**PODSTAWY PRAWA PRACY**

**STUDIA NIESTACJONARNE ADMINISTACJI (3)II**

**WYKŁAD PLANOWANY NA 29 MARCA 2020 R**

**I . ZAGADNIENIA SZCZEGÓŁOWE DO TEMATU „STOSUNEK PRACY”.**

1. Jakie są podstawowe obowiązki pracownika w ramach stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.)?

2. Jakie są podstawowe obowiązki pracodawcy w ramach stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.)?

( Zwróć uwagę, że pracodawca ma w istocie dwa podstawowe obowiązki wyrażone w tym przepisie)

3. Co oznacza dobrowolność stosunku pracy?

( Zwróć uwagę na :

 Art. 10. § 1. K.P. Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu oraz Art. 11. K.P. [Swoboda nawiązania stosunku pracy] Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika

Art. 65. 1-2. Konstytucji RP - Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa. Obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę.)

4.W czym wyraża się osobisty charakter nawiązania stosunku pracy?

(Zwróć uwagę: pracownik jako strona stosunku pracy zobowiązany do spełniania pracy określonego rodzaju we własnej osobie, problem zastępstw – pracownik zastępujący na polecanie pracodawcy chora koleżankę wykonuje swój obowiązek pracy a nie jej, prawna niemożliwość zawierania umów których przedmiotem jest wykonanie obowiązków przypisanych danemu pracownikowi – czyli jako pracownik nie mogę wziąć podwykonawcy, który wykona moją pracę)

5. W czym wyraża się odpłatność stosunku pracy?

( Zwróć uwagę : obowiązek zapłaty wynagrodzenia, jako element definicji stosunku pracy, „bezwzględny” charakter prawa do wynagrodzenia: zakaz zrzeczenia się, niemożność przeniesienia prawa do wynagrodzenia na inna osobę (nie mylić tego z możliwością dokonania technicznej czynności wypłaty środków do rąk osoby upoważnionej przez pracownika do odebrania wynagrodzenia)

Zob. też art. 84 – 91 k.p.

6. W czym wyraża się ciągłość świadczenia pracy w ramach stosunku pracy?

( Zwróć uwagę:

1/ Informatyk wykonuje na umowę o dzieło program X. Zadowolony Klient chce teraz zamówić u niego program Y. Musi więc zawrzeć kolejną umowę o dzieło, której przedmiotem będzie opracowania programu Y.

2/ Informatyk jest pracownikiem. W ramach swojej umowy o pracę tak długo jak będzie zatrudniony i, w przyjętych godzinach pracy ma opracowywać tyle programów komputerowych danego rodzaju ile sobie życzy pracodawca – za to samo uzgodnione wynagrodzenie.)

7. W czym wyraża się cecha stosunku starannego działania w przypadku stosunku pracy?

(Zwróć uwagę:

Zobowiązanie starannego działania – podmiot działający ma dokładać przeciętnej, przyjętej w stosunkach danego rodzaju staranności w dążeniu do osiągnięcia celu. Jeżeli tak jest, jego kontrahent co do zasady musi zrealizować wobec niego swoje zobowiązanie (np. zapłacić wynagrodzenie) nawet jeśli rezultat odbiega od założonego.

Zobowiązanie rezultatu – podmiot działający dostanie zapłatę od kontrahenta jeśli osiągnie zakładany w umowie rezultat. Np. informatyk zawierając umowę o dzieło – stworzenie działającego zgodnie z założeniami programu X dostanie zapłatę jeśli w terminie klient odbierze działający program.

Pracownik wykonuje pracę z należytą starannością, zgodnie ze swoją wiedzą i doświadczeniem – pracodawca zaś kieruje jego pracą, wyposaża go w materiały i sprzęt, nadzoruje żeby oczekiwane rezultaty zostały osiągnięte.

Oczywiście – są różne rodzaje pracy – i rola oraz odpowiedzialność pracownika w osiągnięciu rezultatu może być mniejsza lub większa ( por. pracownik urzędu a przedstawiciel handlowy)

Art. 100. § 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.)

8. W czym wyraża się praca pod kierownictwem pracodawcy?

(Zwróć uwagę:

Praca pod kierownictwem: Art. 100. § 1 k.p. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Wyznaczanie miejsca i czasu wykonywania pracy, organizowanie pracy : 100 § 2 k.p. Pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;

Kierownictwo pracodawcy – cecha definicyjna stosunku pracy

Podporządkowanie pracownika – cecha opisowa stosunku pracy – porządkowanie poleceniom dotyczącym pracy, podporzadkowanie organizacji pracy, podporządkowanie regulaminom i innym aktom wewnętrznym wydawanym przez pracodawcę, nadzór i kontrola nad wykonywaniem pracy, ocenianie pracowników, nakładanie kar porządkowych, przyznawanie nagród, docenianie)

9. Na czym polega koncepcja porządkowania autonomicznego?

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do szeroko przytaczanego wyroku z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99 , pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. (...) W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań (…).W nowym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (…). Ten nowy system podporządkowania autonomicznego był według Sądu Najwyższego szczególnie widoczny w przypadku pracowników wykonujących zawody twórcze, gdyż szczególnie im pracodawca pozostawia istotny margines swobody co do sposobu realizacji powierzonego w ramach stosunku pracy zadania.

Sąd Najwyższy akcentuje w swych wypowiedziach związek zwiększonego zakresu autonomii pracownika z rodzajem wykonywanej pracy, pełnioną funkcją, stanowiskiem (zawody twórcze czy przypadki pracy na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych, m.in. w wyrokach: z dnia 30 maja 2017 r., I PK 171/16 , z dnia 8 czerwca 2017 r., I UK 240/16 , z dnia 6 grudnia 2016 r. , UK 439/15 , z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 ) czy też szerzej – z potrzebą dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika (np. wyrok z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15 ). Współcześnie warto w szczególności odwołać się na przykład do wyroku z dnia 8 czerwca 2017 r., I UK 240/16. Sąd Najwyższy w swoich rozważaniach wyraził m.in. pogląd, że o ile archetypem pracy podporządkowanej była prosta fizyczna praca, o tyle współcześnie wobec nowych warunków społeczno-gospodarczych, rozwoju techniki, organizacji pracy, teleinformatyki i innych, pojęcie podporządkowania ewoluuje, aż po tzw. podporządkowanie autonomiczne, w którym pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania, samodzielnie jednak decyduje o sposobie ich realizacji. Jak podkreślił dalej Sąd Najwyższy, pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem, czy też właściwym tempem wykonywanych czynności pracowniczych, gdyż wystarczy wskazanie zadania i zakreślenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Co więcej, zdaniem Sądu w przypadku prac na stanowiskach samodzielnych lub kierowniczych samodzielnych, pracodawca ma wręcz prawo oczekiwać aktywności w zakresie sposobu wykonywania pracy.

9. Jakie są rodzaje ryzyka pracodawcy?

ryzyko pracodawcy ogólnie – w określonych przez prawo sytuacjach (!!!) pomimo braku efektów/braku zakładanych rezultatów pracodawca musi zapłaci wynagrodzenie i/lub kontynuować zatrudnianie pracownika

Ryzyko techniczno – organizacyjne, np. art. 81 k.p., pracownik jest gotowy do pracy – z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie może jej wykonać ,

Ryzyko socjalne, np. art.92, pracownik jest gotowy do pracy – z przyczyn socjalnych rodzinnych osobistych np. zdrowotnych nie może jej wykonać,

Ryzyko osobowe – pracodawca odpowiada za dobór pracowników i ich właściwe wprowadzenie do pracy.

Ryzyko gospodarcze – np. pracodawca nie może sprzedać swoich produktów – co do zasady dopóki pracownik jest u niego zatrudniony ma prawo do wynagrodzenia ( można nie dawać podwyżki, negocjować obniżenie wynagrodzeń lub je wypowiedzieć). Ale ostatecznie ryzyko gospodarcze może uderzyć w pracownika ( zwolnienia grupowe, upadłość pracodawcy itd.)

**II. ZAGADNIENIA SZCZEGÓŁOWE DO TEMATU „ŹRÓDŁA PRAWA PRACY”**

1. Jak skonstruowany jest system źródeł prawa pracy i co jest cechą szczególną systemu źródeł prawa pracy?

(Zwróć uwagę na: dwa obszary źródeł prawa pracy – ustawowe prawo pracy i autonomiczne prawo pracy)

2.Co to jest autonomiczne praw pracy?

3. Jakie są źródła ustawowego prawa pracy?

4. Jakie są źródła autonomicznego prawa pracy?

Zagadnienia szczegółowe do tematu „Podstawy nawiązania stosunku pracy”

1. Jak można sklasyfikować podstawy nawiązania stosunku pracy?

(Zwróć uwagę na art. 2 k.p. oraz przepisy działu IX k.p.)

2.Jakie są umowne podstawy nawiązania stosunku pracy?

3. Jakie są pozaumowne (szczególne)podstawy nawiązania stosunku pracy?

(Zwróć uwagę: zastosowanie pozaumownych podstaw nawiązania stosunku pracy warunkowane jest istnieniem podstawy prawnej – przepisu na to zezwalającego. Pracodawca nie ma zatem pełnej swobody wyboru formy zatrudnienia pracownika. Jeżeli brak jest przepisu wskazującego na zastosowanie szczególnej podstawy nawiązani stosunku pracy pracownika zatrudnia się na podstawie umowy o pracę).

Uwaga: tematyka umów o prace wchodzi do zakresu ćwiczeń.

4. Przeprowadź ogólną charakterystykę zatrudnienia na podstawie powołania.

Zwróć uwagę min.:

- musi istnieć przepis wskazujący na powołanie jako podstawę nawiązania stosunku pracy,

- powołanie może bowiem oznaczać także jedyni czynność organizacyjną polegająca na powierzeniu komuś funkcji, stanowiska – bez związku ze stosunkiem pracy, powołanie może też oznaczać…zatrudnienie na podstawie mianowanie (np. sędziowie). Konieczna jest analiza przepisów w danym konkretnym przypadku.

- pracodawca i podmiot powołujący nie musi być tożsamy – np. premier powołuje wojewodę powierzając mu funkcję, stosunek pracy nawiązany jest zaś z urzędem wojewódzkim,

- dość typowo powołanie służy do obsady stanowisk kierowniczych, obecnie jednak można uznać że podlega ono ograniczeniu co do zakresu stosowania ,dość charakterystyczne jest przeprowadzanie konkursu na stanowisko przed powołaniem,

Przykładów szukaj:

- Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych, Art. 30-45,

- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych, art. 24 – 27,

- Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, art. 15-16,

- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, art. 2-4,

5. Przeprowadź ogólna charakterystykę stosunku pracy na podstawie wyboru

Zwróć uwagę min.:

- musi istnieć przepis wskazujący na powołanie jako podstawę nawiązania stosunku pracy, albo w akcie korporacyjnym (statucie organizacji społecznej danego typu) albo w ustawie,

- wybór może oznaczać jedynie obsadę stanowiska, musi być jasne że kreuje on stosunek pracy. Np. rektor jest wybierany – ale nie oznacza to zatrudnienia na podstawie wyboru. Dlaczego? Bo na rektora kandyduje osoba która jest już pracownikiem uniwersytetu. Nastąpi tu jedynie obsada stanowiska bez nawiązywania stosunku pracy,

- charakterystycznym pracodawcą są organizacje społeczne (np. stowarzyszenia, partie polityczne ).W podmiotach takich istnieją funkcje sprawowane honorowo, społecznie i etatowo, zawodowo. W przypadku kluczowych funkcji etatowych np. przewodniczący partii X statut może przewidywać, że stanowisko to będzie obsadzane w drodze wyborów przeprowadzanych na zasadach określonych w statucie a osoba wybrana będzie zatrudniania jako pracownik pełniąc mandat jako prezes partii.

- zatrudnienie dość typowo jest na czas określony (na okres kadencji określony w statucie),

- skrócenie kadencji ( odwołanie przez wyborców) musi spowodować rozwiązanie stosunku pracy,

- innego przykładu stosunku pracy na podstawie wyboru szukaj w Ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, art. 2-4,

6.Przeprowadź ogólna charakterystykę stosunku pracy na podstawie mianowania

- musi istnieć przepis wskazujący na mianowanie, jako podstawę nawiązania stosunku pracy,

- mianowanie może być podstawa zatrudnienia administracyjnoprawnego,

- typowo dotyczyło wyodrębnionych grup zawodowych obsługujących istotne funkcje państwa. Każda taka grupa dysponowała własną regulacja ustawową określającą zasady ich zatrudniania (tzw. pragmatyka pracownicza). Obecnie obserwuje się proces zastępowania mianowania umowami o pracę,

- ustawa odrębna określa w szczególności : wymogi jakie spełnić musi osoba aspirująca do zatrudnienia( w szczególności: wiek, wykształcenie, obywatelstwo, niekaralność) , szczególny tryb zatrudnienia ( np. po konkursie) i przebieg zatrudnienia ( przeszkolenie zawodowe, egzaminy zawodowe, kolejność umów o pracę ) oraz prawa i obowiązki. Typowo zatrudnienia na podstawie mianowania cechowała zwieszona trwałość – pracownika zatrudnionego na podstawie mianowania zwalniano po spełnieniu przesłanek ustawowych. Pracownicy mianowani typowo ponosili zaostrzona odpowiedzialność – tzw. dyscyplinarną za naruszanie obowiązków oraz etyki pracownika minowanego,

- w zakresie nie uregulowanym ustawa odrębną stosuje się k.p.

- obecnie w sytuacji zmiany podstawy zatrudnienia z mianowania na umowy o pracę typowo utrzymuje się niektóre elementy dawnego statusu w odniesieniu do pracowników umownych,

Przykładów zasad zatrudniania pracowników mianowanych szukaj np.:

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela

U S T AWA z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych

7. Przeprowadź ogólną charakterystykę stosunku pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę

Zwróć uwagę min.:

- źródła – kodeks pracy oraz ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze , Art. 181-203,

- specyficzny pracodawca – spółdzielnia pracy

- dwa stosunki prawne : stosunek członkostwa w spółdzielnie, prawa i obowiązki członka spółdzielni + stosunek pracy, prawa i obowiązki pracownicze,

- udział w „zysku” spółdzielni (w nadwyżce bilansowej) + wynagrodzenie za pracę,

- współzależność dwóch stosunków prawnych – nawiązanie/ustanie jednego powoduje nawiązanie/ustanie drugiego,

**III. Zagadnienia szczegółowe do tematu „Strony stosunku pracy”.**

1/ Jak definiują pracodawcę przepisy kodeksu pracy?

Zwróć uwagę:

Art. 3. [Definicja pracodawcy]

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Zwróć uwagę - kolejny przepis wskazuje podmioty dokonujące czynności z zakresu stosunku pracy. Jeżeli pracodawcą jest np. jednostka organizacyjna – to jednostka organizacyjna nie może „się podpisać” na umowie o pracę. Musi być właściwie reprezentowana w zakresie dokonywania wszystkich czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Art. 31. [Czynności z zakresu prawa pracy]

§ 1. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.

2/ Jakie są prawne formy pracodawcy?

Zwróć uwagę – k.p. podaje podstawowe formy, w jakich występuje pracodawca, jako strona stosunku pracy:

a/jednostka organizacyjna, posiadająca osobowość prawną

b/jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej,

 c/osoba fizyczna,

Każda z nich może przybierać szczegółową postać mieszczącą się w danej kategorii (jednostka organizacyjna, posiadająca osobowość prawną – np. spółka akcyjna, uczelnia wyższa, związek zawodowy – o posiadaniu osobowości prawnej przez dana jednostkę decyduje przepis prawa!)) ustawodawca ich szczegółowo nie wylicza bo to nie ma sensu – w przyszłości mogą powstawać nowe rodzaje podmiotów przewidywanych przez przyszłe przepisy prawa

3/ Podaj przykład pracodawcy - jednostki organizacyjna, posiadającej osobowość prawną

patrz – podręcznik

4/ Podaj przykład pracodawcy - jednostki organizacyjna, nieposiadającej osobowości prawnej

patrz – podręcznik

5/ Jaki warunek musi być spełniony żeby dany podmiot stał się pracodawcą w rozumieniu k.p.?

Zwróć uwagę:

….rozpoczęcie funkcjonowania danego podmiotu jako pracodawcy może wymagać w konkretnym przypadku podjęcia rozmaitych formalności np. zgłoszenie zatrudnienia pracownika do ZUS, US, zgłoszenia pracodawcy do PIP - czasem różnych w zależności od rodzaju prowadzonej działalności. Dla pewnych podmiotów pracodawca staje się wtedy…pracodawcą. Ale z punktu widzenia kodeksu pracy:

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, JEŻELI ZATRUDNIAJĄ ONE PRACOWNIKÓW.

Chodzi o akt zatrudnienia w sensie prawnym ( np. nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę) . W tym ujęciu nie ma podmiotu/biura/urzędu nadającego komuś prawny status pracodawcy w rozumieniu k.p. Chcesz być pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.? Zatrudnij choćby jednego pracownika na zasadach określonych przez przepisy prawa pracy…

Art. 3 określa pracodawcę w sensie prawnym. Można mówić o pracodawcy w znaczeniu faktycznym – ale chodzi tu raczej o wskazanie faktycznego miejsca wykonywania pracy (zakładu pracy) w którym dany pracownik wykonuje pracę. Np. pracodawcą dr Borowicza jest Uniwersytet Wrocławski, ale faktycznie wykonuje on swoją pracę na WPAiE i to w jego konkretnej jednostce organizacyjnej.

6/ Kto jest pracodawcą pracownika zatrudnionego w podmiocie o złożonej strukturze organizacyjnej np. w przedsiębiorstwie wielozakładowym - wykonującego pracę w którymś wydzielonym elemencie tej struktury?

Patrz: prezentacja – Przypadek Zenona B., podręcznik oraz przesłany materiał autorski dotyczący pojęcia pracodawcy.

7/ Jak rozróżnić pojęcie pracodawcy i zakładu pracy?

Patrz: prezentacja – Przypadek Zenona B., podręcznik oraz przesłany materiał autorski dotyczący pojęcia pracodawcy.

8/ Omów pojęcie zakładu pracy?

Patrz: prezentacja – Przypadek Zenona B., podręcznik oraz przesłany materiał autorski dotyczący pojęcia pracodawcy.

9/ Jak kodeks pracy definiuje pojęcie pracownika?

10/ Pracownicza zdolność prawna i zdolność do czynności prawnych – jak jest wyznaczana przez prawo?

Zwróć uwagę:

…przepisy regulujące zdolność prawną oraz zdolność do czynności prawnych znajdują się w kodeksie cywilnym. Kodeks pracy również zawiera regulację dotycząca tych kwestii ?

Pracownicza zdolność prawna = zdolność do występowania w stosunkach pracy jako pracownik.

art. 22 § 2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.

Pracownicza zdolność do czynności prawnych = zdolność do zawierania umowy o pracę i podejmowania innych czynności z zakresu stosunku pracy.

art.22 § 3. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

11/ Jakie są konsekwencje naruszenia art.22 § 2i 3 k.p.?

Zwróć uwagę : nie oceniamy jej w świetle art. 58 i 14§1 kc (bezwzględna nieważność umowy) – byłoby to niezgodne z interesem młodocianego. Czyli umowa zawarta z naruszeniem art.22 § 2-3 k.p. jest ważna: należy się wynagrodzenie za czas pracy, nabyte są inne uprawnienia pracownicze i ubezpieczeniowe, powstaje staż pracy. Ale – jako naruszająca prawo powinna być rozwiązana – do tego czasu powinno się młodocianego odsunąć od wykonywania pracy. Niemniej jednak – powinno się uregulować wszystkie zobowiązania, wystawić świadectwo pracy.

Oczywiście – należ pamiętać o wyjątkach przewidujących możliwość zatrudniania młodocianych!

12/Na jakich zasadach możliwe jest wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia lat 16 ( art. 3045 k.p.)?

Zwróć uwagę:

 – przepis ten nie określa minimalnego wieku dziecka!

- dyskusję budzi podstawa prawna zatrudnienia dzieci. Pogląd 1 zakłada że może być to umowa cywilnoprawna lub stosunek pracy. Pogląd 2 wyklucza stosunek pracy na podstawie umowy o pracę – bo takie przypadki są unormowane w dziale IX k.p. odrębnie ze wskazaniem przypadków i zasad i wyjątków – a więc odrębnie od „zwykłej” umowy o pracę. Należy raczej przyjąć pogląd 1. Art. 3045 k.p. to odrębna od wskazanych w dziale IX k.p. podstawa zatrudniania młodocianych poniżej 16 roku życia. Przypis mówi o wykonywaniu pracy lub innych zajęć zarobkowych (rozróżnia dwa przypadki), posługuje się pojęciami „rodzaj pracy”, „dobowy wymiar czasu pracy” – są to pojęcia prawa pracy. Ustawodawca nie wyłączył przy tym wyraźnie i wprost stosunku pracy w tym zakresie.

12/Na jakich zasadach możliwe jest wykonywanie pracy przez pracownika młodocianego w rozumieniu k.p.?

Zwróć uwagę na szczególne umowne podstawy zatrudniania młodocianych – umowy o prace powiązane ze zdobywaniem w różnych trybach kwalifikacji/umiejętności zawodowych. Mamy tu dwa skorelowane obowiązki: wykonywania pracy określonego rodzaju i zdobywanie kwalifikacji/umiejętności zawodowych

13/ Czy istnieje górna granica wieku do której można być pracownikiem w rozumieniu k.p.?

**Zwróć uwagę:**

- w k.p. nie ma takiego przepisu. Nie należy tu „mieszać” tematu wieku emerytalnego – wiek emerytalny to wiek związany z uprawnieniem do przejścia na emeryturę wynikający z przepisów innej gałęzi prawa ( prawo socjalne/prawo ubezpieczeń społecznych/prawo zabezpieczenia społecznego). Emeryt może pracować jako pracownik – dorabiając do emerytury – pytanie tylko, czy i jak wpłynie to na jego świadczenie – ale na pytanie nie odpowiada prawo pracy,

- oczywiście mogą istnieć przepisy które „odsyłają” na emeryturę pracowników wykonujących konkretny zawód po osiągnięciu określonego wieku lub przepisy , które ograniczają wiek wykonywania jakiegoś zawodu lub zajmowania stanowiska… ale taka osoba może po prostu podjąć inna pracę gdzie nie ma takich ograniczeń. Np. pilot samolotów pasażerskich przechodzi do pracy naziemnej lub pilotuje samoloty rolnicze albo szkoli pilotów amatorów.