisy powszechne, obejmujące ogół pracowników (kodeks pracy, ustawy i przepisy wykonawcze). W większości przypadków przepisy szczególne bądź odsyłają do prawa powszechnego, bądź pozostawiają pewne kwestie nieuregulowane. Dla oceny sytuacji prawnej danej kategorii pracowników niezbędne jest zastosowanie przepisów z obydwu grup. Relacja pomiędzy prawem powszechnym a prawem szczególnym jest zaś w wielu przypadkach niejasna. Sprawie tej nie poświęcano w literaturze dostatecznej uwagi. Nie ma zwłaszcza całościowych opracowań na ten temat. Niniejsza publikacja stara się tę lukę wypełnić.

Szczególne prawo pracy jest w dużej części prawem resortowym, nierzadko kształtowanym w oderwaniu od prawa powszechnego, co tym bardziej pogłębia wątpliwości dotyczące stosowania obydwu grup przepisów. Szczególne prawo pracy jest też podstawowym instrumentem różnicowania (dyferencjacji) prawa pracy. W szczególności kształtuje ono w odrębny sposób obowiązki i prawa, w tym przywileje danej grupy pracowników. Jego ocena wskazuje na to, że nie zawsze jest to dostatecznie uzasadnione charakterem danego zatrudnienia czy warunkami wykonywania pracy przez daną grupę pracowników.

Część opracowań w niniejszej publikacji ma charakter ogólny i przedstawia różne aspekty szczególnego prawa pracy oraz jego stosunek do prawa powszechnego. Inne dotyczą poszczególnych grup zawodowych, a zwłaszcza pracowników administracji czy nawet szerzej – służby publicznej (w tym sędziów), pracowników szkół wyższych i lotnictwa cywilnego. Zawierają one rozważania dotyczące całości ich statusu prawnego lub poszczególnych jego elementów, jak zwłaszcza nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, czas pracy czy odpowiedzialność dyscyplinarna. Osobne opracowanie poświęcone jest zbiorowemu prawu pracy. W publikacji przedstawiono także świadczenia na rzecz szczególnych grup pracowników przechodzących na emeryturę lub rentę.

Część artykułów zawartych w niniejszej książce była dyskutowana podczas XV Regionalnej Konferencji Prawa Pracy w Jabłonnie w czerwcu 2015 r. Pozostałe zostały przygotowane na potrzeby tej publikacji.

Warszawa, październik 2015 r.

Ludwik Florek

Powszechne a szczególne prawo pracy

1. Termin „szczególne prawo pracy”¹ jest przeciwstawieniem określenia „powszechne prawo pracy”. To drugie odnosi się, chociaż w różnym stopniu, do wszystkich pracowników, czego przykładem jest zwłaszcza kodeks pracy. Przepisy powszechne są również zawarte w innych ustawach i przepisach wykonawczych, które regulują prawa i obowiązki wszystkich pracowników², jak na przykład ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników³. O charakterze przepisu nie decyduje bowiem jego usytuowanie, lecz funkcja. Gdyby w kodeksie pracy były przepisy odnoszące się tylko do pewnej grupy pracowników, jak to planowano w projekcie kodeksu z 2007 r. w odniesieniu do osób zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach państwowych, byłyby to przepisy szczególne.

Prawo szczególne reguluje sytuację **pewnej grupy (kategorii) pracowników**⁴, oznaczonej w szczególności działem zatrudnienia, branżą, sektorem czy nawet rodzajem pracy. Ich zasadniczą cechą jest **odmienny sposób regulacji praw i obowiązków** danej kategorii pracowników. Obejmuje ono dwie grupy aktów prawnych. Do pierwszej zaliczamy pragmatyki służbowe

¹ Art. 5 k.p. posługuje się sformułowaniem „przepisy szczególne”.

² Relacja pomiędzy przepisami kodeksu a innymi przepisami prawa pracy może być w części podobna do tej, która występuje pomiędzy przepisami powszechnymi a szczególnymi, o czym mowa w dalszych wywodach.

³ Tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 192.

⁴ Np. w myśl art. 1 u.p.s. w celu zapewnienia wykonywania zadań publicznych przez samorząd terytorialny ustanawia się przepisy prawa pracy określające status prawny jego pracowników.

(pracownicze)⁵ występujące w szeroko rozumianej służbie publicznej. Mogą one być poświęcone tylko statusowi pracowniczemu danej grupy, jak na przykład Karta nauczyciela⁶, bądź normować całość funkcjonowania danego działu służby publicznej, jak ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym⁷ czy ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy⁸. W drugim przypadku przepisami prawa pracy są te, które odnoszą się do sytuacji pracowników. Bardzo często szczególnie regulacja prawna łączy się z podstawą zatrudnienia i jest dalej idąca przy mianowaniu niż przy umowie o pracę. Nierzadko widać jednak brak konsekwencji w posługiwaniu się tymi dwiema podstawami zatrudnienia. W dużym stopniu odchodzi się też od różnicowania sytuacji pracowników mianowanych i umownych niektórych działów zatrudnienia, co dotyczy na przykład szkół wyższych.

Druga grupa obejmuje przepisy regulujące sytuację pracowników innych działów zatrudnienia. Mogą one określać ją w miarę **całościowo**, czego przykładem jest ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu⁹.

Mogą one również normować tylko **niektóre elementy** statusu pracowniczego danej grupy, nawet jeżeli całość tego statusu podlega przepisom powszechnym, w tym zwłaszcza kodeksowi pracy. Przykładem jest ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej¹⁰, co dotyczy zwłaszcza czasu pracy pracowników podmiotów leczniczych¹¹, czy ustawa o czasie pracy kierowców¹². W tym znaczeniu aktem szczególnym jest również Karta

⁵ Obecnie określa się je też jako pragmatyki prawa pracy w odróżnieniu od administracyjnoprawnych pragmatyk funkcjonariuszy służb mundurowych.

⁶ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 191 z późn. zm.).

⁷ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 572 z późn. zm.).

⁸ Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 640 z późn. zm.).

⁹ Dz. U. poz. 1569.

¹⁰ Tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 618 z późn. zm.

¹¹ Szczegółowość tych przepisów jest ograniczona przez to, że w pewnym zakresie odsyłają one z powrotem do powszechnego prawa pracy, np. art. 95 ust. 5 czy art. 96 ust. 7 u.d.l.

¹² Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 z późn. zm.); por. też Umowa europejska dotycząca pracy załóg pojazdów wykonujących między-

górnika¹³, która została wydana na podstawie upoważnień zawartych w kodeksie¹⁴.

2. Przepisy szczególne mogą być **mniej korzystne** niż przepisy powszechnego prawa pracy. Są one zawarte w ustawach, które mają taką samą moc jak kodeks pracy czy inne ustawy z zakresu powszechnego prawa pracy. Mogą się też opierać na przepisach wykonawczych, które z mocy upoważnienia ustawowego zawierają inną regulację niż prawo powszechne. Z tego punktu widzenia szczególne prawo pracy nie obejmuje układów zbiorowych pracy czy innych źródeł **autonomicznego prawa pracy**, jak porozumienia zbiorowe, regulaminy czy statuty. Dotyczy to również sytuacji, w której autonomiczny akt prawny może zastąpić przepisy ustawowe, jak to przewiduje na przykład art. 77³ § 2 k.p. Wprawdzie może on przyznawać podobne uprawnienia pracownicze jak przepis szczególny, ale są one przedłużeniem prawa ustawowego i z reguły nie mogą być mniej korzystne niż przepisy tego prawa. W takim przypadku bowiem są one nieważne, a zamiast nich stosuje się przepisy prawa ustawowego (por. art. 9 § 2 w zw. z art. 18 § 2 k.p.). Natomiast przepisy szczególnego prawa pracy zazwyczaj mogą regulować poszczególne elementy statusu pracowniczego niezależnie od powszechnego prawa pracy, a więc również **mniej korzystnie** niż przepisy tego ostatniego. W części wyłączają one też stosowanie powszechnego prawa pracy. Relacja pomiędzy prawem powszechnym a prawem autonomicznym jest jednak w dużym stopniu podobna do występującej pomiędzy prawem powszechnym i szczególnym.

Jeżeli jednak dany akt w całości lub części zostaje wydany na podstawie przepisów szczególnych, jak na przykład statut wyższej uczelni, to w tym zakresie jego postanowienia odnoszące się do stosunku pracy stanowią również część szczególnego prawa pracy.

Rozważania nad przepisami powszechnego i szczególnego prawa pracy obejmują **aspekty formalny i materialny**. Pierwszy z nich odpowiada na

narodowe przewozy drogowe (AETR), sporządzona w Genewie dnia 1 lipca 1970 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 94, poz. 1087).

¹³ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa – Karta Górnika (Dz. U. z 1982 r. Nr 2, poz. 13 z późn. zm.).

¹⁴ Jej obowiązywanie, zakres przedmiotowy i podmiotowy mogą być przedmiotem kontrowersji.

pytanie, które przepisy znajdują zastosowanie do określenia sytuacji pracownika, o czym mowa poniżej. Drugi dotyczy oceny odejścia od powszechnego prawa pracy, o czym mowa w dalszej części wywodów.

3. Artykuł 5 k.p. może być rozumiany także w ten sposób, że obejmuje on wszystkich pracowników, którzy znajdują się w sytuacji regulowanej poza kodeksem pracy, na przykład zostaną objęci zwolnieniami grupowymi czy podejmą pracę tymczasową. Stanowiliby oni „określoną kategorię pracowników”, o której mowa w art. 5 k.p., do których stosuje się przepisy pozakodeksowe traktowane również jako przepisy szczególne w rozumieniu tego przepisu. Ma do nich również zastosowanie część reguł dotyczących relacji tych dwóch grup przepisów, w tym zwłaszcza zupełności regulacji kodeksowej i uzupełniania jej regulacją pozakodeksową. Przykładem są odesłania do pozakodeksowych „przepisów szczególnych” dotyczących ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę (art. 41¹ § 1, art. 45 § 3 oraz art. 57 § 2 k.p.). W dużym stopniu przepisy te nie regulują odmiennych praw i obowiązków pracowników, ponieważ ich zakres podmiotowy lub przedmiot jest inny niż objęty kodeksem pracy. W podanym przykładzie są to zwłaszcza inne sytuacje niż objęte kodeksową ochroną przed wypowiedzeniem. Wydaje się, że w tym przypadku bardziej trafny byłby termin **„przepisy odrębne”** (w stosunku do kodeksu pracy). Termin ten występuje również w innych przepisach. Na przykład do okresów pracy pracowników Państwowej Inspekcji Pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 56 ust. 2 ustawy o PIP). W tym przypadku odpada **materialny aspekt „przepisów szczególnych”** polegający na ocenie zasadności szczególnego kształtowania sytuacji prawnej danej grupy pracowników. Stąd też to rozumienie „przepisów szczególnych” nie będzie szerzej omawiane w dalszych wywodach.

4. Jeżeli chodzi o aspekt formalny, przepisy szczególne mogą pełnić **różną rolę**. Pierwsza grupa dotyczy tych, które **zastępują** odpowiednie przepisy powszechnego prawa pracy. Wynika to w sposób wyraźny z art. 5 k.p., zgodnie z którym jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników

regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. *A contrario*, w zakresie uregulowanym przepisami szczególnymi nie stosuje się przepisów kodeksu pracy lub nawet szerzej – powszechnego prawa pracy.

Uchylenie przepisów szczególnych w całości lub części powoduje w odpowiednim zakresie powrót do stosowania prawa powszechnego. W takim przypadku odpada bowiem przesłanka stosowania art. 5 k.p.

Druga grupa przepisów szczególnych obejmuje te, które **uzupełniają** powszechne prawo pracy. Do tej sytuacji nie ma zastosowania art. 5 k.p., ponieważ nie zastępuje on przepisów powszechnego prawa pracy. Szczegółowość tych przepisów polega na tym, że obejmują one tylko pewną kategorię pracowników (grupę zawodową). Często odnoszą się one do szczególnych właściwości zatrudnienia pracowników tej grupy. Przykładem mogą być przepisy dotyczące szczególnych rygorów selekcyjnych oraz odpowiedzialności dyscyplinarnej osób zatrudnionych w służbie publicznej, awansu zawodowego nauczycieli¹⁵ czy książeczki żeglarskie marynarzy¹⁶. Uchylenie omawianych przepisów nie przekłada się na stosowanie prawa powszechnego, bo są one stosowane dodatkowo obok tego prawa, w którym nie ma takich regulacji jak w prawie szczególnym.

Trzecia grupa przepisów szczególnych **powtarza** przepisy powszechnego prawa pracy. Niekiedy ma to charakter informacyjny. Nierzadko towarzyszą temu jednak pewne modyfikacje powszechnego prawa pracy. Często obok przepisów tej grupy występują takie, które zastępują lub uzupełniają powszechne prawo pracy, co nadaje im **charakter mieszany**. Są to zwłaszcza przepisy o czasie pracy, które często powtarzają przepisy kodeksu pracy o jego wymiarze (maksymalnym), ale go ograniczają lub modyfikują jego rozkład. Przykładem są przepisy o czasie pracy nauczycieli, którego tygodniowy wymiar nie może przekraczać 40 godzin (art. 42 ust. 1 Karty nauczyciela), ale na poszczególnych stanowiskach nauczycielskich jest on niższy (15–30 godzin tygodniowo – art. 42 ust. 3 Karty nauczyciela). Podobnie

¹⁵ Art. 9a–9h Karty nauczyciela.

¹⁶ Art. 7–15 ustawy o pracy na morzu.

w części odrębnym regułom podlega czas pracy członków załóg statków powietrznych w przewozie lotniczym¹⁷.

Niekiedy uzupełnianie prawa powszechnego w przepisach szczególnych robi wrażenie jego „poprawiania”¹⁸.

5. Z art. 5 k.p. *a contrario* wynika, że w sprawach nieuregulowanych przepisami szczególnymi stosuje się przepisy kodeksu pracy. Często jednak ustawodawca, zamiast opierać się na ogólnej możliwości płynącej z wykładni art. 5 k.p., wyraźnie odsyła do przepisów kodeksu¹⁹ lub także do innych przepisów prawa pracy²⁰ bądź nawet do konkretnych ustaw²¹. Niekiedy jest to odesłanie do całości ustawowych przepisów prawa pracy²². W innych wypadkach odesłanie dotyczy konkretnych przepisów. Ma to w założeniu usuwać wątpliwości co do sytuacji prawnej danej grupy pracowników, tym bardziej że jest to zawarte w ustawach ją regulujących, a nie tylko wynika z normy ogólnej.

Odesłanie do przepisów kodeksu pracy lub prawa pracy następuje wprost lub odpowiednio. W drugim przypadku oznacza to możliwość modyfikacji przepisu powszechnego prawa pracy stosowanego do pracowników objętych regulacją szczególną. Nie wyklucza to jednak stosowania przepisu wprost, bez żadnych modyfikacji. Zestawienie różnych odesłań do prawa powszechnego wskazuje na brak konsekwencji w omawianej kwestii. Użycie terminu

¹⁷ Art. 103 pr. lot.

¹⁸ Na przykład rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej bez wypowiedzenia z winy urzędnika może nastąpić w razie ciężkiego naruszenia przez urzędnika podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, jeżeli wina urzędnika jest oczywista (art. 71 ust. 7 pkt 1 u.s.c.). To uzupełnienie jest zbędne, ponieważ jeżeli wina jest nieoczywista, to również w prawie powszechnym zachowanie się pracownika nie może stanowić przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego.

¹⁹ Por. art. 43 ust. 1 u.p.s., zgodnie z którym w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy.

²⁰ Np. według art. 9 ust. 1 u.s.c. w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

²¹ Odnosi się to np. do ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 20 ust. 2 Karty nauczyciela).

²² Np. art. 1 ust. 5 ustawy o pracy na morzu przewiduje, że w zakresie nieuregulowanym w ustawie do stosunków pracy na statkach stosuje się przepisy kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

„odpowiednio” stanowi też swego rodzaju zabezpieczenie dla zastosowania prawa powszechnego. Pozwala bowiem uchylić się od niektórych niepożądanych skutków takiego zabiegu.

6. Ponieważ jednak ustawy szczególne regulują pewne sprawy węższej niż powszechne prawo pracy, zawsze może powstać **wątpliwość**, czy dalsze aspekty sytuacji prawnej danej grupy pracowników stanowią przejaw sprawy „nieuregulowanej” w rozumieniu ustawy szczególnej, do której stosuje się przepisy powszechnego prawa pracy²³. Najczęściej łącznie stosuje się przepisy prawa szczególnego i powszechnego²⁴.

Wątpliwości mogą dotyczyć również tego, jakie przepisy powszechne znajdują zastosowanie do pracowników objętych przepisami szczególnymi²⁵. Odrębny charakter przepisów szczególnych może też powodować wyłączenie stosowania prawa powszechnego²⁶. Niekiedy Sąd Najwyższy podkreśla nawet

²³ Np. zdaniem SN przepis art. 20 ust. 5a Karty nauczyciela nie uchyła ochrony szczególnej przed rozwiązaniem lub zmianą stosunku pracy wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (wyrok z dnia 11 kwietnia 2014 r., III PK 92/13, LEX nr 1620590). Podobnie według wyroku z dnia 6 września 2011 r. (II PK 33/11, OSNP 2012, nr 19–20, poz. 241) odesłania z art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 p.sz.w. trzeba rozumieć w ten sposób, że obejmują one także przepisy kodeksu pracy wprost dotyczące umowy o pracę, chyba że co innego wynika z ich brzmienia, celu lub funkcji. Natomiast w myśl wyroku z dnia 24 czerwca 2013 r. (II PK 315/12, OSNP 2014, nr 4, poz. 55) podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z osobą odbywającą staż urzędniczy w sądzie nie może stanowić art. 12 ust. 1 u.p.s.prok. Podstawą rozwiązania umowy o pracę z takim pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy może być art. 52 § 1 k.p.

²⁴ Zgodnie z wyrokiem z dnia 15 lutego 2006 r. (II PK 301/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 7) w przypadku podważenia legalności lub zasadności zwolnienia przez Prokuratora Generalnego ze służby asesora prokuratury, zwolnionemu przysługuje roszczenie o odszkodowanie (art. 118 ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze w zw. z art. 50 § 3 k.p.).

²⁵ Według wyroku z dnia 18 lutego 2014 r. (III PK 62/13, OSNP 2015, nr 5, poz. 61) do roszczeń nauczycieli akademickich mianowanych na czas określony w przypadku wypowiedzenia stosunku pracy ma zastosowanie art. 45 k.p.

²⁶ Zgodnie z wyrokiem z dnia 27 lutego 2013 r. (II PK 171/12, LEX nr 1514821) do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego nie ma zastosowania zakaz wypowiedzania umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z art. 41 k.p. Podobnie według wyroku z dnia 2 października 2013 r. (II PK 12/13, OSNP 2014, nr 6, poz. 83), stosunek pracy mianowanego pracownika samorządowego nie jest chroniony na podstawie art. 39 k.p., wobec czego takiemu pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał niezgodnie z prawem stosunek pracy bez wypowiedzenia w tzw. wieku przedemerytalnym, nie przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.).

samodzielność konstrukcji, a tym samym odrębność od prawa powszechnego konstrukcji prawnych przyjętych w przepisach szczególnych²⁷.

Czasem też przepisy szczególne w stosunku do prawa powszechnego mają charakter ogólny w stosunku do innej regulacji prawnej²⁸. W pewnych przypadkach mamy też do czynienia z **podwójnym odesłaniem** do bardziej ogólnego aktu szczególnego i do kodeksu pracy²⁹.

Liczne wątpliwości prawne powstające na styku prawa szczególnego z prawem powszechnym mogą być **usunięte tylko w przepisach szczególnych**. Prawo powszechne nie jest w stanie ani nawet nie powinno dostosowywać się do różnorodnych szczególnych rozwiązań prawnych. Usunięcie wątpliwości dotyczących zakresu stosowania prawa powszechnego jako uzupełnienia przepisów szczególnych wymaga znajomości prawa powszechnego i wyobraźni prawniczej dotyczących przyszłego stosowania przepisów szczególnych. Możliwe jest zwłaszcza odwołanie się do przepisów, które i tak są lub byłyby stosowane. Trudniejszą sprawą jest zamknięcie drogi do stosowania przepisów powszechnych. Może to nastąpić przez odwołanie się do niektórych przepisów, co oznaczałoby, że pozostałe nie miałyby zastosowania.

Jeżeli dana instytucja jest regulowana w przepisie szczególnym, na przykład rozwiązanie stosunku pracy, to uzupełniające stosowanie przepisów powszechnych powinno być uzasadnione **wyraźną luką** w tej regulacji.

²⁷ Według wyroku z dnia 4 listopada 2008 r. (II PK 81/08, OSNP 2010, nr 7–8, poz. 92) przeniesienie na inne stanowisko służbowe na podstawie art. 10 ust. 1a u.p.u.p. jest samodzielną konstrukcją prawną uregulowaną w tym przepisie, odmienną od unormowanego w kodeksie pracy wypowiedzenia warunków pracy lub płacy.

²⁸ Np. art. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz. U. Nr 128, poz. 1403 z późn. zm.) stanowi, że w zakresie nieuregulowanym w ustawie do osób wchodzących w skład służby zagranicznej stosuje się przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Podobnie w art. 32 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1383 z późn. zm.) przewiduje się, że w sprawach dotyczących strażników, a nieuregulowanych w ustawie, mają zastosowanie przepisy o pracownikach samorządowych.

²⁹ Według art. 18 u.p.s.prok. w sprawach nią nieuregulowanych do urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, a w sprawach nieuregulowanych także w tej ustawie – przepisy kodeksu pracy.

W przeciwnym wypadku grozi to niebezpieczeństwem manipulowania stanem prawnym w celu osłabienia ochrony pracowników.

7. Przepisy powszechne są **wzorem** dla przepisów szczególnych, nawet jeżeli odchodzą od nich. Niekiedy też instytucje powszechnego prawa pracy wykorzystuje się w przepisach szczególnych³⁰. Przepisy powszechnego prawa pracy nie tylko uzupełniają przepisy szczególne, ale stanowią też dla nich swoisty **układ odniesienia**, na podstawie którego ocenia się szczególne rozwiązania prawne. Uznanie w okresie powojennym funkcjonariuszy szeroko rozumianej służby publicznej za pracowników spowodowało ich włączenie w orbitę prawa pracy, niezależnie od odrębności ich statusu prawnego. Stąd też kształtowanie i ocenianie tego statusu dokonuje się w powiązaniu z powszechnym prawem pracy. Tym bardziej dotyczy to pozostałych pracowników, dla których wydano przepisy szczególne.

Dotychczasowe uwagi dotyczyły formalnego aspektu relacji pomiędzy prawem powszechnym a szczególnym. Artykuł 5 k.p. ma charakter **neutralny** w tym sensie, że nie przesądza on, jakie elementy statusu pracowniczego będą regulowane w sposób szczególny. Daje on jedynie pierwszeństwo regulacji szczególnej przed przepisami o charakterze ogólnym, zgodnie z zasadą *lex specialis derogat legi generali*.

8. **Aspekt materialny** łączy się z oceną celowości odejścia od przepisów powszechnego prawa pracy. Dotyczy to zarówno ich zastępowania przepisami powszechnego prawa pracy, jak i tworzenia dodatkowych obowiązków i praw (świadczeń, przywilejów itp.) pracowniczych. Ponieważ przepisy szczególne są zawarte z reguły w ustawach³¹, to mogą one w sposób dowolny kształtować sytuację danej grupy pracowników. Niestety, dotyczy to także odejścia od tych przepisów kodeksu pracy, które mają charakter ogólny i powinny mieć zastosowanie do całego prawa pracy, jak zasady prawa pracy, jego pojęcia i podstawowe instytucje.

³⁰ Np. art. 18 ust. 1 ustawy o służbie zagranicznej stanowi, że dyrektor generalny nawiązuje z ambasadorem, który przed mianowaniem nie był członkiem służby zagranicznej, stosunek pracy na podstawie powołania, na czas pełnienia funkcji ambasadora.

³¹ Pierwotnie przepisy szczególne dotyczące niektórych grup zawodowych (np. służba zdrowia, poczta, kolej, leśnictwo) miały formę rozporządzeń wydawanych na podstawie d. art. 298 k.p.

Ocena przepisów szczególnych może być prowadzona w dwóch płaszczyznach. Pierwsza z nich dotyczy **relacji pomiędzy warunkami wykonywania pracy danej grupy pracowników a szczególną regulacją ich praw i obowiązków**. Możliwość takiej oceny jest ograniczona ze względu na dużą różnorodność tych warunków. Druga dotyczy natomiast **porównania szczególnych rozwiązań prawnych** w różnych działach zatrudnienia.

W tym zakresie szczególne prawo pracy jest **instrumentem dyferencjacji** (różnicowania) prawa pracy. Jest ona oparta na kryterium rodzaju zatrudnienia i związanych z tym szczególnych obowiązków i odpowiedzialności pracowników danego działu zatrudnienia. Ma to także w części swoje uzasadnienie historyczne. Osoby zatrudnione w służbie państwowej stały się pracownikami dopiero w okresie powojennym. Ich charakter pracy wymagał jednak zachowania wielu odrębności tej służby w porównaniu z zatrudnieniem w gospodarce, poczynając od odrębnej podstawy zatrudnienia w postaci mianowania. Stąd też objęcie ich wieloma szczególnymi przepisami prawa pracy.

Również w pozostałych przypadkach niektóre przepisy szczególne wyraźnie odbijają charakter danego zatrudnienia, jak na przykład obowiązek przestrzegania tajemnicy zawodowej przez pracowników instytucji finansowych³². Jak długo różnicowanie sytuacji pracowników jest następstwem odrębnych warunków ich pracy, możemy mówić o dyferencjacji **uzasadnionej**. Znaczna część tego zróżnicowania wydaje się jednak nie spełniać tego warunku. Porównanie poszczególnych instytucji prawa pracy w przepisach szczególnych często wskazuje na przypadkowość tego różnicowania³³. Dodatkowo zależy ono niekiedy od okresu, w którym wydawane były dane przepisy. Brak jest również konsekwencji przy zmianach przepisów szczególnych. Częściowo zapobiegać temu mogłaby nadrzędna pragmatyka służbowa. Funkcję taką pełniła kiedyś ustawa o państwowej służbie cywilnej z 1922 r. Również obecnie podnosi się potrzebę „przełamania swoistego braku ładu legislacyjnego, którego przyczyną jest duże zróżnicowanie mery-

³² Np. art. 49 ust. 1 pkt 2 i art. 220 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 989 z późn. zm.).

³³ Por. np. M. Latos-Miłkowska, *Czas pracy w pragmatykach urzędniczych* (w niniejszym opracowaniu).

toryczne i formalne poszczególnych pragmatyk urzędniczych. Poważną barierą prawną, dalece utrudniającą racjonalne zarządzanie w urzędach administracji rządowej, jest zbyt daleko idące rozproszenie i zróżnicowanie reguł prawnych w odniesieniu do zasad zatrudniania³⁴.

Nieuzasadniona dyferencjacja dotyczy także niektórych **przywilejów** określonych grup zawodowych, których źródłem jest szczególne prawo pracy. Ich ocena jest sprawą złożoną. Wiele z nich ma charakter tradycyjny, ugruntowany w przepisach. Inne zostały uzyskane przez daną grupę w sposób chyba trochę przypadkowy. Przywileje te są zdecydowanie broniące przez zainteresowanych (np. górników czy nauczycieli), a często krytykowane przez pozostałych zatrudnionych.

9. Prawo szczególne może również przewidywać obowiązki pracownicze oraz skutki ich naruszenia, które nie zawsze zasługują na aprobatę. Dla przykładu: kontrowersyjną przyczyną natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy z profesorem jest „niedostarczenie w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne” (art. 126 pkt 2 p.s.z.w.). Wydaje się, że przepis ten wprowadzono, ponieważ nauczyciele akademicy nieco lekceważąco traktowali obowiązek badań³⁵. Trzeba mieć jednak na uwadze, że ów przepis pomija kwestię zapewnienia przez uczelnię możliwości sprawnego przeprowadzenia tych badań, z czym nierzadko łączy się wywiązanie z tego obowiązku, jak również często ich powierzchowny charakter (bezużyteczny dla oceny stanu zdrowia). Nie uzasadnia to więc nałożenia sankcji dalej idącej niż w powszechnym prawie pracy, gdzie skutki naruszenia takiego obowiązku pracowniczego mogą być bardzo zróżnicowane, w zależności od rzeczywistego znaczenia badań dla wykonywanej pracy. Nierzadko też znaczenie takich badań w innych działach zatrudnienia może być dużo większe niż przy wykonywaniu pracy naukowo-dydaktycznej. Dotyczy to zwłaszcza zagrożenia osób trzecich, które wydaje się niewielkie, jeżeli profesor prowadzi zajęcia bez badań okresowych.

³⁴ P. Nowik, *Jednolita pragmatyka urzędnicza a powszechne prawo pracy* (w niniejszym opracowaniu).

³⁵ „Niedostarczenie w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne” (art. 126 pkt 2 p.s.z.w.) dotyczy w gruncie rzeczy braku tych badań, bo samo dostarczenie ich wyników nie stanowi czynności skomplikowanej.

10. Szczególne prawo pracy jest w dużym stopniu we władaniu resortów. Dlatego też niekiedy jest nazywane **prawem resortowym**. Kierowanie podległymi placówkami łączy się z wydawaniem przepisów. Kierownictwo resortu przy ich pomocy realizuje również określoną politykę, w tym politykę personalną w podległych sobie placówkach. Opiera się to także na znajomości stosunków zatrudnienia w jednostkach podległych danemu resortowi, jak również wieloletnim stosowaniu obowiązujących w nim pragmatyk służbowych. Wiąże się to jednak niekiedy także z niechęcią do stosowania powszechnego prawa pracy, spowodowaną między innymi, jak można przypuszczać, jego słabą znajomością. Urzędnicy najlepiej znają bowiem prawo, które sami tworzą. Czasem odwołanie do przepisów kodeksu pracy jest dość przypadkowe i dotyczy tych kwestii, których samodzielna regulacja chyba nastroczała trudności legislatorom resortowym³⁶.

11. Pierwotnie zakładano, że szczególne prawo pracy będzie zawarte w przepisach wykonawczych do kodeksu pracy³⁷, dopuszczonych dawnym art. 298 k.p.³⁸ Przepis ten pośrednio wyznaczał zakres podmiotowy i przedmiotowy tych przepisów. Jego uchylenie spowodowało brak ograniczeń dla stanowienia prawa szczególnego. W niepamięć poszła też zasada „niezbędnych odstępstw”, o których w nim mowa. Wydaje się, że **jednolistość prawa pracy** powinna być nadrzędną zasadą tworzenia przepisów tej dziedziny

³⁶ Przykładem jest ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury, której art. 12 ust. 4 przewiduje, że rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem bez wypowiedzenia może nastąpić m.in. w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z innych przyczyn, po upływie okresów przewidzianych w art. 53 k.p. Jeszcze wyraźniej wskazuje na to ust. 6 tego przepisu, według którego art. 52 k.p. stosuje się odpowiednio. Nie jest jasne, na czym ma polegać „odpowiednie” stosowanie tego przepisu kodeksu pracy.

³⁷ Klóciło się to z zasadą ustawowego kształtowania praw i obowiązków pracowników.

³⁸ Według art. 298 rozporządzenia Rady Ministrów mogły określać w sposób szczególny niektóre prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w urzędach państwowych, innych działach służby państwowej, w zakładach służby zdrowia, jednostkach wojskowych i w innych zakładach pracy na stanowiskach związanych ze służbą zagraniczną lub obronnością kraju, a także zatrudnionych za granicą przez polskie przedsiębiorstwa. Dotyczyło to zwłaszcza specjalnych wymagań w zakresie kwalifikacji osobistych i zawodowych, zasad i trybu przenoszenia na inne stanowiska, zasad odpowiedzialności służbowej i zawieszania w czynnościach oraz niezbędnych odstępstw od przepisów kodeksu w zakresie czasu pracy i wynagradzania za godziny nadliczbowe.

prawa, a odchodzenie od niej powinno mieć charakter uzasadnionego wyjątku.

prof. zw. dr hab. Ludwik Florek, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego

Powszechne i szczególne prawo pracy w aspekcie jego pojmowania, dyferencjacji i systematyzacji

1. Szczególne prawo pracy a akty wykonawcze i autonomiczne prawo pracy

Termin „powszechnie obowiązujące ustawodawstwo pracy” pojawiał się w licznych aktach prawnych zarówno w okresie przedwojennym, jak i powojennym. Zakres znaczeniowy tego nie był ściśle określony, natomiast od wejścia w życie kodeksu pracy można uznać – kierując się zwłaszcza sformułowaniami jego art. 5 – że przepisami powszechnymi (powszechnym prawem pracy) są zasadniczo przepisy kodeksu pracy. Stwierdzić tu jednak jednocześnie należy, że trzymając się litery art. 5 k.p., w gruncie rzeczy można mówić tylko o „szczególnym prawie pracy” („przepisach szczególnych”) i o „kodeksowym prawie pracy” („przepisach kodeksu pracy”). Niezależnie od tego pojawia się pytanie, jaki zakres znaczeniowy należy nadać pojęciu szczególnych przepisów prawa pracy (szczególnemu prawu pracy), w szczególności czy ograniczać go – tak jak przyjmuje się to na gruncie art. 5 k.p. – do przepisów pragmatyk pracowniczych. Dotyczy ono zwłaszcza tego, czy do kategorii szczególnego prawa pracy należy zaliczyć akty wykonawcze do kodeksu pracy oraz akty tzw. autonomicznego prawa pracy. Jest ono aktualne przede wszystkim w odniesieniu do tego ostatniego, bo regulacje układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów mogą modyfikować i z korzyścią dla pracowników modyfikują reguły kodeksu pracy, traktowane w tym wypadku jako ustalające minimalny poziom uprawnień i maksymalny poziom obciążeń i obowiązków pracowniczych.

Z aktami wykonawczymi do tego kodeksu jest natomiast inaczej, bo należy przyjąć, że zasadniczo nie dodają one niczego nowego do tego, co zostało rozstrzygnięte w sposób ustawowy, konkretyzując jedynie to, co przewiduje ustawa. Konkretyzują czy uszczegółwiają to, co zostało już rozstrzygnięte w ustawie, ale to nie oznacza, że ich przepisy są przepisami szczególnymi w stosunku do przepisów ustawowych. Mogą być one wydawane tylko przez konstytucyjnie określony organ, na podstawie szczególnego upoważnienia zawartego w kodeksie pracy i tylko w celu jego wykonania. Upoważnienie musi przy tym określać właściwy organ do wydania rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu. Akty wykonawcze do kodeksu pracy nie mogą wprowadzać odstępstw od tego, co zostało w nim uregulowane, tak jak jest to w przypadku ustaw, które mogą ustanawiać odstępstwa od tego, co zostało rozstrzygnięte w tym kodeksie, czy też normować określone materie kodeksowe w sposób zupełnie inny. W tym stanie rzeczy trudno zaakceptować twierdzenie, że akty wykonawcze do kodeksu pracy stanowią czy też że w określonych przypadkach mogą stanowić szczególne prawo pracy. Jest to nie tyle prawo szczególne, ile „wykonawcze” prawo pracy.

W odniesieniu do aktów wykonawczych nie ma zastosowania zasada *lex specialis derogat legi generali* (*lex posteriori generalis non derogat legis priori specialis*), ponieważ akt prawny niższego rzędu (wykonawczy) nie może uchylać aktu prawnego wyższego rzędu i w tym sensie akty te nie są „przepisami szczególnymi”. Ich przepisy, w przypadku gdy są niezgodne z ustawą, nie obowiązują, bo naruszają ustawę jako nadrzędny akt prawny. Mają natomiast moc wiążącą nie dlatego, że zawierają unormowania bardziej szczegółowe od tych, które mieszczą się w ustawie, lecz dlatego, że wydane zostają na jej podstawie – i w tym sensie czerpią swoją moc tylko z ustawy – oraz wiążą tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to ustawa. Jeżeli jakiś przepis aktu wykonawczego jest niezgodny z przepisem ustawy, to nie obowiązuje nie dlatego, że nie jest przepisem szczególnym, lecz z tej racji, że koliduje z aktem wyższego rzędu, a więc narusza zasadę *lex superior lex inferior*.

Warto tu wszakże wskazać, że w przeszłości niektóre akty wykonawcze do kodeksu pracy w sensie faktycznym funkcjonowały w gruncie rzeczy jak akty prawa szczególnego. Mam tu na myśli rozporządzenia wydawane

w przeszłości na mocy dawnego art. 298 k.p. Delegacja ustawowa do ich wydawania została sformułowana w kodeksie pracy tak szeroko, że w gruncie rzeczy mogły normować w sposób odmienny wszystkie główne materie stosunku pracy w odniesieniu do określonych grup pracowników (głównie pracowników aparatu publicznego), co upodabniało je w istocie do pragmatyk służbowych (pracowniczych) stanowionych w formie ustaw. Przypomnieć tu jednak należy, że ten sposób normowania stosunku pracy pracowników zatrudnionych w służbie publicznej stał się przedmiotem częstej krytyki ze strony doktryny prawa pracy z powołaniem się jeszcze na Konstytucję z 1952 r. W świetle obecnie obowiązującej Konstytucji RP (art. 92) tak sformułowana delegacja ustawowa jak ta, która znalazła się w dawnym art. 298 k.p., w oczywisty sposób musi zostać zakwestionowana; nic więc dziwnego, że art. 298 k.p. został uchylony. Dziwi tylko to, że nastąpiło to tak późno, bo dopiero w 2003 r., a nowa Konstytucja – zaostrzająca rygory wydawania aktów wykonawczych – uchwalona została już w 1997 r.¹

Tego rodzaju argumentacja jak ta, która może być przytoczona w przypadku aktów wykonawczych, nie jest aktualna w odniesieniu do autonomicznego prawa pracy, niemniej nie jest to szczególne prawo pracy w rozumieniu art. 5 k.p. Z drugiej wszakże strony, przyjmując szersze pojmowanie szczególnego prawa pracy (przepisów szczególnych), można uznać, że się ono w tej szerszej kategorii pojęciowej jednak mieści. W ogólności wszakże powyższe uwagi prowadzą do wniosku, że przyjmując, iż powszechne prawo pracy stanowi kodeks pracy, oraz mając na uwadze brzmienie jego art. 5, należy przyjąć, że szczególnym prawem pracy są tylko akty tej samej rangi co kodeks pracy, a więc ustawy.

2. Kodeksowe i „uzupełniające” prawo pracy

Poza kodeksem pracy do prawa pracy zalicza się dziesiątki różnego rodzaju ustaw. Powstaje więc pytanie, czy wszystkie one stanowią „szczególne prawo pracy”. W szczególności chodzi o to, czy poza pracowniczymi pragmatykami służbowymi (służb publicznych, pracowników aparatu publicznego), co w świetle art. 5 k.p. nie budzi wątpliwości, do powszechnego prawa pracy należy zaliczyć także pozostałe ustawy uważane za należące do prawa pracy,

¹ Por. np. J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2009, s. 1332.

czy tylko niektóre z nich i pod jakimi warunkami. Inne założenie oznaczałoby, że możliwe byłoby przyjęcie, że część z tych ustaw uznana zostałaby – obok kodeksu pracy – także i na równi z nim za powszechne prawo pracy. Odpowiedź na te pytania w dużej mierze uzależniona jest od wniosków wypływających z analizy zakresu podmiotowego i przedmiotowego kodeksu pracy jako aktu prawnego bez wątpienia stanowiącego „powszechne prawo pracy”. Warto tu przy tym pamiętać, że przed uchwaleniem kodeksu pracy „powszechnie obowiązujące ustawodawstwo pracy” było pojęciem, które obejmowało wiele aktów normatywnych prawa pracy, a nie jedną ustawę.

Według art. 1 k.p. kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, przy czym w głównej mierze reguluje on ich prawa i obowiązki jako stron stosunku pracy, w tym przede wszystkim ich prawa i obowiązki względem siebie. Oprócz tego typu praw i obowiązków pracodawca ma także na przykład obowiązki wobec załogi i wobec państwa, podobnie jak i w przypadku pracowników można mówić o prawach i obowiązkach względem pracodawcy, ale także i wobec innych pracowników oraz załogi, jak i w pewnej mierze wobec państwa. Oprócz tego jakkolwiek art. 1 k.p. wskazuje tylko na prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, to jednak kształtuje bezpośrednio lub pośrednio i w mniejszym lub większym zakresie także sytuację prawną innych podmiotów (organów). Zawiera postanowienia dotyczące związków zawodowych oraz organizacji pracodawców, odsyłając wprawdzie w art. 18¹ k.p. do „ustawy o związkach zawodowych, ustawy o organizacji pracodawców oraz innych przepisów prawa”, ale jednocześnie regulując w sposób szczegółowy na przykład zawieranie układów zbiorowych pracy, których stronami są te podmioty. Akty te nie są zawierane przez „pracowników i pracodawców”, lecz przez związki zawodowe i organizacje pracodawców (pracodawców) jako odrębne podmioty prawa. Przepisy określające w kodeksie pracy tzw. uprawnienia konsultacyjne związków zawodowych (np. w kwestii rozwiązania stosunku pracy) nie przyznają ich pracownikom, lecz organizacjom związkowym. Przepisy kodeksu pracy w różnych miejscach przyznają także określone prawa ogółowi pracowników danego zakładu pracy, a więc załodze, która jest innym podmiotem i inną kategorią pojęciową niż „pracownicy”. Przyznają na przykład prawo zawierania porozumień o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy „przedstawicielstwu” pracowników (art. 9¹ § 2 k.p.), które przecież jest inną

kategorią prawną niż „pracownicy” (art. 1 k.p.). W kodeksowych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pojawiają się między innymi takie podmioty (organy) jak „przedstawiciele” pracowników, komisja bezpieczeństwa i higieny pracy, służba bezpieczeństwa i higieny pracy, Komisja do spraw Najwyższych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych, lekarze, Państwowa Inspekcja Sanitarna czy Państwowa Inspekcja Pracy. Gdy chodzi o tę ostatnią, szereg dalszych jej kompetencji przewidzianych jest w różnych innych miejscach kodeksu pracy, na przykład inspektorzy pracy rejestrują układy zbiorowe pracy lub wydają zezwolenie na pracę dzieci. Trudno więc twierdzić, że kodeks pracy – w części – nie określa praw i obowiązków Państwowej Inspekcji Pracy, czy też że w części nie określa praw i obowiązków załogi jako podmiotu uprawnionego do uczestniczenia w zarządzaniu zakładem pracy.

Kodeks pracy określa nie tylko prawa i obowiązki pracowników, lecz także byłych pracowników (np. w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy), jak również ich następców prawnych (małżonka, członków rodziny). Jego przepisy dotyczą także osób ubiegających się o zatrudnienie, które przy tym niekoniecznie zostaną zatrudnione. Tak jest w szczególności w przypadku prawa do swobodnie wybranej pracy (art. 10 k.p.) czy nakazu równego traktowania w zatrudnieniu, ponieważ według art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. zasada ta dotyczy między innymi odmowy nawiązania stosunku pracy, a więc w tym zakresie odnosi się nie do pracownika, ale do kandydata na pracownika. Niektóre przepisy kodeksu pracy jako adresata wskazują „państwo”, na przykład w myśl jego art. 10 państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę, także „państwo” prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia. Kodeks pracy zawiera przepisy dotyczące rozpatrywania sporów o roszczenia ze stosunku pracy, w tym normuje tworzenie i funkcjonowanie komisji pojednawczej. W pewnym zakresie reguluje także organizację i funkcjonowanie sądów pracy. Niepodobna przyjąć, że kodeksowe przepisy dotyczące tych organów są przepisami określającymi prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (art. 1 k.p.). Należy więc przyjąć, że kodeks pracy określa głównie, choć nie wyłącznie, prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Przepisy dotyczące w kodeksie pracy innych podmiotów (organów) niż pracownicy i pracodawcy trudno uznać za nienależące do powszechnego prawa pracy, bo w przeciwnym razie trzeba by stwierdzić, że w kodeksie pracy tylko część jego przepisów to przepisy powszechne. Kodeksowe regulacje dotyczące innych podmiotów (organów) niż pracodawcy i pracownicy mają z reguły charakter fragmentaryczny i to w mniejszym lub większym zakresie. W większym lub mniejszym zakresie są one uzupełniane przez unormowania ustaw pozakodeksowych, których przepisy w związku z tym mogą być określone jako „uzupełniające prawo pracy” (uzupełniające kodeks pracy). W odniesieniu do niektórych z nich w kodeksie pracy w gruncie rzeczy mamy tylko wzmiankę (np. „państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę”), w innych przypadkach ustawodawca odsyła do określonych ustaw (o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców, „innych przepisów prawa” – art. 18¹), w stosunku do jeszcze innych odsyła do „odrębnych przepisów” (pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach – art. 18², organizację i zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej określają odrębne przepisy – art. 18⁴, a także organizację, zadania i uprawnienia społecznej inspekcji pracy oraz zasady jej współdziałania z Państwową Inspekcją Pracy i innymi państwowymi organami nadzoru i kontroli określają odrębne przepisy – art. 18⁵), a na tle jeszcze innych unormowań (np. gdy chodzi o komisje pojednawcze czy sądy pracy) nie wprowadza żadnych odesłań. W odniesieniu do niektórych ustaw możemy przy tym stwierdzić, że z uwagi na zakres i znaczenie regulowanych materii uzupełniają one unormowania kodeksu pracy (np. główne uprawnienia „konsultacyjne” związków zawodowych w indywidualnych stosunkach pracy określone są w kodeksie pracy, a nie w ustawie o związkach zawodowych, podobnie jak całość ich kompetencji w zakresie zawierania układów zbiorowych pracy jest w tym kodeksie, a nie we wspomnianej ustawie), a na tle innych prawdziwa jest raczej teza, że to przepisy kodeksu pracy uzupełniają regulacje zawarte w innych ustawach. „Uzupełniające prawo pracy” nie może być zaliczone do szczególnego prawa pracy, chociażby z tego względu, że w odniesieniu do jego części kodeks pracy używa określenia „odrębne przepisy”. Rodzi się tu wszakże pytanie, czy „uzupełniające prawo pracy” może zostać zaliczone do kategorii powszechnego prawa pracy, czy nie. W moim przekonaniu jest to możliwe, co prowadzi do wniosku, że po-

wszechne prawo pracy dzieli się na „kodeksowe” prawo pracy i „uzupełniające” prawo pracy (pozakodeksowe powszechne prawo pracy).

3. Kodeksowe i pozakodeksowe powszechne prawo pracy

Wśród różnych ustaw, do których kodeks pracy nie odsyła (nie nawiązuje) ani w sposób bezpośredni, ani w sposób pośredni, znajdują się dalsze ustawy, które są lub bywają zaliczane do prawa pracy. Dla przykładu można tu wymienić ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników², ustawę z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych³, ustawę z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców⁴, ustawę z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy⁵, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁶, ustawę z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń w razie niewypłacalności pracodawcy⁷ czy ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych⁸. Część z nich, jak na przykład ustawę dotyczącą pracowników tymczasowych, należy zaliczyć do szczególnego prawa pracy; gdy chodzi natomiast o inne, umieścić je można w pojęciu powszechnego prawa pracy, choć nie stanowią one ani kodeksowego, ani uzupełniającego, pozakodeksowego, powszechnego prawa pracy. Decydujące jest tutaj to, czy ustawa została wydana z myślą o uregulowaniu stosunku pracy określonej grupy pracowników (np. pracowników tymczasowych), czy też przy założeniu, że ma normować określoną materię lub przedmiot prawa pracy (np. zwolnienia grupowe, ochronę roszczeń pracowniczych, ochronę miejsc pracy). Pewien kłopot powstaje na tle takich aktów jak ustawa o czasie pracy kierowców, bowiem z jednej strony określa ona prawa i obowiązki tylko jednej grupy pracowników, tj. kierowców (choć nie wszystkich), z drugiej

² Tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 192.

³ Dz. U. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.

⁴ Tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 z późn. zm.

⁵ Tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 385 z późn. zm.

⁶ Tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 149 z późn. zm.

⁷ Tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 272 z późn. zm.

⁸ Tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.

wszakże normuje tylko jeden, ściśle określony element ich statusu pracowniczego, a mianowicie ich czas pracy, co przemawia za niezaliczaniem jej do zakresu szczególnego prawa pracy.

Z dotychczasowych wywodów można wyprowadzić wnioszek, że prawo pracy dzieli się na powszechne prawo pracy i szczególne prawo pracy. To pierwsze zaś dzieli się na kodeksowe powszechne prawo pracy i pozakodeksowe powszechne prawo pracy. To ostatnie zaś dzieli się na uzupełniające pozakodeksowe powszechne prawo pracy, w tym prawo „odrębne”, oraz na powszechne pozakodeksowe prawo pracy, które nie ma statusu prawa uzupełniającego kodeksu pracy. Zarówno kodeksowe, jak i pozakodeksowe powszechne prawo pracy oraz prawo pracy szczególne składają się z aktów prawnych rangi ustawowej. Osobną natomiast kategorię pojęciową stanowi wykonawcze prawo pracy oraz autonomiczne prawo pracy. Szczególne prawo pracy to przy tym przepisy rangi ustawowej regulujące zasadniczo w sposób całościowy stosunek pracy określonej kategorii pracowników. Całościowy charakter mają na przykład regulacje ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, ale już nie ustawy o czasie pracy kierowców.

4. Pragmatyki pracownicze jako szczególne prawo pracy

Istnienie zarówno pozakodeksowego powszechnego prawa pracy, jak i szczególnego prawa pracy stanowi zasadniczo konsekwencję trudności techniczno-legislacyjnych w kompleksowym normowaniu stosunków stanowiących przedmiot prawa pracy. Innymi słowy o ich istnieniu rozstrzygają względy wynikające z obszerności, złożoności oraz materialnego i formalnego zróżnicowania unormowań prawa pracy, które sprawiają, że jakkolwiek określone materie pozostawione poza kodeksem pracy powinny czy też mogłyby być z powodzeniem w nim uregulowane, to jednak normowane są w ustawach pozakodeksowych. Jakkolwiek w niektórych przypadkach ustanawianie pozakodeksowych ustaw uwarunkowane bywa także partykularnymi interesami określonych grup pracowników, tak jak ma to miejsce w odniesieniu do pragmatyk pracowniczych, to jednak nie wydaje się jednak, by był to czynnik jedyny czy zawsze rozstrzygający. Można wobec tego – jak sądzę – ogólnie stwierdzić, że zróżnicowanie prawa pracy na prawo powszechne i szczególne ma charakter i uwarunkowanie głównie techniczno-le-

gislacyjne (formalne), a nie merytoryczne. Nie przekreśla to oczywiście potrzeby i wagi rozważań zmierzających do wyjaśnienia znaczenia takich zwłaszcza wyrażań kodeksowych jak „szczególne przepisy” (szczególne prawo pracy) czy „przepisy odrębne”.

Niezależnie od tego w tym kontekście godzi się wszakże podkreślić i przypomnieć, że w przeszłości wysuwany był postulat ograniczenia liczby pragmatyk służbowych (pracowniczych), a w radykalnej wersji postulat ich całkowitej likwidacji, przez włączenie unormowań służby publicznej do kodeksu pracy. Postulat ten nigdy nie został wcielony w życie, jakkolwiek najbliższej jego realizacji był sam kodeks pracy, w jego pierwotnej wersji, gdyż w wyniku jego uchwalenia uchylona została ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej⁹, a także inne pragmatyki pracownicze, co oznaczało istotną ich redukcję, a ponadto przewidziano wydawanie osobnych przepisów dla najważniejszych (z ustrojowego punktu widzenia) grup pracowników aparatu państwowego w formie rozporządzeń wykonawczych (d. art. 298 k.p.). W następnych latach liczba pragmatyk pracowniczych i niepracowniczych nie tylko że nie zmalała, ale istotnie wzrosła, co oznaczało i oznacza poszerzenie się zakresu podmiotowego i przedmiotowego szczególnego prawa pracy. Postulat objęcia bezpośrednio przepisami kodeksu pracy także materii pragmatyk służbowych był obecny w toku prac nad projektem kodeksu pracy z 2006 r. Jego twórcy widzieli w szczególności uzasadnienie i potrzebę ograniczenia liczby i pewnego scalenia pragmatyk służbowych, ale ostatecznie propozycje, które w tym zakresie zostały sformułowane w tym projekcie, są raczej skromne, nieśmiałe i ostrożne.

Jak wspomniano, pozostawienie materii pragmatyk służbowych (pracowniczych) poza kodeksem pracy spowodowane jest trudnościami techniczno-legislacyjnymi, które się pojawiają, gdy chce się je do niego włączyć. Istotny jest tu jednak również nacisk ze strony zainteresowanych grup pracowniczych lub poszczególnych służb publicznych. Zarówno władze publiczne (poszczególne ministrowie i szefowie służb), jak i pracownicy w nich zatrudniani są zainteresowani w ustanawianiu dla nich osobnych ustaw, gdyż w przekonaniu tych pierwszych podkreśla to wagę danej służby i jest dogodną drogą do zapewnienia większej efektywności pracy osób w niej zatrudnionych, zaś

⁹ Tekst jedn.: Dz. U. z 1949 r. Nr 11, poz. 72 z późn. zm.

w przekonaniu pracowników jest to skuteczny instrument zapewniający im dodatkowe uprawnienia i przywileje. Szczególne prawo pracy (prawo służby publicznej, prawo urzędnicze) jest przy tym wytworem rozwoju historycznego. Rozwój ten najpierw doprowadził do ukształtowania się prawa służby publicznej jako części prawa publicznego odrębnego od prawa pracy, a następnie do włączenia części osób zatrudnionych w aparacie publicznym w orbitę prawa pracy. Gdyby nie włączono do prawa pracy części osób zatrudnionych w aparacie publicznym, nie doszłoby też do wyodrębnienia szczególnego prawa pracy, przynajmniej w tej jego części, która ich dotyczy.

5. Powszechne i szczególne prawo pracy a przedmiot prawa pracy

Problem powszechnego i szczególnego prawa pracy zasługuje na to, by spojrzeć na nie również od strony pojęcia i przedmiotu prawa pracy. Prawo pracy, w tym także kodeks pracy, mają charakter kompleksowy, co wyraża się zwłaszcza tym, że zawarte w nich unormowania mają równocześnie charakter zobowiązaniowy (cywilnoprawny), administracyjnoprawny (publicznoprawny) oraz penalny. Między innymi ta okoliczność sprawia, że wyznaczenie ścisłych granic prawa pracy jest wielce utrudnione, jeżeli w ogóle nie niemożliwe. Można założyć, że granice te mają charakter obiektywny, choć w dużej mierze zależą również od subiektywnych poglądów. Niezależnie od tego, czy przyjmuje się, że wyodrębnienie prawa pracy i jego granice mają charakter obiektywny, to jednak jednocześnie może być ono ujmowane szerzej lub wężiej. Szersze lub węższe ujęcie (wyznaczenie granic) prawa pracy ma odpowiednie znaczenie także dla ustalenia tego, jak wyznaczone są granice powszechnego i szczególnego prawa pracy.

Pojęcie prawa pracy na ogół definiowane jest przez wskazanie jego przedmiotu, tj. określonych stosunków przez nie regulowanych. Niekwestionowanym przedmiotem prawa pracy jest stosunek pracy, w związku z którym mówi się nieraz o prawie stosunku pracy. Do przedmiotu prawa pracy należą także inne stosunki, które są związane z pracą, przy czym zarówno gdy chodzi o rodzaj i liczbę tych stosunków, jak i zakres i sposób ujmowania poszczególnych ich typów, spotykane ujęcia są szersze lub węższe. Szersze ujęcie prawa pracy oznacza, że odpowiednio szeroko pojmowane jest „po-

wszechne prawo pracy”, podobnie jak może to prowadzić do wyznaczenia szerszego zakresu szczególnego prawa pracy. W szerokim ujęciu przedmiotu prawa pracy, obok stosunku pracy, wymienia się zbiorowe stosunki pracy (stosunki zbiorowego prawa pracy), niepracownicze stosunki pracy, stosunki poprzedzające nawiązanie stosunku pracy (pośrednictwo pracy i bezrobocie), administracyjne stosunki prawa pracy, procesowe stosunki prawa pracy, osobowe stosunki prawa pracy oraz normodawcze stosunki prawa pracy. Dodatkowo można jeszcze wyróżnić stosunki leżące na pograniczu prawa pracy i prawa cywilnego (w tym prawa rodzinnego i handlowego) oraz prawa własności przemysłowej i prawa autorskiego, jak również prawa pracy i prawa zabezpieczenia (ubezpieczenia) społecznego. Mając na względzie tak szeroko wyznaczony zakres przedmiotu prawa pracy, prawo to można podzielić na: prawo stosunku pracy, zbiorowe prawo pracy, prawo niepracowniczych stosunków zatrudnienia, administracyjne prawo pracy, procesowe prawo pracy, prawo zatrudnienia (rynkę pracy) i bezrobocia, normodawcze prawo pracy i osobowe prawo pracy¹⁰. Taki podział prawa pracy – według jego przedmiotu – krzyżuje się z jego podziałem na powszechne i szczególne prawo pracy, a także z wyróżnianym autonomicznym i wykonawczym prawem pracy.

W ramach prawa niepracowniczego zatrudnienia – jako części prawa pracy – wyróżnia się niepracownicze zatrudnienie typu cywilnoprawnego, niepracownicze zatrudnienie typu administracyjnego, niepracownicze zatrudnienie typu penalnego i niepracownicze zatrudnienie typu ustrojowego¹¹. Na tym tle warto zadać pytanie, czy unormowania regulujące niepracownicze zatrudnienie jako należące do prawa pracy stanowią część powszechnego, czy szczególnego prawa pracy. Nie regulują one stosunku pracy, ale nie stoi to na przeszkodzie zaliczenia ich do powszechnego prawa pracy, tak jak na przykład okoliczność, że obowiązują unormowania dotyczące zbiorowych stosunków pracy (a więc nie indywidualnych stosunków pracy), nie wyklucza zaliczenia zbiorowego prawa pracy do prawa pracy w ogólności.

¹⁰ Dla przykładu por. W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, t. I, Białystok 1994, s. 26 i n.

¹¹ *Ibidem*, s. 54 i n.