Stanisław Lipiec

Gastronomia

Praca i prekariat

Studium socjologiczno-prawne

Gastronomia

Praca i prekariat

Stanisław Lipiec

Gastronomia

Praca i prekariat

Studium socjologiczno-prawne

wydawnictwo

Poznań 2022

The food service. Work and precariat. A sociological and legal study

Copyright by:
Stanisław Lipiec

Copyright by:
Wydawnictwo Rys

Redakcja i korekta:
Wojciech Lipiec

Publikacja jest rozszerzoną, pozytywnie zrecenzowaną pracą magisterską autora
napisaną pod kierunkiem dr Marty Madej-Kalety
w Europejskiej Wyższej Szkole Prawa i Administracji w Warszawie
recenzent dr hab. Waldemar Gontarski.

Badania wykonano w latach 2021-2022

Wszelkie prawa autorskie majątkowe i niemajątkowe oraz pokrewne
ZASTRZEŻONE na rzecz Stanisława Lipca.

Kontakt z autorem:
Stanisław Lipiec
staszeklipiec@gmail.com
lub poprzez
ACADEMIA.EDU
oraz
RESEARCHGATE.NET

Słowa kluczowe: gastronomia, HoReCa, restauracje, praca, prekariat, prawo pracy, socjologia prawa, praca w Polsce, Międzynarodowa Organizacja Pracy

Keywords: gastronomy, HoReCa, restaurants, labour, precariat, labour law, sociology of law, labour in Poland, International Labour Organization

Wydanie I
Poznań 2022

ISBN 978-83-67287-10-4

DOI 10.48226/978-83-67287-10-4

Wydanie:

Wydawnictwo Rys
ul. Kolejowa 41
62-070 Dąbrówka
tel. 600 44 55 80
e-mail: tomasz.paluszynski@wydawnictworys.com
www.wydawnictworys.com

mojemu Bratu

Spis treści

Stosowane skróty 12
1. Wprowadzenie 15
2. Metodologia badania 23
3. Rozpoczynanie pracy 31
   3.1. Formy pracownicze 36
   3.2. Formy niepracownicze 45
   3.3. Inne formy 55
4. Zakończenie pracy 61
   4.1. Porozumienie stron 65
   4.2. Ustanie relacji (wygaśnięcie) 70
   4.3. Jednostronne (wypowiedzenie) 74
   4.4. Usunięcie z pracy i inne sytuacje 80
5. Wynagrodzenie 93
   5.1. Wysokość wynagrodzenia 98
   5.2. Struktura wynagrodzenia 115
   5.3. Wypłata i ochrona wynagrodzenia 126
6. Czas pracy 135
   6.1. Ustalanie czasu pracy 139
   6.2. Systemy czasu pracy 145
   6.3. Czas wolny 160
7. Odpowiedzialność 173
   7.1. Obowiązki pracodawcy 177
   7.2. Obowiązki pracownika 187
   7.3. Odpowiedzialność materialna 193
   7.4. Zakaz konkurencji 199
   7.5. Egzekwowanie odpowiedzialności 203
8. Pracownicy specjalni 217
   8.1. Osoby z niepełnosprawnościami 221
   8.2. Kobiety w ciąży i rodzice 228
   8.3. Osoby młode 236
   8.4. Cudzoziemcy 243
9. Zakończenie 249
10. Bibliografia 257

W polskiej branży gastronomicznej pracuje ponad 500 tysięcy osób. Większość z nich pracuje sezonowo lub weekendowo. Studenci i ludzie młodzi stanowią większą część zaangażowanego personelu. Dzięki nim polska branża HoReCa intensywnie się rozwija. Większość gości może spędzać miło czas w rosnącej liczbie restauracji.

Niestety stosunki osobowe panujące w polskich barach czy kawiarniach są bardzo napięte. Większość członków zespołów pracuje na czarno lub w oparciu o umowy cywilnoprawne. Pracują ponad swoje możliwości po 12 do 16 godzin na dobę, bez przerwy przez wiele tygodni i miesięcy. Nie otrzymują urlopów, wolnego od pracy. Restauratorzy ograniczają możliwości pracy osób niepełnosprawnych, kobiet w ciąży, rodziców. Wynagrodzenia są równocześnie bardzo niskie i nie zawsze regularnie wypłacane. W branży gastronomicznej ogranicza się koszty prowadzenia działalności gospodarczej poprzez zmniejszanie kosztów angażowania pracowników. Jest to idealny przykład polskiego prekariatu.

Studium socjologiczno-prawne oparte zostało na rozmowach z pracownikami lokali gastronomicznych kilku największych polskich miast. Porównanie opowieści pracowników do stanu prawnego polskiego i międzynarodowego prawa pracy ukazuje bardzo zły stan prawny i faktyczny zatrudnienia w branży HoReCa.

Over 500 000 people work in the Polish catering industry. Most of them work seasonally or at weekends. Students and young people represent the majority of the employed staff. The Polish HoReCa branch is growing intensively mainly due to them. Most guests can enjoy a pleasant time in the growing number of restaurants.

Unfortunately, personal relations in Polish bars and cafes are very tense. Most of the team members work in the black economy or on the basis of civil law contracts. They work overtime, 12 to 16 hours a day, without a single break, for weeks and months. They do not obtain holidays or time off from work. Restaurants restrict the work opportunities of people with disabilities, pregnant women, parents. The salaries are at the same time very low and not always paid regularly. The catering industry limits business costs through the reduction of the costs of employee engagement. This is a perfect example of the Polish precariat.

The sociological and legal study was based on interviews with employees of catering facilities in several major Polish cities. The comparison of the employees' stories with the legal condition of Polish and international labour law indicates the very negative legal and practical condition of employment in the HoReCa industry.

Stosowane skróty

BHP – bezpieczeństwo i higiena pracy;
EFTA – Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu (*European Free Trade Association*);
EOG – Europejski Obszar Gospodarczy (*European Economic Area);*
HoReCa – *Hotel, Restaurant, Catering/Café,* branża hotelarsko-gastronomiczna;
IH – Inspekcja Handlowa;
MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy (*International Labour Organization);*
PIP – Państwowa Inspekcja Pracy, także Główny Inspektorat Pracy;
PIT – podatek dochodowy od osób fizycznych;
PPK – Pracownicze Plany Kapitałowe;
PZU – Powszechny Zakład Ubezpieczeń Spółka Akcyjna;
SANEPID – Powiatowa Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna, także Główny Inspektorat Sanitarny;
TSUE – Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (*Court of Justice of the European Union);*
UOKIK – Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów;
ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

K. C. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145 z późn. zm.).
K. P. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.).
K. P. C – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks Postępowania Cywilnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 1822 z późn. zm.).
K. R. O. – ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1359).
Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
TFUE – Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. UE C 326/1).

u. b. z – ustawa z dnia 25 sierpnia 2006 r. o bezpieczeństwie żywności i żywienia (Dz. U. z 2020 r. poz. 2021 z późn. zm.).
u. p. u. – ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 1228 z późn. zm.).
u. p. z. – ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100 z późn. zm.).
u. PIP – ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251).
u. PIS – ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 195).
u. r. s. z. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123).
u. r. z. s. – ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573).
u. s. i. p. – ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 567 z późn. zm.).
u. z. z. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 z późn. zm.).

1. Wprowadzenie

W dobie globalizacji świat bardzo szybko się zmienia. Przemiany kulturowe, gospodarcze i społeczne przyspieszają. Skutkują one szybkim rozwojem gospodarki, ale także stosunków międzyludzkich. Wiele zmian dotyka także form i sposobów podejmowania pracy w ramach nowej, kapitalistycznej i zglobalizowanej gospodarki. Niektóre sektory gospodarki są bardziej, inne zaś mniej podatnej na zmiany globalne.

Jedną z najbardziej otwartych na zmiany branż współczesnej gospodarki jest „przemysł czasu wolnego". W dzisiejszych czasach jest on systemem naczyń połączonych, bez granic i ograniczeń. Hotele, restauracje, parki rozrywki, biura turystyczne, obiekty sportowe, usługi rozrywkowe tworzą globalny branżowy mikroświat. Miliardy ludzi regularnie i cyklicznie wyjeżdżają na wakacje, odwiedzają restauracje, bawią się w centrach rozrywki we wszystkich krajach świata, nawet tych najbiedniejszych. W niektórych krajach ta część gospodarki i kultury staje się istotnym elementem tworzącym Produkt Krajowy Brutto. Przemysł rozrywkowy stał się jednym z symboli XXI wieku. Z roku na rok coraz więcej ludzi jest odbiorcami usług czasu wolnego. Równocześnie z popytem na takie atrakcje wiąże się podaż. Za nią zaś stoją pracownicy restauracji, hoteli, plaż czy teatrów. Szacuje się, że w szeroko pojętej branży rozrywkowej pracuje około 10% ludności świata, w niektórych krajach liczby te bywają znacznie wyższe[1].

Jednym z podsystemów światowego przemysłu rozrywkowego jest branża hotelarsko-restauracyjno-kawiarniana (HoReCa). Cechą wyróżniającą HoReCa spośród innych podsystemów przemysłu rozrywkowego jest świadczenie zazwyczaj na rzecz osób indywidualnych codziennych usług polegających na przygotowywaniu i sprzedaży je-

[1] K.S. Chon, *The Tourism and Leisure Industry: Shaping the Future*, Routledge, Binghampton 2012; A. Kaleta, *Hotelarstwo Spa i Wellness jako rozwojowy produkt przemysłu czasu wolnego: wybrane aspekty*, „Zarządzanie i Finanse" 2012, nr 1, s. 361–371; *Leisure the biggest industry in the world*, https://www.ausleisure.com.au/news/leisure-the-biggest-industry-in-the-world/ [18 września 2021 r.]; S. Lock, *Tourism worldwide*, https://www.statista.com/topics/962/global-tourism/ [18 września 2021 r.]; J. Środulska-Wielgus, K. Wielgus, *Krajobrazy „przemysłu czasu wolnego"*, „Czasopismo Techniczne. Architektura" 2007, nr 5, s. 172–173.

dzenia (napojów) wraz z zapewnianiem rozrywki, dobrej atmosfery oraz przygotowywaniu i sprzedaży miejsc noclegowych wraz z rozrywkowymi usługami towarzyszącymi. Co do zasady, nie są to usługi oferowane jedynie w ramach atrakcji wakacyjnych, lecz również dla urozmaicenia codziennego życia ludności mieszkającej głównie w miastach. W ramach tej branży niczego się nie produkuje, niemal wyłącznie świadczy się usługi na rzecz indywidulanych klientów. Ten sektor gospodarki jest swoistą nadbudową, wartością dodaną ponad innymi sektorami gospodarki. Z usług wytworzonych przez tę branżę korzysta się dopiero po właściwej pracy, w czasie wolnym. Ten typ usług w dużej mierze jest odpowiedzią na wzrastające potrzeby ludności w zakresie wykorzystywania czasu wolnego. Zakwaterowanie i wyżywienie nie są tutaj postrzegane jako usługi gwarantujące podstawowe potrzeby życiowe ludności, lecz jako element rozrywki, turystyki, życia towarzyskiego. Dlatego też branża HoReCa jest uznawana za podsystem turystyki, nie zaś dostarczania podstawowych mediów potrzebnych do życia.

Branża gastronomiczno-hotelarska jest obszarem bardzo specyficznym, odróżniającym się od innych sektorów gospodarki. Jest bardzo podatna na cykle koniunkturalne, na klęski żywiołowe oraz na zmiany na innych rynkach. Podmioty tej branży muszą się szybko dostosowywać do zmian. Z tego powodu, że usługi branży HoReCa są swoistą nadbudową nad zwyczajnym, codziennym życiem i bieżącymi działaniami gospodarczymi są bardzo podatne na zmiany społeczne oraz na zmiany dziejące się w innych branżach. Odpowiedzią branży na dużą dynamikę sektora jest wykształcenie mechanizmów dostosowawczych, uelastyczniających świadczone usługi. W związku z pozostawaniem branży HoReCa częścią sektora turystycznego, zmiany na całym tym rynku mocno dotykają także usługi hotelarsko-gastronomiczne.

Sektor HoReCa jest uznawany za najlepszy przykład sezonowości i tymczasowości świadczonych usług. Do niedawna większość usług hotelarsko-gastronomicznych była świadczona w kurortach wakacyjnych, w czasie wakacji, w święta i weekendy. W takich miejscach i okresach klienci chcieli spędzać swój czas wolny po pracy zawodowej, wykorzystując go na różnorodne formy rozrywki. Dzisiaj się sytuacja jednak zmienia, ponieważ coraz częściej ludzie podróżują oraz korzystają z usług lokali żywieniowych i hotelowych w zwyczajnych tygo-

dniach pracy i w normalnych, codziennych miejscach. Niemniej nadal podmioty tej branży są mocno zorientowane na świadczenie szybkich, elastycznych i dynamicznych usług sezonowych, odbywających się głównie w wyspecjalizowanych lokalizacjach. Coraz prędzej jednak rozwija się podsektor codziennego zakwaterowania i wyżywienia, głównie w dużych miastach. Również obecnie sektor ten dzieli się na osobną branżę hotelarską, wciąż silnie złączoną z sezonowymi kurortami, kierunkami wakacyjnymi oraz czasem urlopowym oraz restauracyjno-kawiarnianą (gastronomiczną) bardziej związaną z codziennym zapewnianiem ludziom wyżywienia i zarazem rozrywki[2].

Branża gastronomiczna jest częścią (subbranżą) sektora HoReCa. W jej skład wchodzą wszelkie miejsca oferujące wyżywienie ludności. Zasadniczo jednak obok celu żywieniowego stawiany jest tutaj cel rozrywkowy, zapewniania czasu wolnego, nawet turystyczny. Dlatego też sprzedaż jedzenia np. w sklepach spożywczych lub żywienie w szkołach, szpitalach, zakładach karnych nie jest częścią tej branży. Właściwie trudno jest określić jakie typy podmiotów wchodzą w skład subbranży gastronomicznej, ponieważ branża jest bardzo dynamiczna i elastyczna. Podmioty rynkowe bardzo szybko dostosowują się do potrzeb i gustów klientów oraz nowych okoliczności. Ta część branży cechuje się szczególną pomysłowością i dostosowywaniem się do zmian. Niemniej do kluczowych typów podmiotów funkcjonujących w subbranży gastronomicznej na pewno należą: restauracje, bary, kawiarnie, stołówki i jadłodajnie, naleśnikarnie, burgerownie, lodziarnie i inne. Typów i form oferowania wyżywienia i zarazem rozrywki jest właściwie niezliczona ilość i stale podlegają one zmianom[3].

---

[2] R. Leidner, *The European Tourism Industry in the Enlarged Community: Gaps are Potentials and Opportunities*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2007, s. 5–53.

[3] B. Kucharska, M. Malinowska, *Pokolenie Y na rynku żywności – perspektywa placówek gastronomicznych*, „Problemy Rolnictwa Światowego" 2020, t. 20, nr 1, s. 44–49; B. Piziak, *Kraków jako ośrodek turystyczny* [w:] *Baza gastronomiczna : wielkość, struktura i rozkład przestrzenny*, M. Mika (red.), Instytut Geografii i Gospodarki Przestrzennej Uniwersytetu Jagiellońskiego, Instytut Geografii i Gospodarki Przestrzennej Uniwersytetu Jagiellońskiego 2011, s. 184–197; I. Sezik, K. Gutkowska, *Oczekiwane przez konsumentów kierunki rozwoju oferty gastronomicznej* ®, „Postępy Techniki Przetwórstwa Spożywczego" 2018, nr 2, s. 65–69.

Większość podmiotów branży gastronomicznej to niewielkie lokale, w których pracuje do 10 osób. Zazwyczaj są to mikroprzedsiębiorstwa. Nierzadko pracuje w nich jedynie przedsiębiorca i współpracujący z nimi członkowie rodziny. Zróżnicowanie branży jest jednak duże. Dlatego też istnieją duże restauracje o wąskiej specjalizacji, lecz także tzw. food-trucki, w których pracuje jedna osoba. Na rynku funkcjonują restauracje sieciowe prowadzone prze globalne korporacje jak np. McDonald, czy AmRest (KFC, Pizza Hut, Burger King)[4]. Spotykamy podmioty o szerokim wachlarzu oferty gastronomicznej jak też o jednostkowej ofercie. Istnieją lokale, dla których jakość jedzenia jest najważniejsza oraz takie, gdzie liczy się szybkość wydawania jedzenia i jego ilość. Jedzenie jest oferowane na wynos, w dowozie, na miejscu w lokalu, w niektórych przypadkach klient uczestniczy w jego przygotowaniu itp. Wszystkie miejsca jednak łączy fakt, że oferują one produkt kompleksowy, których najistotniejszymi elementami są: jedzenie, dobra atmosfera towarzystwa oraz szeroko pojęta rozrywka. Wzajemne oddziaływanie tych trzech elementów jest kluczem do sukcesu. Dodatkowym elementem osiągniecia odpowiedniego efektu biznesowego jest stosowne dostosowywanie się do zmian rynkowych, elastyczność i dynamika[5].

Bardzo trudno jest ściśle określić dokładne parametry ekonomiczne dla tej branży, w tym liczbę zatrudnionych, przychody, nakłady itd. Problem ten jest związany z niedokładnymi danymi statystycznymi, które zdają się nie rozróżniać podmiotów branży gastronomicznej jako odrębnego elementu rynku. Stąd w przypadku niektórych typów lokali żywieniowych klasyfikują je jako turystykę lub jako sektor spożywczy lub jako sektor usług publicznych. Dlatego też wszelkie dane z tego sektora są niedokładne, rozbieżne i zmieniają się ze względu na przyjęte zasady statystyki. Największe, więc znaczenie miewają dane pochodzące od związków przedsiębiorców gastronomicznych, instytucji Unii Europejskiej, pracowników czy badaczy jakościowych[6].

---

4 *AmRest*, https://www.amrest.eu/pl [18 września 2021 r.]; *McDonald's*, [25 lipca 2021 r.].

5 J. Łopatowska, G. Zieliński, *Czynniki napędzające i spowalniające zmiany wpływające na ciągłe doskonalenie jakości usług gastronomicznych*, „Zarządzanie i Finanse" 2012, t. 3, nr 1, s. 318–326.

6 R. Leidner, *The European Tourism Industry in the Enlarged Community, op. cit.*; P.S. de Miguel, *Representativeness of the European Social Partner Organisations:*

Według danych Głównego Urzędu statystycznego branża gastronomiczna liczy w Polsce około 65 tysięcy podmiotów. Pracuje w niej około 500 tysięcy osób. Bardzo trudno jest jednak zdiagnozować dokładną liczbę pracujących, ponieważ nie są zbierane dokładne dane statystyczne oraz jakość statystyk jest niska. Dodatkowo duża elastyczność podmiotów tej branży, duża dynamika zmian i podatność na cykle ekonomiczne, klęski żywiołowe i zmiany w innych branżach bardzo mocno wpływa na wielkość i formy zatrudnienia. Przykładowo, z powodu epidemii koronawirusa w 2020 i 2021 roku z branży odeszło około 200 tysięcy pracowników. Nie wiadomo, czy odejścia z tego powodu są stałe czy tylko tymczasowe[7].

W związku z dużymi zmianami w tym sektorze zaangażowanie personelu do pracy ma często charakter sezonowy, tymczasowy, weekendowy. Pracuje się wówczas, kiedy jest popyt na usługi gastronomiczne. W związku z tym, że popyt jest uzależniony od okresów czasu wolnego ludności to właśnie w weekendy, w sezonie urlopowych (wakacje) oraz popołudniami obserwuje się szczególny popyt na pracę. Pracownicy nie są potrzebni przez cały czas, 8 godzin dziennie przez większość dni powszedniego tygodnia. Intensywność świadczenia usług gastronomicznych zwiększa się wówczas, kiedy inni mają wolne, stąd też pracownicy gastronomii są potrzebni właśnie w wakacje i weekendy. Taka sytuacja implikuje za sobą uelastycznianie czasu pracy pracowników gastronomii, którzy są potrzebni tylko wówczas, kiedy jest popyt na usługi.

Elastyczność sektora i popytu na pracowników wpływa na sposoby świadczenia pracy, formy prawne jej świadczenia, jakość świadczenia

---

Hotels, Restaurants and Café (HORECA) Sector, Publications Office of the European Union, Publications Office of the European Union 2018.

7 D. Elsler, *Protecting workers in hotels, restaurants and catering*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2008, s. 13–19; *Główny Urząd Statystyczny*, http://stat.gov.pl/ [9 września 2014 r.]; *Rynek gastronomiczny w Polsce – raport*, M. Kaszuba-Janus (red.), Warszawa, BROG B2B 2021; *Raport: rynek gastronomiczny w Polsce 2017*, M. Kudosz (red.), BROG, Warszawa 2010; P.S. de Miguel, *Representativeness of the European Social Partner Organisations, op. cit.*; M. Musiał, *Gastronomia i hotele. Pracownicy zmieniają branże*, https://www.bankier.pl/wiadomosc/Gastronomia-i-hotele-Pracownicy-zmieniaja-branze-8091117.html [18 września 2021 r.]; Ł. Tarnawa, M. Peterlik, *Działaność usługowa związana z wyżywieniem (PKD 56)*, BOŚ Bank, Warszawa 2021.

pracy, stosunki w zakładach pracy i oczywiście typy stanowisk. Zatrudnienie pracowników zwiększa się w okresach czasu wolnego ludności i dlatego przyjmie nierzadko formę pracy sezonowej, weekendowej, popołudniowej, na część etatu. Duża dynamika zmian powoduje, że pracownicy muszą się liczyć z szybkimi zwolnieniami z pracy i przyjęciami do pracy w okresie wzmożonego popytu. Najczęściej bardzo intensywnie pracują w sezonowych urlopowych, głównie w lecie, zaś niski popyt na pracę występuje w zimie, kiedy ogół ludności intensywnie pracuje zawodowo. Niemałe znaczenie mają także warunki atmosferyczne, które sprzyjają czasowi wolnego i w konsekwencji rozkwitowi podmiotów branży gastronomicznej. Przy dobrej pogodzie popyt na usługi jest wyższy niż w czasie dżdżu[8].

Typy i formy podejmowanej pracy są ściśle związane z oczekiwaniami klientów i oczekiwaniami podmiotów prowadzących lokale. Spektrum stanowisk pracy, form pracy i sposobów pracy jest niemalże nieograniczone. Niemniej tradycyjne w barach i restauracjach wyróżnia się personel zaplecza niewidoczny dla klientów (kucharze, pomocnicy kucharzy), personel sali obsługi (kelnerzy, barmani), personel zarządzający (kierownicy sal, kierownicy restauracji, właściciele) oraz personel pomocniczy (intendenci, magazynierzy, dostawcy). Dwie pierwsze grupy personelu gastronomicznego są ściśle powiązane z sezonowością pracy w gastronomii. W sezonie czasu wolnego ich zatrudnienie wzrasta, zaś w zimie spada. W konsekwencji są to najczęściej pracownicy tymczasowi, sezonowi, weekendowi. Pozostałe grupy personelu są mniej podatne na zmiany sezonowe. Nie zmienia to faktu, że niektóre lokale gastronomiczne funkcjonują jedynie w sezonie turystycznym, w weekendy, popołudniami, inne zaś przez długi czas, nawet całodobowo. Dlatego też zmiany w zatrudnieniu w lokalach tej branży są bardzo duże.

Zyski podmiotów branży gastronomicznej są silnie uzależnione od sezonowych wzmożonych przychodów i niskich przychodów poza

[8] M. Bednarska, *Satysfakcja z pracy i jej wpływ na lojalność wobec pracodawcy. Studium sektora HoReCa*, „Organizacja i Kierowanie" 2016, t. 171, nr 1, s. 97–102; D. Elsler, *Protecting workers in hotels, restaurants and catering, op. cit.*, s. 16–19; R. Leidner, *The European Tourism Industry in the Enlarged Community, op. cit.*, s. 37–45.

sezonem. Jedynie w niektórych barach czy restauracjach całorocznych przychody są na podobnym równym poziomie o każdej porze roku lub miesiąca. Marże w całorocznych lokalach żywieniowych należą do niskich, zaś w sezonowych do wysokich. W tym drugim przypadku jednak istotne dochody są uzyskiwane jedynie przed kilka miesięcy w roku i muszą pozwolić przetrwać przedsiębiorstwu przez dalszą część roku. W związku niskimi marżami istotą zysku staje się ograniczanie kosztów i świadczenie usług niższej jakości. Mocno odbija się to zarówno na klientach jak też pracownikach. Ci drudzy muszą liczyć się z niewielkimi wynagrodzeniami i koniecznościach wydłużania czasu pracy w celu pokrycia różnic[9].

Sezonowość pracy, duża jej dynamika i elastyczność oraz niewielkie zarobki wywołują daleko idące patologie w łonie sektora. Zazwyczaj są one związane z dużą rotacją nisko wynagradzanych pracowników. Równocześnie są one powiązane z koniecznością zapewnienia dużej ilości personelu w okresach intensywnej pracy oraz zwalnianiem pracowników po sezonie lub w okresach pracy o niskiej intensywności. Konsekwencją takiego zjawiska jest oferowanie personelowi elastycznych form zatrudnienia, niskiego wynagrodzenia, złych warunków pracy. Dlatego też w podmiotach tej branży zaangażowanie personelu do pracy odbywa się głównie na podstawie krótkotrwałych i elastycznych form zatrudniania, umożliwiających szybkie zatrudnienie i szybkie zwolnienie. Stąd też dominują tutaj umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług. Oferują one bardzo elastyczne formy zatrudnienia, niskie wynagrodzenie oraz niskie koszty obsługi. Na domiar złego sama praca w gastronomii nie należy do łatwych. Długotrwałe gotowanie lub obcowanie z klientami samo w sobie jest wymagające i męczące.

W konsekwencji niskich zarobków, dużej elastyczności i zmienności, angażowania personelu na podstawie „umów śmieciowych" oraz złych warunków pracy w tej branży pracują głównie ludzie młodzi,

[9] *Gastronomiczny biznes dla odważnych. Branża się zadłuża*, https://polskieradio24.pl/art259_2141200 [18 września 2021 r.]; A. Mikołajczuk, *Sezonowość oferty cateringowej*, „Restauracja. Pismo Biznesu Gastronomicznego" 2013, nr 6, s. 42–43; K. Radlińska, *Sezonowość w turystyce nadmorskiej – wyzwanie dla strategii zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach turystycznych*, „Studia i Prace WNEIZ US" 2017, nr 48/2, s. 66–74.

studenci. Właśnie im zależy na pracy krótkotrwałej i dynamicznej, którą mogą porzucić w momencie ziszczenia się innych planów. Sezony turystyczne zazwyczaj pokrywają się z wakacjami szkolnymi i akademickimi, zaś praca w weekendy i popołudniami jest dla nich idealnym rozwiązaniem. Są oni w stanie pracować dużo i intensywnie. Zarobek ma dla nich znaczenie drugorzędne, jest bardziej kieszonkowym niż środkami stałego utrzymania. Niskie jednak wynagrodzenie oraz praca sezonowa wymuszają na nich pracę przez wiele godzin na dobę w celu wypracowania wynagrodzenia poprzez dużą czasową intensywność pracy. Zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych jest dla nich dobrym rozwiązaniem, ponieważ ogranicza ich zobowiązania podatkowe i ubezpieczeniowe oraz gwarantuje im elastyczność. Jednak realia pracy studentów mocno i negatywnie dotykają innych pracowników, którzy muzą pracować na podobnych zasadach. W konsekwencji zatrudnienie w gastronomii okazuje się niestabilne, ryzykowne, mało opłacalne, pełne pułapek i patologii. Praca w tej branży jest idealnym przykładem prekariatu[10].

[10] G. Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Publishing, London, New York 2011.

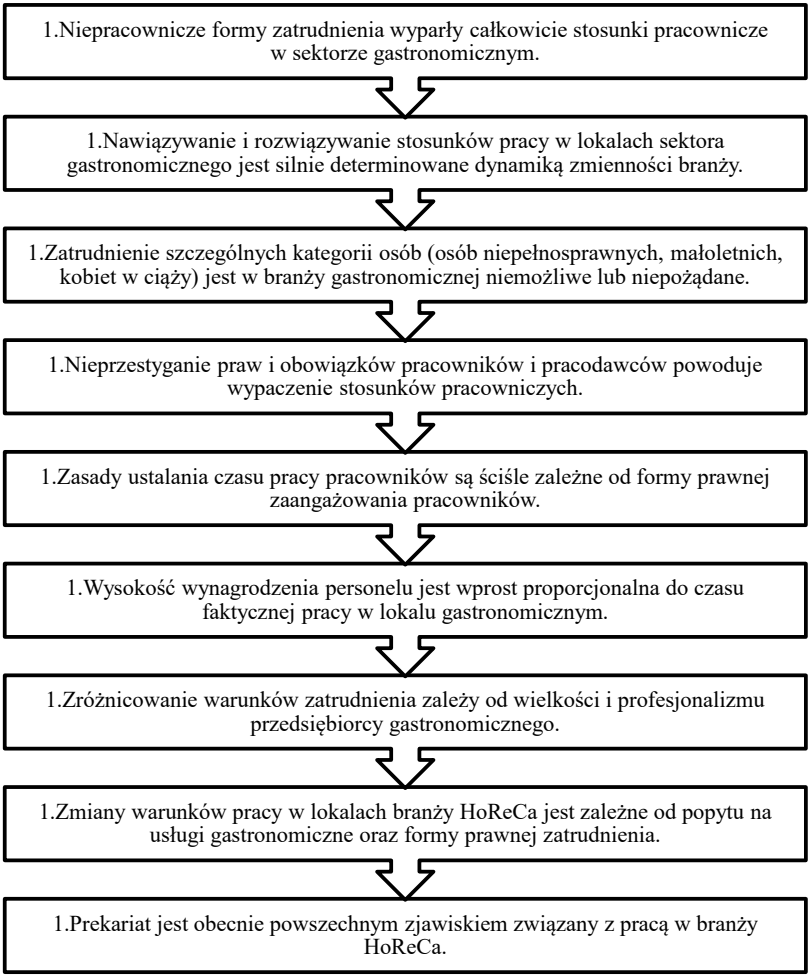
2. Metodologia badania

Na podstawie obserwacji niektórych typów lokali gastronomicznych w Krakowie, Częstochowie, Gdańsku, Lublinie oraz we Wrocławiu oraz rozmów z pracownikami barów, restauracji, lodziarni, pubów i restauracji sushi zauważono liczne odrębności w zatrudnieniu pracowników tej branży od innych działów gospodarki. Nadto zaobserwowano cały szereg potencjalnie negatywnych zjawisk związanych z zatrudnieniem. W związku tym, że obserwacja dotyczyła wielu lokali z całej Polski uznano, że cały sektor gastronomiczny jest dotknięty dużym spektrum systemowych problemów w zakresie zatrudnienia. Stąd też zdecydowano się pochylić nad stosunkami zatrudnienia dziejącymi się w sektorze gastronomicznym. Szczególnie istotne okazały się takie kwestie jak: czas pracy pracowników, wynagrodzenia pracowników, nadzór nad pracą oraz zatrudnianie w lokalach gastronomicznych szczególnych kategorii osób a także specyficzne formy zawierania umów z pracownikami gastronomii.

Na podstawie dokonanych obserwacji zdecydowano o przeprowadzeniu obecnego badania. Za jego główny cel postawiono dokonanie opisu stosunków osobowych panujących w podmiotach branży gastronomicznej, zdiagnozowanie relacji pomiędzy pracownikami oraz dającymi zatrudnienie oraz zbadanie problemów związanych z zatrudnieniem (cel eksploracyjny). Dodatkowo uznano, że istotnym jest wyjaśnienie przyczyn, przebiegu i skutków zatrudnienia pracowników gastronomii na podstawie kontraktów cywilnoprawnych, rzadko zaś na podstawie umów o pracę. Równocześnie istotnym okazuje się wyjaśnienie wpływu przepisów prawa krajowego i międzynarodowego oraz konkretnych form prawnych zaangażowania personelu na rzeczywiste stosunki osobowe panujące w podmiotach branży restauracyjnej (cel eksplifikacyjny). Ostatecznie zaś, ważnym jest wskazanie perspektywy rozwoju zatrudnienia i form zatrudnienia w tym sektorze oraz możliwości dostosowania sposobu zatrudniania pracowników do panujących zasad prawnych w Polsce (cel wdrożeniowy).

Przeprowadzone badanie jest w całości podporządkowane głównej hipotezie badawczej**: nieprzestrzeganie reguł prawa pracy powoduje**

zdeformowanie stosunków zatrudnienia panujących w zakładach branży gastronomicznej. Istotne znaczenie mają również hipotezy szczegółowe:



1. Hipotezy badawcze

Odpowiedzi na postawione pytania i rozwiązania hipotez badawczych znajdujemy w sześciu rozdziałach obecnego raportu badawczego. W miarę możliwości jeden rozdział odpowiada na jedną hipotezę badawczą.

Badanie ma zarówno wymiar prawniczy jak też socjologiczny. Punktem wyjścia do prowadzonych badań prawoznawczych były doniesienia empiryczne. Analiza prawnicza zajmuje tutaj także istotne miejsce. W toku badania prawniczego korzystano z badawczej metody analizy zawartości według dyrektyw Bernarda Barelsona, lecz analizy aktów prawnych dokonywano za pomocą prawoznawczej metody funkcjonalnej. Korzystając ze zbioru dyrektyw i technik prawniczej analizy funkcjonalnej, udaje się połączyć zalety koncepcji analizy dogmatycznej, komparatystycznej oraz historycznej[11].

Stosując metodę funkcjonalną kładziono szczególny nacisk na analizę polskich aktów prawnych prawa pracy na czele z Kodeksem Pracy oraz innymi aktami indywidulanego i zbiorowego prawa pracy. Pewną uwagę poświęcono także aktom prawa międzynarodowego, szczególnie konwencjom Międzynarodowej Organizacji Pracy. Dzięki wpisaniu analiz dogmatycznej w szeroki, funkcjonalny model badawczy umożliwiono także dokonanie analizy orzecznictwa z zakresu prawa pracy oraz stanowisk doktryny. Zasadniczo jednak analiza jurydykatury sądów polskich, głównie Sądu Najwyższego oraz trybunałów międzynarodowych, była wykonywana za pośrednictwem doniesień doktrynalnych. Istotne znaczenie miały analizy polskich aktów normatywnych zaliczanych do prawa administracyjnego. Prawo pracy szczególnie silnie łączy się z niektórymi aktami prawa administracyjnego dotyczącego nadzoru nad wykonywaniem prawa pracy, bezpieczeństwem i higieną pracy, niepracowniczymi stosunkami zatrudnienia. Dlatego też szeroko pojęte akty normatywne prawa administracyjnego, orzecznictwo oraz opinia doktryny także i w tym zakresie odgrywały istotą rolę. Uzupełniająco poddawano analizie akty prawne prawa cywilnego, w szczególności Kodeks Cywilny. Głównym powodem takich analiz było założenie, że u podstaw prawa pracy leży prawo prywatne. Dodatkowo zaś w stosunkach osobowych panujących w lokalach gastronomicznych bardzo

[11] D. Kędzierski, *Metodologia i paradygmat polskich szczegółowych nauk prawnych*, „Transformacje Prawa Prywatnego" 2018, nr 3, s. 5–50.

istotne miejsce zajmują stosunki cywilnoprawne. Akty prawne innych gałęzi i dyscyplin prawa oraz akty prawa międzynarodowego były także podawane analizie, lecz jedynie pomocniczo w celu pokazania powiązań lub kontrastów pomiędzy prawem pracy i prawem cywilnym a innymi częściami krajowego i międzynarodowego porządku normatywnego.

Oprócz badań prawniczych prowadzono równolegle badanie socjologiczne. Celem wykorzystania metod empirycznych było umożliwienie dokonania porównania stanu rzeczywistego (empirycznego) panującego w lokalach branży gastronomicznej ze stanem postulatywnym (normatywnym) przedstawianym w aktach prawnych. Badanie socjologiczne było przeprowadzone w terenie, pośród rzeczywistych pracowników polskich lokali gastronomicznych. Zastosowano tutaj metodę wywiadów półustrukturyzowanych pogłębionych (SSI)[12]. Dobór jednak uczestników badania był wykonany w sposób arbitralny (celowy). Celem doboru było wyłonienie ekspertów, którzy byliby w stanie przedstawić stosunki pracy panujące w lokalach gastronomicznych na podstawie swoich doświadczeń pracowniczych, lecz także doświadczeń jako kierownicy barów czy restauracji. Właśnie tego typu osoby są w stanie w miarę obiektywnie ocenić stosunku kadrowe panując w przedsiębiorstwach branży. Oczywistym jest, że wyniki badania empirycznego uzyskiwane na podstawie zeznań ekspertów nie mają waloru reprezentatywności. Zasadniczo nie mogą być ekstrapolowane na inne stosunki osobowe, zakłady pracy i miejsca. Niemniej stanowią idealny przyczynek dla przeprowadzenia szerszego i pełnego badania stosunków osobowych panujących w lokalach gastronomicznych w Polsce. Przedstawiane wyniki przyjmują bardziej charakter zwiadu badawczego niż pełnego badania[13].

---

[12] R. Miński, *Wywiad pogłębiony jako technika badawcza. Możliwości wykorzystania IDI w badaniach ewaluacyjnych*, „Przegląd Socjologii Jakościowej" 2017, t. 13, nr 3; M. Nicpoń, R. Marzęcki, *Pogłębiony wywiad indywidualny w badaniach politologicznych* [w:] *Przeszłość, teraźniejszość, przyszłość : problemy badawcze młodych politologów*, Libron, Kraków 2010; I. Przybyłowska, *Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji i możliwości jego zastosowania w badaniach socjologicznych*, „Przegląd Socjologiczny" 1978, nr 30.

[13] Metodologię badania socjologicznego oparto na: E.R. Babbie, *Podstawy badań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008; S. Kvale, *Prowadzenie wywiadów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012; P. Sztabiński, Z. Sawiński, F. Sztabiński, *Fieldwork jest sztuką: jak dobrać respondenta, skłonić do udziału*

2. Miejscowości praktyki uczestników badania

Wywiady przeprowadził sam badacz podczas osobistych spotkań. Rozmowy zostały nagrane. Wynika zaś kategoryzowano i kodowano na zasadach *in vivo*. Rozmowy odbyły się w okresie od 14 lipca do 14 listopada 2021 roku we Wrocławiu, w Katowicach oraz w Krakowie. Materiały badawcze zostały zarchiwizowane do dalszego wykorzystania. Badanie sfinansowano ze środków własnych.

Badanie socjologiczne przeprowadzono na próbie dobranej arbitralnie dwunastu ekspertów – pracowników oraz managerów z branży gastronomicznej. Wszyscy uczestnicy badania mają co najmniej 15-letnie doświadczenie z pracy w branży HoReCa w kilku miastach Polski (Gdańsk, Świdnica, Wrocław, Kraków, Katowice, Warszawa, Częstochowa, Lublin). Pracowali na różnych stanowiskach pracy, w lokalach gastronomicznych zatrudniających od 1 do 50 pracowników, w tym w lokalach sieci McDonald i AmRest (KFC). Główne jednak doświadczenie zdobywali w małych lokalach gastronomicznych, anga-

w wywiadzie, rzetelnie i sprawnie zrealizować badanie: praca zbiorowa, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2005.

żujących mniej niż 20 pracowników, w tym zleceniobiorców. W badaniu wzięło udział sześciu mężczyzn w wieku 28-35 lat oraz cztery kobiety w wieku 30-36 lat. Wszyscy nadal pracują w branży gastronomicznej, mają doświadczenia krajowe i zagraniczne. Wszyscy ukończyli studia wyższe i władają co najmniej językiem angielskim[14].

Kompleksowe badania nad stosunkami osobowymi panującymi w lokalach branży gastronomicznej nie zostały dotychczas w Polsce przeprowadzone. Najczęściej pojawiają się popularnonaukowe oraz przyczynkarskie doniesienia prasy codziennej. Pośród naukowców stosunki panujące w tej branży nadal nie cieszą się dużym zainteresowaniem. Również z punktu widzenia władzy publicznej branża jest dość problematyczna, ponieważ jej dynamizm i elastyczność wymykają się statystyce publicznej. Dlatego też w raportach GUS lub instytucji rządowych informacje o branży pojawiają się rzadko. Dotychczas opublikowano zaledwie 43 artykuły z pracy codziennej dotyczące tego sektora gospodarki oraz 7 krótkich opracowań naukowych. Tak niewielka ich liczba świadczy o bardzo niewielkim zainteresowaniu naukowców, dziennikarzy i decydentów. Równocześnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego jedynie 8 spraw z zakresu prawa pracy i prawa cywilnego dotyczyły stosunków panujących w lokalach gastronomicznych. Oznacza to, że do sądów bardzo rzadko trafiają sprawy powiązane z tym sektorem. Również pracownicy restauracji czy barów raczej unikają dochodzenia swoich roszczeń w sądach. Jedyne trochę bliższe informacje na temat funkcjonowania podmiotów żywieniowych i hotelarskich dostarczają nieliczne raporty związków restauratorów i hotelarzy oraz nieliczne badania porównawcze prowadzone przez europejskie związki branży HoReCa lub instytucje europejskie[15]. Wszystkie istniejące opracowania i raporty oraz orzecznictwo sądowe wykorzystano podczas badania.

W przypadku badania stosunków osobowych panujących w zakładach branży gastronomicznej w sposób pomocniczy należy korzystać

[14] Lista uczestników badania, ich charakterystyka, nagrania rozmów, notatki, transkrypcje rozmów oraz baza kodowania zostały zarchiwizowane w celu ewentualnej kontroli badania lub dalszego wykorzystania.

[15] M. Kaszuba-Janus (red.), *Rynek gastronomiczny w Polsce – raport, op. cit.*; M. Kudosz (red.), *Raport, op. cit.*; R. Leidner, *The European Tourism Industry in the Enlarged Community, op. cit.*

z opracowań oraz jurydykatury powstałej na kanwie innych spraw, innych branż lub znajdujących zastosowanie uniwersalne. W związku brakiem opracowań szczegółowych dla tej konkretnej branży prace uniwersalne przybierają szczególnie istotny charakter. W tym kontekście na specjalną uwagę zasługuje wielotomowe opracowanie systemu prawa pracy stworzone przez najwybitniejszych polskich prawników[16]. Również istotne dla branży gastronomicznej są opracowania zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy[17]. Pomimo jednak dużego wkładu pracy i szerokich prac nad stworzeniem kompendium prawa pracy stosunki osobowe panujące w zakładach branży gastronomicznej dotychczas nie znalazły swojego opracowania. Obecny raport stanowi pierwsze ogólne scharakteryzowanie stosunków osobowych panujących w polskich barach, kawiarniach i restauracjach

[16] K.W. Baran i in., *System prawa pracy. Część ogólna, op. cit.*, t.1 i kolejne tomy.

[17] M. Ambroziewicz i in., *Meritum – bezpieczeństwo i higiena pracy*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017.

3. Rozpoczynanie pracy

Współcześnie uważa się, że stała praca jest głównym stabilizatorem życia społecznego. Dzięki wykonywaniu powtarzalnych codziennych czynności panuje bezpieczeństwo publiczne, zaś jednostki o określonej roli społecznej mogą prawidłowo funkcjonować w grupie społecznej. Dlatego też dąży się, aby każdy członek społeczności wykonywał stabilną pracę. Jednostki, które wyłamują się z tej powinności są często odrzucane lub spychane na margines. Wykonywanie stałej pracy może przybierać różne kształty. Dokładna rola społeczna zależy od wielu czynników m. in. od wieku, płci, urodzenia, kraju, zamożności itd. Dlatego też stabilizująca rola pracy ulega ciągłym zmianom. Pracę wykonują przecież uczniowie i studenci, chociaż nie nazywamy ich pracownikami; wykonują emeryci, którzy są na ostatnim etapie swojej pracowniczej kariery; pracę wykonują przedsiębiorcy, społecznicy, żołnierze, chociaż nie uznamy ich za typowych pracowników; pracę wykonują także zleceniobiorcy, twórcy, komisanci czy prokurenci, chociaż zakres ich pracy nie wpisuje się w powszechny kanon. Obok tych osób są ci „inni", którzy pracy nie wykonują. Najczęściej kojarzymy ich z osobami bezrobotnymi, chociaż jest to kategoria bardzo pojemna i elastyczna.

Nie każda jednak praca jest równie akceptowana społecznie. W celu stabilizacji struktury społecznej najbardziej pożądaną jest praca stała, która funkcjonuje w ścisłych ramach społecznych, organizacyjnych, prawnych. Dlatego też stworzono system norm, który reguluje zasady podejmowania pracy. Uznano, że praca winna umożliwiać ludziom godne życie dzięki dostarczaniu im zarobku oraz stabilizować strukturę społeczną i przyczyniać się do rozwoju. Stąd też ustalono ścisłe normy prawne dla określenia pożądanej i właściwej pracy. W tym kontekście powstało prawo pracy regulujące zasady wykonywania odpowiedniej pracy w zakreślonych warunkach. Praca wykonywana według zasad prawa pracy jest formą najbardziej pożądaną. Nie oznacza to jednak, że pracy nie podejmuje się na inne sposoby niż określone w przepisach prawa pracy. Mnogość ludzkiej aktywności jest bardzo duża, zaś sposoby i formy podejmowania pracy są najróżniejsze. Nie wszystkie jednak są również akceptowane społecznie i równie pożądane. Zasadniczo po-

wodem ograniczania zaufania społecznego wobec innych form pracy niż stała praca w ramach zasad prawa pracy jest potencjalna niestabilność innych form zatrudnienia. w konsekwencji destabilizacja społeczna[18].

Jeszcze przed wykształceniem się zasad podejmowania pracy, czyli przed powstaniem ruchu robotniczego w połowie XIX wieku, ludzie wykonywali pracę na różne sposoby, w różnych formach i na różnych zasadach. Dopiero w następstwie industrializacji i walki robotników o stabilną i godną pracę wykształciły się pożądane społecznie normy prawa pracy. Inne formy i tytuły świadczenia pracy jednak nigdy nie zanikły. Owszem stały się mniej akceptowalne społecznie i ich rola uległa zmniejszeniu, lecz przetrwały do czasów współczesnych. Obecnie na nowo odżywają. Z powodu dynamicznych zmian globalnych stabilna praca w oparciu o klarowne zasady prawa pracy powoli staje się mniej pożądana społecznie. Inne, dynamiczne, elastyczne formy podejmowania pracy stają się coraz bardziej popularne. Różnorodność form podejmowania pracy się zwiększa. Równocześnie stabilność zatrudnienia bardzo szybko ulega rozpadowi.

Większość ludzi w Polsce i na świecie pracuje, lecz rzadko kiedy na podstawie stabilnych form świadczenia pracy. Nawet w Europie i w Polsce dominują obecnie elastyczne formy świadczenia pracy. Umowy cywilnoprawne, formy administracyjnoprawne, działalność gospodarcza, działalność not-for-profit, czy po prostu praca w szarej strefie to tylko najbardziej widoczne formy elastycznej, dynamicznej pracy. Wydaję się, że oczekiwania społeczne dotyczące stabilizacyjnej funkcji

[18] Z. Antczak, *Praca w społeczeństwie wiedzy (rozważania diagnozujące przeobrażenia wybranych zakresów znaczeniowych pojęcia pracy)*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 2009, nr 43, s. 245–253; A. Szymczak, M. Gawrycka, *Praca jako dobro indywidualne i społeczne*, „Studia Ekonomiczne", 2015, t. 214, s. 282–286; M. Trzeciak, *Socjologia pracy*, Politechnika Radomska. Wydawnictwo, Radom 2005, s. 18–89; Z. Wiatrowski, *Podstawowe teorie w obszarze pedagogiki pracy. Cz. 1*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych: kwartalnik naukowo-metodyczny" 2010, nr 2, s. 50–60; Z. Wiatrowski, *Podstawowe teorie w obszarze pedagogiki pracy. Cz. 2*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych: kwartalnik naukowo-metodyczny" 2010, nr 3, s. 39–45; Z. Wiatrowski, *Podstawowe teorie w obszarze pedagogiki pracy. Cz. 3*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych: kwartalnik naukowo-metodyczny" 2011, nr 1, s. 50–58; Z. Wiatrowski, *Praca zawodowa między stałością a zmiennością* [w:] *Wokół podstawowych zagadnień pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2017, s. 185–210.

pracy zatoczyły koło. W XXI wieku ludzie na nowo podejmują się pracy w podobnych warunkach jak w dobie wczesnej industrializacji. Widać jednak wyraźnie, że ludzie chcą pracować. Często jednak społeczeństwo uniemożliwia im pracę w stabilnych warunkach. Pojawia się zjawisko prekariatu. Założenia prawa pracy powoli odchodzą w zapomnienie. W niektórych sektorach gospodarki następuje to szybciej, w innych wciąż pracuje się w jasno określonych ramach prawa pracy. W związku z globalizacją jednak stabilny świat pracy obejdzie do przeszłości[19].

Bardzo istotnym wydarzeniem w życiu człowieka jest wejście do społeczeństwa. W różnych kulturach, miejscach i czasach pełne wejście do społeczeństwa jest związane z przejściem z okresu dzieciństwa do okresu dorosłości. Istotnym elementem rytuału przejścia jest zaangażowanie do pracy. Praca przyjmuje tutaj różne formy: od kontynuowania nauki, aż do przyjęcia pełnej odpowiedzialności podczas wykonywania stałej pracy zarobkowej. Nierzadko przejście ze stanu bez pracy, stanu wolnego do statusu pracownika jest powiązane z formalnymi czynnościami konwencjonalnymi także kształtowanymi normami prawnymi. Czasami elementem przejścia pomiędzy oboma stanami jest sytuacja nazywana nawiązaniem stosunku pracy (zatrudnienia). Szczególnie w przepisach prawa pracy takie pojęcie jest często spotykane. Jednak w związku z dużą dynamiką i destabilizacją form podejmowania pracy nie można tego pojęcia zawężać jedynie do pracy w ramach stosunków kształtowanych normami prawa pracy. Podjęcie pracy bez podstawy prawnej lub w innej formie niż określonej w prawie pracy także należy uznawać za nawiązanie stosunku zatrudnienia. Niemniej to zatrudnienie w ramach konwencjonalnych form określonych w prawie pracy nadal będzie uważane za najbardziej wartościowe i pożądane społecznie[20].

---

[19] K. Cymbranowicz, *Prekariat – nowe zjawisko na rynku pracy w Polsce*, „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym" 2016, t. 19, nr 2, s. 18–29; J. Dzierzgowski, *Globalizacja i praca – przegląd dyskusji*, „Polityka Społeczna: miesięcznik poświęcony pracy i sprawom socjalnym" 2006, nr 3, s. 5–10; A. Karczewska, *Globalizacja i konsumpcjonizm jako uwarunkowania zmian i potencjalne źródła zagrożeń w sferze pracy*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie" 2016, t. 2, nr 24, s. 41–44; B. Puzio-Wacławik, *Uelastycznianie rynku pracy w Polsce w warunkach globalnej gospodarki*, „Studia Ekonomiczne", 2016, t. 257, s. 106–111.

[20] J.J. Arnett, *Adolescence and emerging adulthood*, Pearson, Harlow 2014, s. 320–342.

Nawiązanie stosunku zatrudnienia może nastąpić w przeróżnych formach. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) podtrzymuje w swoich konwencjach szeroką definicję pracy jako najmu usług bez względu na tytuł prawny. Dlatego też forma, przyczyny i skutki nawiązania stosunku pracy są zależne od okoliczności. Międzynarodowe normy prawne właściwie umożliwiają podejmowanie pracy pod każdym tytułem prawnym[21]. Szczególnie współcześnie nawiązanie stosunku zatrudnienia może odbywać się na podstawie przepisów prawa pracy, lecz także prawa administracyjnego, cywilnego, karnego, aktów prawa międzynarodowego lub „po prostu", pozornie pod żadnym tytułem prawnym. W niektórych krajach świata nawiązywanie stosunku zatrudnienia jest silnie znormalizowane i konwencjonalne, zaś w innych nawiązywanie takich stosunków przybiera dość swobodny charakter.

W Polsce preferuje się nawiązywanie stosunku zatrudnienia w ramach prawa pracy. Pojęcie „praca" jest w Polsce zazwyczaj kojarzone ze stałą pracą zarobkową wykonywaną w ramach stosunków pracy, zaś nawiązywanie stosunku zatrudnienia kojarzy się zazwyczaj z podpisaniem umowy o pracę. Faktem jest jednak, że w wielu branżach ponad połowa pracowników jest zaangażowanych na podstawie innych form prawnych niż ściśle określonych prawem pracy. Oczywiście w Polsce królują formy cywilnoprawne, szczególnie umowy zlecenia, lecz występują także inne formy zatrudnienia. Dlatego też nawiązywanie stosunku zatrudnienia w Polsce musi być rozumiane maksymalnie szeroko. W niektórych branżach jak np. branża HoReCa dominacja form zatrudnienia odbiegających od zasad prawa pracy jest bardzo widoczna. Stąd też nawiązywanie stosunku zatrudnienia nie może być tutaj utożsamiane jedynie z zawieraniem umów o pracę, lecz także innych umów[22].

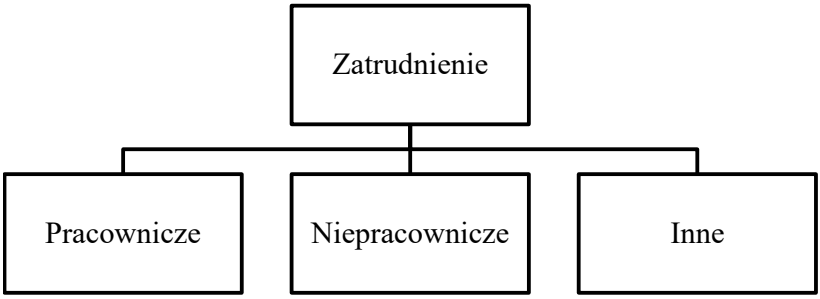
Od pewnego czasu w polskiej literaturze pojawiają się pojęcia pracowniczych i niepracowniczych (elastycznych) form zatrudnienia.

---

21 *Konwencje i zalecenia MOP*, http://www.mop.pl/html/index1.html#miedzynarodowe_standardy/konwencje_i_zalecenia.html [7 sierpnia 2021 r.]; Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization .

22 E. Kryńska, *Elastyczność zatrudnienia na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna: miesięcznik poświęcony pracy i sprawom socjalnym" 2007, nr 11–12, s. 2–7; Postanowienie Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 28 czerwca 2012 r. I OSK 116/12 ; *Wybrane definicje z zakresu statystyki rynku pracy*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017.

Zasadniczo rozróżnienie następuje na podstawie formy prawnej świadczenia pracy. Pierwsza z nich oparta jest o przepisu Kodeksu Pracy, zaś druga o wszelkie inne przepisy prawa, na podstawie których podejmuje się pracę. Podział taki jest nieostry i trudno się zgodzić z tym, że osoba zaangażowana do pracy na podstawie stosunku cywilnoprawnego nie jest pracownikiem. Często nie jest ona pracownikiem w rozumieniu Kodeksu Pracy, lecz zostaje wynajęta do świadczenia usług tak jak pracownik. Perspektywa zależy od obserwatora. W przypadku obu typów podejmowania pracy nawiązywanie stosunku umownego jest odmienne, chociaż do siebie zbliżone. W niektórych branżach i miejscach właściwie nie różni się od siebie. Również pojęcie „zatrudnienia" jest mylące, ponieważ zasadniczo kojarzy się z nawiązywaniem stosunku pracy na podstawie umowy o pracę. Trudno uznać, że zawarcie umowy cywilnoprawnej jest nawiązaniem stosunku zatrudnienia w niepracowniczej formie. Jest to forma zaangażowania do pracy na innej podstawie prawnej niż prawo pracy. Uwzględniając, więc dynamikę zmian na rynku pracy wydaję się, że pojęcie elastycznej formy zatrudnienia jest trafniejsze niż niepracownicza forma zatrudnienia[23].



3. Rodzaje zatrudnienia

[23] K. Antonów i in., *Zatrudnienie niepracownicze*, Lex – a Wolters Kluwer business, Warszawa 2015, t.VII; D. Bąk-Grabowska, A. Cierniak-Emerych, M. Florczyk, C. Zając, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy: stan obecny i perspektywy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2020; A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szabłowska-Juckiewicz, A.K. Bieliński, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*, Difin, Warszawa 2015; A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Difin, Warszawa 2011.

W branży HoReCa dominują elastyczne formy zatrudnienia w oparciu o umowy cywilnoprawne lub świadczenie pracy „po prostu", czyli w szarej strefie. Również nawiązywanie stosunków elastycznych lub pracowniczych następuje w sposób przyjęty dla umów cywilnoprawnych, także w formie umów ustnych. W tej branży praktycznie nie występują inne formy świadczenia pracy niż na podstawie umów prawa pracy i umów cywilnoprawnych. Obserwujemy dużą elastyczność form zawierania stosunków prawnych z pracownikami i samym wykonywania pracy. Nawiązywanie stosunków zatrudnienia w oparciu o prawo pracy odchodzi w branży gastronomicznej w zapomnienie i jest zastępowane przez elastyczne formy nawiązywania i wykonywania pracy. W restauracjach czy lodziarniach ceni się nowe formy zatrudnienia, ponieważ istotny w tej branży jest dynamizm i elastyczność zatrudnienia. Dlatego też nagminnie omija się zasady prawa pracy, także w momencie nawiązywania stosunków pracowniczych i niepracowniczych.

3.1. Formy pracownicze

Zatrudnienie pracownicze jest podstawową formą zatrudnienia w Polsce. Zasadniczo to pojęcie należy kojarzyć z wykonywaniem pracy w oparciu o umowę o pracę lub o spółdzielczą umowę o pracę. Pracownicze formy zatrudnienie uznaje się za najbardziej korzystne dla pracownika a także społeczeństwa. Potencjalnie najmniej korzyści z takiej formy świadczenia pracy odnosi pracodawca. Zatrudnienie w formie pracowniczej w założeniu jest gwarantem stabilności społecznej, stabilności dla pracownika i pracodawcy. Pracownicze formy zatrudnienia są ściśle normowane w prawie pracy, które pełni rolę gwarancyjną dla stron umów o pracę, szczególnie dla pracowników. Zatrudnienie pracownicze jest obwarowane licznymi normami prawa, za złamanie których grożą sankcje różnego typu, włącznie z sankcjami karnymi. Równocześnie zatrudnienie w tej formie jest mało elastyczne. W związku z dość ścisłym korpusem norm prawa pracy takie zatrudnienie jest mało podatne na zmiany rynkowe i potrzeby rynku pracy. Problem taki dotyka głównie pracodawców. W konsekwencji to właśnie oni ponoszą gros kosztów zatrudnienia pracownika w takiej formie.

Zatrudnienie pracownicze często kontrastuje się z zatrudnieniem niepracowniczym, szczególnie zaangażowaniem na podstawie umowy zlecenia. Twierdzi się, że zatrudnienie pracownicze jest oparte o liczne gwarancje prawne, zaś zatrudnienie niepracownicze nie daje pracownikom żadnych prawnych gwarancji. W takim twierdzeniu jest dużo racji. Prawo pracy bardzo szczegółowo określa ramy funkcjonowania zatrudnienia pracowniczego. Równocześnie prawo cywilne nie kształtuje w sposób precyzyjny form zatrudnienia niepracowniczego. W konsekwencji pracownicy zaangażowania na podstawie umowy o pracę są objęci systemem norm gwarancyjnych. Zleceniobiorcy są w dużej mierze pozostawieni swobodzie kształtowania stosunków cywilnoprawnych. Z drugiej jednak strony osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy muszą dokładnie postępować zgodnie z prawem pracy, zaś zleceniobiorcy mogą wynegocjować z drugą stroną umów właściwie wszelkie kwestie. Sytuacja wygląda podobnie od strony pracodawcy lub zleceniodawcy. Obecnie jednak te dylematy schodzą na plan dalszy, ponieważ prawo pracy ulega uelastycznieniu, zaś świadczenie pracy w formach niepracowniczych otrzymuje dalsze gwarancje publiczne[24].

Stosunek pracowniczy zachodzi w momencie związania się stron (potencjalnego pracownika i pracodawcy) umową zwaną umową o pracę. Pochodzenie umowy o pracę jest cywilnoprawne, lecz równocześnie jest to umowa poddana specyficznym rygorom prawa publicznego zwanymi prawem pracy. Oznacza to, że strony mogą dość swobodnie kształtować wzajemne relacje pod warunkiem, że łączący ich stosunek będzie odpowiadał wymaganiom stawianym w prawie pracy. Prawo pracy kształtuje szeroki zakres praw i obowiązków pracownika i pracodawcy, lecz większość spraw może zostać ustalone przez strony w umowie. Istotnym jest jednak ograniczenie konstytuujące uprzywilejowaną pozycję pracownika. Najlepszym jego przykładem jest semiimperatywny charakter norm. Oznacza on, że postanowienia umowne stron nie mogą naruszać reguł prawa pracy, szczególnie nie mogą być mniej

[24] K. Aromińska, *Umowa zlecenia a umowa o pracę*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka" 2014, nr 9, s. 20–23; A. Musiała, *Anna Musiała, op. cit.*, s. 62–99; M. Placzyńska, *Rodzaj umowy o pracę a umiejętności i ich wykorzystywanie*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2016, s. 9–21; M. Szczepanik, *Umowa zlecenie a umowa o pracę*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2013.

korzystne dla pracownika niż ustanowiono w aktach normatywnych lub specjalnych układach zbiorowych pracy. Korpus prawny prawa pracy i semiimperatywny charakter tych norm odróżnia stosunek pracowniczy od innych, elastycznych form zatrudniania pracowników.

Zawierając umowę o pracę zostaje nawiązany specyficzny stosunek, w ramach którego jedna ze stron (pracownik) zobowiązuje się sprzedawać swoje usługi (najmować usługi) w zamian za wynagrodzenie, które jest niezbywalne. Charakter tego stosunku prawnego jest specyficzny, ponieważ strony umowy w pewien sposób się sobie zawierzają, oddają część siebie i swoją prace drugiej stornie. Związek ten jest oparty na szczególnym zaufaniu i może przypominać stosunki rodzinne. W odróżnieniu od stosunków cywilnoprawnych pracodawca i pracownik są od siebie uzależnieni i ściśle powiązani. Właściwie nie zachodzi równość stron umownych, szczególnie na etapie realizacji stosunku pracy[25].

Jak wskazuje się w art. 22 K. P. zawiązanie stosunku pracy nie polega tylko na sprzedaży usług przez pracownika i odbieraniu tych usług przez pracodawcę w zamian za wynagrodzenie. Gdyby ustawodawca pracy poprzestał na takim stwierdzeniu to charakter umowy o pracę byłby zbliżony do innych kontraktów cywilnoprawnych. Prawodawca wskazuje, że prócz zwykłego świadczenia usługi pracownik musi wykonywać pracę określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w wyznaczonym miejscu i czasie. W dużej więc części umowa o pracę jest włączeniem pracownika do pewnej wspólnoty o jasno sprecyzowanych ramach. Właściwie przypomina włączenie do rodziny o charakterze patriarchalnym. Kolejne przepisy Kodeksu Pracy dotyczące nadzoru nad pracownikami, monitoringu, przetwarzania danych osobowych, zakazu mobbingu, czy dyskryminacji utwierdzają w tym, że stosunek pracy jest stosunkiem uniwersalnym, rodzinnym. Pewien zakres władzy rodzicielskiej ma nad pracownikiem pracodawca, który może ją realizować w określonych granicach. Jest to sytuacja inna niż w przypadku umów cywilnoprawnych, gdzie realizacja dzieła lub zlecenia jest wykonywana w dużej mierze nieza-

[25] J. Żołyński, *Prawo pracy – prawo prywatne czy prawo publiczne: rozważania na tle charakteru umowy o pracę*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2016, nr 1, s. 399–414.

leżnie. Nie jest nawiązywana bliższa, wręcz rodzinna relacja pomiędzy szefem – zleceniodawcą i wykonawcą. Właśnie takie stosunki rodzinne zakładu pracy odróżniają kontrakty pracy od typowych umów prawa prywatnego[26].

Istnieją jednak przypadki, kiedy strony zawarły umowę cywilnoprawną, lecz w rzeczywistości zostały włączone do wspólnoty, rodziny pracowniczej. Szef sprawuje nad zleceniobiorcą lub twórcą władzę jaką określono w art. 22 K. P. Zleceniobiorca praktycznie nie ma swobody w wykonywaniu przedmiotu umowy. Szef jest dla niego nie tylko stroną umowy, lecz kimś więcej, jego patronem i „ojcem". W takim przypadku bez względu na zawartą treść i formę umowy uznaje się, że taka osoba jest pracownikiem i jest realizowany stosunek pracy. Taka ustawowa konstatacja jest właśnie realizacją gwarancyjnego charakteru przepisów prawa pracy. W związku z uznawaniem kontraktów pracy bardziej wartościowymi niż umowy cywilnoprawne domniemywa się, że jeżeli wykonywany stosunek umowny nosi wszystkie cechy stosunku pracy to jest stosunkiem pracy bez względu na treść lub nazwę zawartej umowy.

Jeżeli zawarto umowę np. zlecenie w miejsce umowy o pracy to mamy do czynienia z nadużyciem. Jest to sytuacja nielegalna. Dlatego też ustawodawca nakazuje traktowanie takich pozornych umów cywilnoprawnych jako umowy o pracę. Niemniej w jurydykaturze znajdujemy różne stanowiska dotyczące uznawania poszczególnych desygnatów stosunku pracy za istotne. Z pewnością jednak wyznacznikiem istnienia stosunku pracy jest realizacja desygnatów określonych w art. 22 K. P., nie zaś nazwa umowy. Obecnie jednak jest trudno powiedzieć, które z nich są bardziej istotne, zaś które nie. Osoba, która zawarła umowę zlecenie, lecz realizuje stosunek pracy ma pełne prawa pracownicze i w pełni podlega normom prawa pracy. Potwierdzenia istnienia stosunku pracy może szukać na drodze sądowej w ramach powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy[27].

---

[26] K.W. Baran, *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy, część ogólna*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, t.2, s. 28–193.

[27] P. Grzebyk, *Analiza orzecznictwa sądowego w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zatrudnienie pracownicze a zatrudnienie cywilnoprawne*, Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2015, s. 9–82; K. Stanioch, *Czy jest potrzeba wprowadzenia domniemania istnienia stosunku pracy do polskiego systemu*

Nawiązanie stosunku pracy jest czynnością formalną, konwencjonalną, zaś sama umowa jest wzajemnie zobowiązująca, lecz nie jest wzajemna, ponieważ strony nie świadczą wobec siebie w sposób równy. Zasadniczo taka umowa musi być zawarta w formie pisemnej i jest mocno sformalizowana (art. 29 K. P.). Również zmiana umowy wymaga formy pisemnej. Niemniej istnieją sytuacje, w których umowa może nie zostać zawarta na piśmie, lecz jednie na piśmie potwierdzona lub choćby częściowo zawarta w sposób konkludentny (przez dopuszczenie do pracy). Zawierając umowę o pracę pracodawca musi poinformować pracownika o szeregu spraw m. in. o regulaminie pracy, regulaminie wynagradzania, obowiązujących w zakładzie pracy układach zbiorowych, o zasadach BHP, innych swoich zarządzeniach itd. Umowa o pracę może zawierać także inne postanowienia. Zakres jednak normowania umownego nie może naruszać uprawnień pracowniczych[28].

Pracę podejmowaną na podstawie umowy o pracę uważa się za najbardziej trwałą, bezpieczną i stabilną. Dotyczy to w szczególności pracownika, lecz także pracodawcy. Pracownicy wraz z pracodawcami tworzący zakład pracy – pracowniczą rodzinę gwarantującą bezpieczeństwo i stabilizację. Z pewnością takie gwarancje daje bezterminowa umowa o pracę (na czas nieokreślony), która wiąże pracownika i pracodawcę przez większość czasu życia pracownika (umowa na pełny etat). Tak sformułowane zobowiązanie pracownika i pracodawcy w pełni gwarantuje realizację uprawnień pracowniczych i praw pracodawcy. Taka forma umowa jest najbardziej pożądaną społecznie. Również prawo pracy co do zasady normuje w kierunku istnienia stałego i stabilnego stosunku zatrudnienia opartego na wzajemnym, harmonijnymi pożyciu wszystkich stron stosunku pracy.

Obecnie zmieniające się stosunki społeczne, wpływ globalizacji, dynamika migracyjna, działalność sezonowa, zmiany na rynku pracy powodują, że stałe zaangażowanie pracownika bywa często niemożliwe. Powoli stabilne zatrudnienie w jednym miejscu pracy staje się przeżyt-

---

prawnego?, „Studenckie Prace Prawnicze, Administratywistyczne i Ekonomiczne", 10.06.2021, t. 35, s. 201–215; P. Wąż, *Ustalenie istnienia stosunku pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2008, nr 3, s. 28–33.

[28] K.W. Baran, *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy, część ogólna, op. cit.*, t.2, s. 208–301.

kiem. Świat dąży do fragmentaryzacji zatrudnienia, dostosowywania pracy do potrzeb rynkowych, permanentnych przemian (płynności) oraz ograniczania gwarancyjnych zasad prawa pracy. W konsekwencji ogólnych zmian zmieniają się zasady świadczenia pracy. Obecnie w Polsce w niektórych branżach umowy o pracę są dominowane przez niepracownicze formy zatrudnienia. Prawo pracy nie nadąża ze zmianami, zbyt wolno się do nich dostosowuje. Dlatego też regularnie wprowadza się nowe przepisy prawa pracy uelastyczniające realizację samego stosunku pracy. W ten sposób tradycyjne, stabilne, umowy o prące zawierane na czas nieoznaczony schodzą na plan dalszy. Coraz więcej osób jest zatrudnianych na podstawie umów okresowych (czasowych), które jednak nie mogą być dłuższe niż 33 miesiące (art. 25^1 K. P. z wyjątkami). Również często stosunek pracy jest nawiązywany na okres próbny, który ma służyć jedynie sprawdzeniu, czy dany pracownik nadaje się do konkretnej pracy.

Również praca może być podejmowana w innym zakresie czasowym (wymiarze etatu) niż pełny etat. Uelastycznianie pracy objawia się także możliwością delegowania pracownika do innego kraju, powierzenia pracownikowi telepracy, pracy poza zakładem przedsiębiorstwa. Uelastycznienie form wykonywania pracy na podstawie umów o pracę jest widoczne także w zakresie ustalania miejsc i czasu pracy np. poprzez wprowadzanie równoważnego czasu pracy, dyżurów, pracy weekendowej, pracy nocnej, pracy sezonowej itd.[29].

Pomimo jednak istotnych reform dostosowujących realizację stosunku pracy do potrzeb rynkowych nadal presja ze stron stosunków cywilnoprawnych nie ustaje. Umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług w ramach działalności gospodarczej nadal okazują się być bardziej dostosowane do warunków rynkowych, tańsze z punktu widzenia danin publicznych oraz bardziej korzystne z punktu widzenia stron umowy. Zmiany jednak form umów o pracę i uelastyczniania poszczególnych jej elementów należy poczytywać za krok w dobrym kierunku. Słusznym jest, aby jak najwięcej pracowników było związanych kontraktami pracy, ponieważ jedynie one stabilizują stosunki społeczne i dają pracownikom istotne gwarancje prawne. Niestety, umowy zlecenia destabilizują

[29] Ibid., s. 301–349, 819–901; D. Bąk-Grabowska, A. Cierniak-Emerych, M. Florczyk, C. Zając, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, op. cit.*, s. 9–121.

rynek pracy i pozostawiają pracowników samym sobie. Reformowanie stosunków pracy pozwala zagwarantować pracownikom ich prawa, zaś pracodawcom lepsze zagospodarowanie potencjału pracowników przy ograniczeniu kosztów. Należy się spodziewać dalszych zmian na rynku pracy w kierunku ograniczania realizacji umów o pracę, ale także ustawowego dostosowywania się do panujących realiów.

W branży gastronomicznej istnienie ścisłych stosunków pracy należy do rzadkości. Ten sektor gospodarki należy do najbardziej dynamicznych, zaś formy podejmowanej pracy są bardzo elastyczne. W barach i restauracjach ponad połowa pracujących to studenci, pozostali to pracownicy tymczasowi pracujący zazwyczaj krócej niż przez rok. Z tego też powodu zawieranie kontraktów pracy należy tutaj do rzadkości. Studentom nie opłaca się zawierać umów o pracę, ponieważ zawierając umowy cywilnoprawne nie muszą płacić podatków i składek ZUS. Również prowadzący firmy gastronomiczne starają się maksymalnie ograniczać koszty pracownicze. Nie istnieje większa presja ze strony młodych pracowników na zawieranie umów prawa pracy. Przeciwnie, zazwyczaj studenci oczekują zaangażowania na podstawie umów cywilnoprawnych lub wręcz bez umowy, na czarno. Swoista zgoda kierownictwa zakładów żywieniowych i personelu skutkuje brakiem angażowania pracowników do pracy na podstawie stosunków pracowniczych. Można wręcz stwierdzić, że w branży gastronomicznej wykonywanie obowiązków na podstawie umowy o pracę jest czymś rzadko spotykanym. Trudno jednak mówić o konflikcie pracowników z pracodawcami, wyzysku i umowach śmieciowych, ponieważ wolą wszystkich stron jest wiązanie się tymczasowymi, dynamicznymi, elastycznymi i tanimi kontraktami prawa cywilnego lub zupełne działanie w szarej strefie.

Z obiektywnego punktu widzenia jednak zdecydowana większość personelu zaangażowanego do pracy w lokalach gastronomicznych realizuje stosunek pracy. Bez względu, czy zawarto umowę zlecenie, umowę o świadczenie usług lub pracuje się na czarno to w przeważającej większości wypadków realizuje się warunki konstytutywne dla stosunku pracy. Kucharze, kelnerzy, dostawcy i kierownictwo zazwyczaj pracują w jednym miejscu pracy w określonym czasie, pod ścisłym kierow-

nictwem, wykonują pracą na rzecz jednego podmiotu, na określonym stanowisku i w określonym zakresie. Właściwie pracujący w lokalach żywieniowych w sposób typowy wpisują się w definicję stosunku pracy. Z prawnego, więc punktu widzenia niemalże zawsze winni być traktowani jako pracownicy i to pracownicy w klasycznym ujęciu. Sytuacja większości pracowników branży HoReCa odpowiada zazwyczaj typowym kontraktom pracy zawartych na czas nieoznaczony w pełnym wymiarze czasu pracy. Sytuacja jedynie niektórych pracowników, głównie studentów, odpowiada elastycznym formom realizacji umów o pracę np. pracy sezonowej lub weekendowej. Prawie nigdy członkowie personelu nie realizują czynności typowych dla umów zlecenia. Niemniej strony uważają, że je realizują. Jest to sprzeczne z obiektywnym stanem rzeczy i sprzeczne z normami prawa pracy. Nawet zgodna wola stron nie może decydować o charakterze realizowanego stosunku umownego w sprzeczności z normami prawa pracy. Dlatego też większość umów cywilnoprawnych realizowanych w gastronomii jest zawierana dla pozoru, zaś w rzeczywistości realizowany jest stosunku pracy[30].

[30] *6 rzeczy na które należy uważać, podejmując sezonową prace w gastronomii*, https://weblog.infopraca.pl/2014/07/6-rzeczy-na-ktore-nalezy-uwazac-podejmujac-sezonowa-prace-w-gastronomii/ [12 września 2021 r.]; E. Jankowska, N. Bet, *Pracownicy zdradzają, jak pracuje się w gastronomii: „Obniżyli pensję, bo napiwki. Umowa o pracę – nie spotkałam się"*, https://metrowarszawa.gazeta.pl/metrowarszawa/7,141635,20276792,pracownicy-zdradzaja-jak-pracuje-sie-w-gastronomii-obnizyli.html [12 września 2021 r.]; K. Kolibabski, *Czemu pracownicy uciekają z pracy w restauracjach? „Gastronomia uczepiła się zleceniówek jak głupia"*, https://next.gazeta.pl/next/7,151003,27129209,czemu-pracownicy-uciekaja-z-pracy-w-restauracjach-gastronomia.html [12 września 2021 r.]; R. Krzycki, *Gdzie uciekli pracownicy gastronomii?*, https://www.horecabc.pl/gdzie-uciekli-pracownicy-gastronomii/ [12 września 2021 r.]; *Niewypłacane pensje, praca za grosze na czarno i zmiany po 18 godzin – tak wygląda codzienność pracowników gastronomii*, https://warszawa.naszemiasto.pl/niewyplacane-pensje-praca-za-grosze-na-czarno-i-zmiany-po/ar/c1-5089661 [12 września 2021 r.]; M. Oberlan, *Toruń. Wyzysk w gastronomii. „10 zł na godzinę i reszta z napiwków"*, https://torun.naszemiasto.pl/torun-wyzysk-w-gastronomii-10-zl-na-godzine-i-reszta-z/ar/c15-8317896 [12 września 2021 r.]; *Ogromny problem gastronomii. Ludzie nie chcą pracować w pubach i restauracjach*, https://www.money.pl/gospodarka/ogromny-problem-gastronomii-ludzie-nie-chca-pracowac-w-pubach-i-restauracjach-6662166299179808a.html [12 września 2021 r.]; K. Olczak, *Pracownik – największy problem gastronomii?*, http://wroclawskiejedzenie.pl/2019/12/13/

Na podstawie swojego ponad 15 letniego doświadczenia w różnych zakładach branży gastronomicznej uczestnicy badania podkreślają, że zawarcie umów o pracę w barach czy restauracjach jest bardzo rzadkie. Młodzi członkowie personelu praktycznie zawsze świadczą pracę na czarno lub na podstawie zlecenia. W lokalach sezonowych praca na czarno jest właściwie normą. Związanie się umowami o pracę zachodzi jedynie w kilku typach przypadków. Po pierwsze w sytuacji, kiedy dobry, zaufany i ważny pracownik przestał być już studentem i dalej pracuje. Wówczas może dojść do zawarcia kontraktu pracy, lecz jest to nadal rzadko praktykowane. Najczęściej taka osoba nadal pozostaje w cywilnoprawnych stosunku umownych lub świadczy usługi w ramach działalności gospodarczej. W drugim przypadku zdarza się, że kierownictwo danej restauracji lub główny kucharz są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Są to osoby kluczowe dla danego lokalu i dlatego pracodawca zgadza się ponosić większe koszty i trud, aby takie osoby u siebie zatrzymać. Trzeci wyjątek dotyczy dużych restauracji, często c charakterze korporacyjnym np. McDonald, KFC, czy North Fish. Tam zawieranie umów o pracę jest zjawiskiem typowym wobec każdego pracownika. Wyspecjalizowane działy kadrowe są w stanie obsługiwać wszystkie typy umów o pracę. Stąd też umowy ona okres próbny, na niepełny etat, czy w systemie weekendowym są często stosowane. Duże podmioty funkcjonują w inny sposób niż małe lodziarnie czy kawiarnie. Stąd łatwiej jest im ponosić koszty i trudy zatrudnienia pracowniczego. Nie zmienia to faktu, że branża gastronomiczna jest opanowana przez znacznie mniejsze lokale. Stąd też dominacja umów cywilnoprawnych jest tutaj mocno zauważalna.

Osoby uczestnicząc w badaniu zauważają, że powodem niezawierania umów o pracę jest zasadniczo duży koszt ich realizacji, szczególnie koszt podatkowy i w zakresie składek ubezpieczeniowych. Również obsługa stosunku pracy ze strony pracodawcy jest kosztowna. Młodzi pracownicy lokali gastronomicznych chcą być wolni, w sposób często

---

pracownik-najwiekszy-problem-gastronomii/ [12 września 2021 r.]; *Plusy i minusy pracy w gastronomii*, https://porady.pracuj.pl/student/plusy-i-minusy-pracy-w-gastronomii/ [12 września 2021 r.]; A. Wrona, *Godziny, napiwki, umowy. Blaski i cienie pracy w gastronomii*, https://praca.trojmiasto.pl/Godziny-napiwki-umowy-Blaski-i-cienie-pracy-w-gastronomii-n114119.html [12 września 2021 r.].

bardzo dynamiczny zatrudniają się i zwalniają z pracy, nierzadko ją porzucają[31]. Współczesne przepisy prawa pracy, chociaż podlegające uelastycznieniu, nadal nie są dostosowane do dynamiki przedsiębiorstw gastronomicznych. Również ograniczona wiedza i potrzeba młodych ludzi powodują, że nie wymagają na kierownictwie kawiarni, barów i restauracji zawierania kontraktów pracy. Prowadzący takie zakłady również zdradzają daleko idące braki kompetencyjne w zakresie stosowania prawa. W konsekwencji łatwiej jest dopuszczać ludzi do pracy nawet bez zawierania umowy i odprowadzania składek (praca na czarno). Ograniczony nadzór Państwowej Inspekcji Pracy i sądu pracy oraz brak związków zawodowych w połączeniu z brakiem presji ze strony personelu powodują, że zawieranie i realizacja umów o pracę nie jest absolutnie konieczne, często jest bardzo problematyczne, wręcz zbędne. Jedynie duże podmioty gastronomiczne z powodu posiadania odpowiednich zasobów kadrowych i finansowych są w stanie sprostać wszystkim wymaganiom prawnym.

3.2. Formy niepracownicze

W związku ze zmieniającymi się realiami gospodarczymi, postępującą globalizacją, dynamizowaniem się rynku pracy, migracjami ludności oraz rozwojem nowych technologii dotychczasowe formy i sposoby pracy często okazują się nieodpowiednie. Do niedawna uważano, że stabilność stosunku pracy jest istotną wartością do tego stopnia, że swoboda zawierania umów oraz wolność człowieka winny być poddane często drobiazgowym zasadom prawa pracy. Relacje pracownicze były na tyle skostniałe, że w przypadku zmian gospodarczych stanowiły hamulec rozwojowy. Wiążące się z realizacją stosunków zatrudniania koszty często okazywały się wysokie. Również nie istniała możliwość

[31] M. Pawlik, *Ile kosztuje zatrudnienie nowego pracownika?*, SMEO, Warszawa, s. 5–29; *Student na umowie zlecenie – z czym się wiąże jego zatrudnienie?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-student-na-umowie-zlecenie-a-skladki-zus [12 września 2021 r.]; E. Szpytko-Waszczyszyn, *Umowa zlecenie zawarta z uczniem lub studentem*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-koszty-zwiazane-z-zatrudnieniem-ucznia-lub-studenta-na-umowe-zlecenie [23 sierpnia 2021 r.].

szybkiego dostosowywania się przedsiębiorstw do zmian na rynku pracy i dużych zmian gospodarczych, ponieważ normy prawa pracy w sposób istotny ograniczały możliwości uelastyczniania zatrudnienia. Odpowiedzią na zachodzące zmiany na rynku pracy i wzrost dynamizmu gospodarczego było uelastycznianie zwykłego stosunku pracy poprzez wprowadzanie umów na czas określony, próbny, w niepełnym wymiarze etatu, telepracy lub specyficznych form określania czasu pracy i wynagrodzenia (praca sezonowa, weekendowa, wynagrodzenie prowizyjne itp.).

Okazało się, że zachodzące w prawie pracy zmiany uelastyczniające tradycyjne stosunki pracy są niewystarczające lub nadal zbyt kosztowne. Równocześnie nie nadążają za oczekiwaniami pracowników i pracodawców oraz za rozwojem rynku pracy. W konsekwencji obie strony umów o pracę zaczęły poszukiwać jeszcze innych form prawnego dookreślania swoich związków. W ten sposób powstały niepracownicze formy zatrudnienia[32].

Pojęcie niepracowniczych form zatrudnienia pojawiło się stosunkowo niedawno. Konkurencyjnym wobec niego jest pojęcie elastycznych form zatrudnienia. W tym pierwszym przypadku istotą jest odróżnienie go od form pracowniczych, czyli zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Również podkreśla się tutaj, że będziemy mieli do czynienia z formalnym stosunkiem umownym pomiędzy stronami, czyli niepracownicze stosunki zatrudnienia nie będą dotyczyły pracy na czarno. Również mowa tutaj o pracy, czyli najmie usług według ogólnej definicji promowanej w konwencjach MOP. W konsekwencji to pojęcie dotyczy zasadniczo tylko odpłatnych form świadczenia pracy. Pojęcie elastycznych form zatrudnienia kładzie nacisk na aspekt dynamizmu gospodarczego. Jego istotą jest przeciwstawienie tradycyjnej umowy o pracę na czas nieoznaczony innym formom zaangażowania personelu do pracy. W zakres drugiego pojęcia wchodzą także stosunki pracy, lecz w innym zdynamizowanych formach np. praca weekendowa lub telepraca. Oba jednak pojęcia w pierwszym momencie kojarzą się zawsze z zatrudnieniem pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych, chociaż mają szerszy zakres znaczeniowy. Taka

[32] A. Musiała, *Anna Musiała, op. cit.*, s. 11–62; K. Zioło-Gwadera, *Formy zatrudnienia stosowane na współczesnym rynku pracy w Polsce*, „Współczesne Problemy Ekonomiczne. Globalizacja. Liberalizacja. Etyka" 2016, nr 13, s. 81–88.

percepcja wynika z dużej istotności umów cywilnoprawnych w polskich realiach rynku pracy[33].

Również należy zauważyć, że w przypadku obu pojęć pojawia się termin zatrudnienie. Jest on zdefiniowany w art. 22 Kodeksu Pracy i dotyczy najmu usług w ramach stosunku pracy. W przypadku świadczenia usług na podstawie innych tytułów prawnych nie może być mowy o zatrudnieniu, lecz o świadczeniu usług, najmie usług lub pracy w znaczeniu potocznym. Użycie tego terminu do określania innych form pracy niż praca na podstawie umowy o pracę jest nieprawidłowe. Lepiej posługiwać się szerszym pojęciem „zaangażowanie" pracownika.

W polskim systemie prawnym nie istnieje żaden podział na pracownicze i niepracownicze (elastyczne) formy zaangażowania pracowników. Podział taki został wypracowany przez doktrynę prawa i jest dość płynny. Polega on na rozróżnieniu form pracowniczych (umowa o pracę i spółdzielcza umowa o pracę) od wszystkich innych formalnych, opartych na przepisach prawa, stosunkach prawnych polegających na odpłatnym świadczeniu usług (wynajmie pracy). W konsekwencji niepracownicze formy zatrudnienia muszą posiadać swoją podstawę prawa cywilnego lub prawa publicznego, ewentualnie prawa międzynarodowego. Podstawa taka powinna być inna niż prawo pracy, chociaż mogą być uzupełniająco stosowane także przepisy prawa pracy.

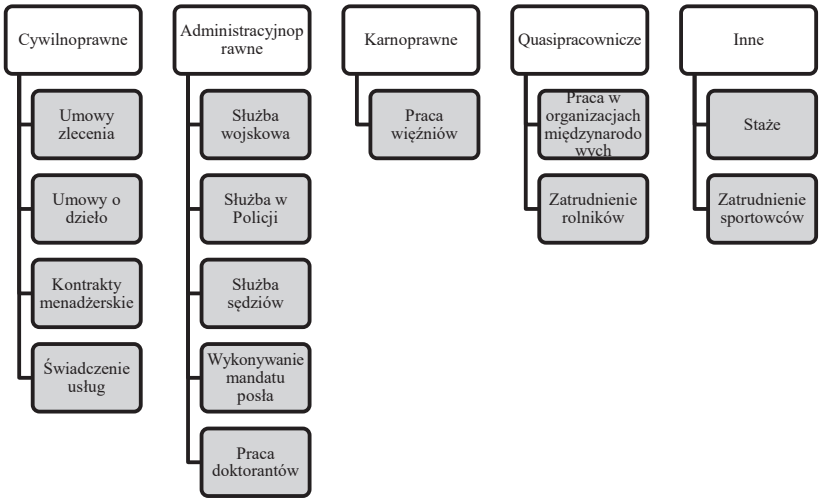
W literaturze wyróżnia się cały szereg niepracowniczych form odpłatnego najmu usług. W większości przypadków te specyficzne formy pracy dotyczą wąskich grup osób oraz bardzo specyficznych sytuacji. Katalog takich form pracy nie jest zamknięty i wraz z zmianami prawnymi ulega modyfikacjom. Niepracownicze zaangażowanie pracowników należy podzielić na: cywilnoprawne, administracyjnoprawne, karnoprawne, quasipracownicze oraz inne nie poddające się klasyfikacji[34].

W tej pierwszej grupie znajdują się takie formy świadczenia pracy jak: świadczenie pracy na podstawie umów zlecenia, umów o dzieło,

---

[33] K. Antonów i in., *Zatrudnienie niepracownicze, op. cit.*, t.VII; A. Musiała, *Anna Musiała, op. cit.*; D. Bąk-Grabowska, A. Cierniak-Emerych, M. Florczyk, C. Zając, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, op. cit.*; A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szabłowska-Juckiewicz, A.K. Bieliński, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, op. cit.*

[34] Dalej za: K. Antonów i in., *Zatrudnienie niepracownicze, op. cit.*, t.VII.



4. Niepracownicze formy pracy

umów agencyjnych, kontraktów menadżerskich, umów o świadczenie usług, w tym świadczenie usług w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej. Są to najbardziej rozpowszechnione formy zatrudnienia niepracowniczego. Podstawą zaistnienia takich stosunków są umowy cywilnoprawne.

W przypadku administracyjnoprawnych niepracowniczych form zatrudnienia podstawą wykonywania pracy (najmu usług) jest akt normatywny, zazwyczaj ustawa oraz władczy akt administracyjny (zazwyczaj decyzja) normujący specyficzny stosunek pracy pomiędzy specjalnym pracownikiem a zakładem pracy. Do tego typu form zaangażowania pracowników należą: naukowoprawny stosunek niepracowniczy w przypadku doktorantów, służba żołnierzy, policjantów, sędziów itp., zaangażowanie posłów lub senatorów. Osoby zaangażowane na podstawie przepisów prawa administracyjnego zazwyczaj nie pracują, lecz służą. Podlegają bardzo specyficznym formom dyscypliny, zaś ich prawa pracownicze są ograniczone (np. prawo do strajku).

Karnoprawna forma zaangażowania personelu znajduje swoje źródło w Kodeksie Karnym Wykonawczym i dotyczy zatrudniania więź-

niów[35]. Quasipracownicze formy zatrudnienia wyróżniamy ze względu na inną podstawę prawną niż Kodeks Pracy, lecz zbliżony charakter wykonywanej pracy do stosunku zatrudnienia pracowniczego. Do tej kategorii niepracowniczych form zatrudnienia należy zaliczyć najem pracy na podstawie umowy o staż lub praktykę (absolwencką odpłatną) oraz zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nakładczą, która znajduje swoje podstawy w art. 303 K. P[36]. W literaturze zauważa się, że profesjonalni sportowcy również są umiejscowieni w specyficznych ramach zatrudnienia niepracowniczego. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku funkcjonariuszy organizacji międzynarodowych[37]. Również rolnicy sprzedają swoje usługi na specyficznych warunkach prawnych[38].

Wszystkie niepracownicze formy zatrudnienia występują w Polsce. Większość z nich jest jednak rzadka. Nie ulega wątpliwości, że dominują w Polsce stosunki cywilnoprawne, zaś pośród nich umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług w ramach jednoosobowej, pozarolniczej działalności gospodarczej (samozatrudnienie). Należy się szczególnie skoncentrować właśnie na tych dwóch formach quasipracy, ponieważ są one w niektórych branżach bardziej rozpowszechnione niż kontrakty pracy. W innych zaś sektorach gospodarki uzupełniają umowy prawa pracy i wszelkie inne niepracownicze formy świadczenia pracy.

Umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług są umowami prawa cywilnego i są w całości normowane w Kodeksie Cywilnym w art. 734 do 751. Zastosowanie tych typów umów jest niezwykle szerokie. Właściwie w każdym przypadku zawierania umów nienazwanych należy stosować przepisy o zleceniu. Istotne jest jednak wykorzystywanie tego typu umów w ramach niepracowniczych stosunków zaangażowania personelu. Warto podkreślić, że stosowanie umów zleceń

---

35 ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 2019 r. poz. 676 z późn. zm.).

36 M.A. Nycz, *Umowa o praktyki absolwenckie i umowa o staż uczniowski – charakter prawny*, „Studia Prawnicze" 2020, nr 2(222), s. 71–96.

37 W. Kilarski, *Funkcjonariusze międzynarodowi – zarys problemu*, „Zeszyty Naukowe Dolnośląskiej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Techniki w Polkowicach. Studia z Nauk Społecznych" 2009, nr 2, s. 91–100.

38 np. I. Florczak, *Umowa o pomocy przy zbiorach — nowa podstawa prawna zatrudnienia*, „Przegląd Prawa i Administracji" 2019, nr 3944, s. 21–28.

w polskich realiach gospodarczych jest bardzo szerokie. W niektórych branżach ich stosowanie jest nagminne. Stanowią one konkurencję dla klasycznych i elastycznych form umów o pracę. Stosują je nie tylko podmioty prywatne, lecz także urzędy administracyjne. W ostatnich latach zyskały one miano umów śmieciowych, ponieważ personel zaangażowany na ich podstawie nie może liczyć wprost na gwarancje prawa pracy. Umowy cywilnoprawne są rozpowszechnione pośród polskich przedsiębiorców, ponieważ są łatwe w zawieraniu, nie podlegają drogim w realizacji funkcjom gwarancyjnym prawa pracy oraz w szczególności pozwalają omijać obowiązki nadzorcze i kontrolne służb państwowych oraz niektóre obowiązki podatkowo-ubezpieczeniowe. Nadto zawierając umowę zlecenie można w sposób odpowiedni i elastyczny unormować właściwie każdą kwestię w ramach swobody zawierania umów[39].

Teoretycznie strony umowy cywilnoprawnej mogą się umówić na wszystko. Umowa zlecenie jest co do zasady odpłatna, lecz wynagrodzenia można się zrzec (art. 735 K. C.). Strony umowy ponoszą odpowiedzialność za jej wykonywanie lub nienależyte wykonanie. Odpowiedzialność ma charakter nieograniczony i jest normowana przez zasady prawa cywilnego. Oznacza to, że ograniczenia odpowiedzialności pracowniczej wynikające z prawa pracy tutaj nie występują. Zasady kształtowane w zawieranych umowach mają charakter norm dyspozytywnych, więc strony mogą je dowolnie kształtować. To również sprawia, że pracownik nie może liczyć na swoją uprzywilejowaną pozycję zgodnie z zasadami prawa pracy. Jeżeli jednak zleceniodawca nie wywiąże się względem quasipracownika z umowy np. nie zapłaci mu wynagrodzenia, to pracownik może jedynie skorzystać z cywilnoprawnej drogi dochodzenia roszczeń, zazwyczaj sądowej. Droga taka jest jednak skomplikowana i kosztowna.

Umowy zlecenia uchodzą za niekorzystne dla pracowników i korzystne dla przedsiębiorców ze względu na bardzo ograniczone gwarancje pracownicze. Właściwie pracownik zaangażowany na takiej podstawie nie ma żadnych praw wynikających z prawa pracy. Ochrona prawa cywilnego w stosunku do stron umów cywilnych jest bardzo

[39] Dalej za: K. Antonów i in., *Zatrudnienie niepracownicze, op. cit.*, t.VII, s. 47–161.

ograniczona i iluzoryczna. W rzeczywistość jednak umowy zlecenia mogą być korzystne dla obu stron stosunku prawnego. W ramach takich umów strony mogą ukształtować większość postanowień według własnego uznania. Nie ograniczają ich normy prawa pracy. Dodatkowo ograniczone obowiązki podatkowo-ubezpieczeniowe umożliwiają lepsze kształtowane struktury wynagrodzeń. W praktyce jednak dominujący zleceniodawca narzuca słabszemu pracownikowi własne warunki. Dlatego też korzystniejszym dla pracownika jest zawiązywanie umów o pracę. Czasami jednak, w przypadku wysokiej klasy specjalistów np. menadżerów, opłaca się zawierać umowy cywilnoprawne, ponieważ strony są w stanie rzeczywiście i bardziej korzystnie wynegocjować warunki. W praktyce jednak małych biznesów umowy zlecenia są niekorzystne dla pracowników[40].

Umowa o świadczenie usług jest umową analogiczną do umowy zlecenia. Zasadniczo wszelkie przepisy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio (art. 750 K. C.). W realiach rynku pracy taka forma umowy jest zawierana pomiędzy większym, dominującym podmiotem gospodarczym a drugim słabszym przedsiębiorcą, który zazwyczaj prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą (samozatrudnienie). Strony negocjują warunki umowy jak w przypadku umowy zlecenia. Słabszy, mniejszy przedsiębiorca także nie korzysta z żadnych dobrodziejstw prawa pracy. W praktyce rynkowej umowa o świadczenie usług jest kwalifikowaną formą uelastyczniania optymalizacji stosunków zatrudnienia w niektórych podmiotach gospodarczych. Zdarza się, że z powodu sytuacji rynkowej jest niezbędne ograniczanie kosztów podatkowych, ubezpieczeniowych i obsługi. Wówczas dominujące podmioty gospodarcze dążą do przerzucenia kosztów i ryzyka świadczenia usług na mniejsze podmioty. Ci drudzy zaś widzą korzyści finansowe ze świadczenia usług w miejsce świadczenia pracy, ponieważ mogą w miarę samodzielnie kształtować wielkość obowiązków publicznoprawnych. Z powodu omijania przepisów prawa administracyjnego realizuje się umowy o świadczenie usług, zmuszając pracowników lub

[40] A. Musiała, *Anna Musiała, op. cit.*, s. 223–265; S. Paszkowski, J. Kicinska, *Formy elastycznego zatrudnienia i organizacji czasu pracy w opiniach pracowników*, „Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu" 2010, t. 12, nr 5, s. 164–167.

zleceniobiorców do rejestrowania własnej działalności gospodarczej. W praktyce taki mikroprzedsiębiorca wystawia comiesięcznie fakturę o wartości świadczonych przez siebie usług. Nierzadko taki pseudoprzedsiębiorca pracuje tak samo jak zwykły pracownik zatrudniony na umowę o pracę, lecz jego sposób rozliczania i koszty są już inne[41].

Nadużywanie przez dominujące podmioty gospodarcze cywilnoprawnych, niepracowniczych i elastycznych form angażowania pracowników jest w Polsce zauważalne. W niektórych branżach przybiera charakter prawdziwej plagi. Niestety, daniny publicznoprawne są na tyle wysokie, zaś przepisy praw pracy na tyle ograniczające stosunki gospodarcze, że pracodawcy i pracownicy poszukują dogodnych form świadczenia pracy i funkcjonowania na rynku. W tych branżach, w których koszty są wysokie, zaś zarobki niskie niepracownicze formy zatrudnienia są wciąż dominujące. Nie zmienia to jednak faktu, że personel zaangażowany na podstawie takich form, lecz faktycznie wykonujący obowiązki według zasad prawa pracy, ma prawo żądać uznania istnienia stosunku pracy. Zazwyczaj jednak tego nie robi, ponieważ przyniosłoby to duże koszty i wrogość pracodawców. Dopóki pracownicy i pracodawcy nie zrozumieją, że spokój i stabilność w miejscu pracy jest istotną wartością, podatki i składki ZUS nie zostaną ograniczone oraz normy prawa pracy nie zostaną w pełni dostosowane do warunków rynkowych, dopóty w Polce niepracownicze i elastyczne formy zatrudniania będą szeroko stosowane.

W branży gastronomicznej niepracownicze formy angażowania personelu są standardem. Właściwie to zatrudnianie na podstawie kontraktu pracy jest zjawiskiem rzadko spotykanym. W restauracjach czy smażalniach dominują umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług zawierane pomiędzy przedsiębiorcą prowadzącym lokal a jednoosobowymi podmiotami gospodarczymi (samozatrudnienie). W niektórych lokalach branży pojawiają się także umowy stażowe i związane z organizacją praktyk. Jest to jednak zjawisko niszowe. Uczestnicy badania podkreślają, że w większości zakładów gastronomicznych ponad połowa personelu

[41] K. Antonów i in., *Zatrudnienie niepracownicze, op. cit.*, t.VII, s. 298–334; T. Duraj, *Praca na własny rachunek a prawo pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2009, nr 11, s. 24–33.

jest zaangażowana na podstawie umów zleceń oraz umów o świadczenie usług (samozatrudnienie). Pozostałe osoby to ludzie pracujący na czarno, bez umowy, rodzina prowadzącego lokal lub stażyści i praktykanci, osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę jest co najwyżej 25%. W lokalach sezonowych w kurortach turystycznych lub najmniejszych lodziarniach, frytkarniach, naleśnikarniach, małych kawiarniach itd. nawet 100% personelu jest zaangażowanych na podstawie umów zleceń lub pracują na czarno. Często na podstawie stosunku pracowniczego są angażowani jedynie główni kierownicy a także najważniejsi kucharze. Kelnerzy, pomywacze, pomocnicy, dostawcy są zazwyczaj angażowani w oparciu o umowy zlecenia lub pracują na czarno.

Umowy cywilnoprawne dominują zwyczaje panujące w zakładach gastronomicznych. Oznacza to, że prowadzący takie podmioty co do zasady nie przestrzegają zasad praw pracy, ponieważ większość załogi jest zatrudniona na podstawie form elastycznych. Wywiadowani podkreślają, że bardzo łatwo znaleźć pracę w gastronomii. Właściwie można ją zacząć od razu. Często nie podpisuje się żadnej umowy. Nierzadko pracuje się na czarno, zaś umowę zlecenie dostaje się dopiero po długotrwałych żądaniach. Możliwość zawarcia umowy o pracę praktycznie nie istnieje. Najczęściej zawarcie umowy o pracę w miejsce umowy zlecenia jest swoistą nagrodą. Zlecenia zawierane w podmiotach tej branży przybierają zazwyczaj bardzo ogólny charakter „ze wzorca". Najczęściej zatrudniający stwierdza, że szczegóły zostaną ustalone ustnie lub w późniejszym czasie. Nierzadko w umowach brakuje nawet wskazania stawki wynagrodzenia oraz wymiaru czasu pracy. W konsekwencji nierzadko dochodzi do konfliktów pomiędzy zleceniodawcami i quasipracownikami dotyczącymi wysokości wynagrodzenia i czas pracy. W związku z umownymi niedopowiedzeniami nierzadko prowadzący lokale gastronomiczne uważają się za ojców, wręcz „bogów" swoich zleceniobiorców. Skutkuje to lobbingiem, dyskryminacją, wyzyskiem poprzez niepłacenie wynagrodzeń lub płacenie najniższych stawek a także nakazywaniem pracownikom pracy bez odpoczynku prze kilkanaście, kilkadziesiąt godzin na dobę.

Rozmówcy zapytani jednak, dlaczego nie oczekują zmiany formy umowy na umowę o pracę podkreślają, że umowy zlecenia są dla nich korzystne. Dzięki nim płacą niższe podatki oraz niższe składki ZUS,

chociaż współcześnie korzyści nie są już zbyt duże. Nadto nie muszą się stosować do zasad prawa pracy, dlatego też mogą pracować, ile chcą. W przypadku zaś konfliktu z kierownictwem mogą bez ogródek porzucić pracę i przenieść się gdzie indziej. Mogą także pozostawać na urlopie tyle ile chcą, ponieważ zleceniobiorcą i tak za wolny czas się nie płaci. Kwestie, które powinny być negatywnie postrzegane przez pracowników okazują się atutami stosunków cywilnoprawnych. Zatrudniającym także zależy na zmniejszeniu kosztów i ryzyka oraz na obchodzeniu przepisów prawa administracyjnego i prawa pracy. Dlatego też znajdują z quasipracownikami porozumienie. Najczęściej dużym polem do jego zawarcia jest właśnie kwestia czasu wolnego oraz wynagrodzenia. W związku z dużą elastycznością cywilnoprawnych form zatrudnienia łatwo jest przedsiębiorcom wynagradzać quasipracownikom ich ponadnormatywny wkład pracy. Najczęściej odbywa się to w formie nieoficjalnych wypłat premii i nagród lub udzielania dodatkowych, płatnych dni wolnych. Elastyczność form cywilnoprawnych jest, więc w toku świadczenia usług korzystna dla obu stron.

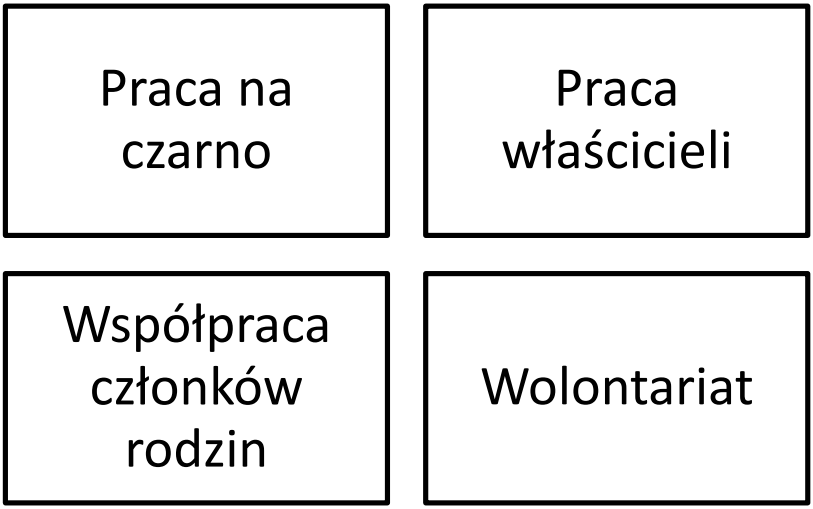
Korzyści płynące z takiej formy pracy bywają jednak iluzoryczne. Problem powstaje w momencie, kiedy rzeczywiście szefostwo nie płaci wynagrodzenia lub mocno wykorzystuje zleceniobiorców. Wówczas trudno jest znaleźć ochronę ze strony Państwowej Inspekcji Pracy lub sądu pracy. Nadto ograniczenia w zakresie płatności składek emerytalnych skutkują ograniczeniami emerytury. Brak urlopów, szczególnie związanych z rodzicielstwem, w przypadku pojawianie się problemu lub dziecka skutkuje nierzadko rozejściem się stron stosunków cywilnoprawnego i w konsekwencji brakiem gwarancji dla pracownika. Wiązanie się więc stosunkami cywilnoprawnymi na pozór jest korzystne, lecz w określonych sytuacjach bywa niebezpieczne.

Większość pracujących w gastronomii studentów i innych młodych ludzi nie potrzebuje wiązać się na stałe z barem czy restauracją. Dla nich ważniejsza jest wolność i zarobek wykorzystywany najczęściej jedynie na zachcianki. Dlatego też preferują umowy zlecenia. Prowadzący zaś lokale gastronomiczne coraz część wybierają umowy o pracę niż umowy zlecenia, ponieważ chcą pozostawiać przy sobie najlepszych pracowników. Zauważają, że fluktuacja kadr jest zbyt kosztowna. Już dzisiaj w wielkich sieciowych restauracjach coraz więcej młodych ludzi

jest angażowana do pracy na podstawie kontraktu pracy. W mniejszych jednak lokalach gastronomicznych dominacja umów zleceń i umów o świadczenie usług (samozatrudnienia) jest bardzo widoczna. Nic nie wskazuje na to, aby miało się to rychło zmienić. Nawet różne elastyczne formy świadczenia stosunków pracy nie powodują, że pracownicy i quasipracodawcy zmieniają zdanie dotyczące korzyści płynących ze stosowania kontraktów cywilnoprawnych. Niewykluczone, że zmiana zajdzie dopiero wówczas, kiedy ustawodawca znacznie ograniczy nadużywanie zawierania umów cywilnoprawnych.

3.3. Inne formy

Istnieją sytuacje, w których ktoś faktycznie wykonuje pracę, lecz jego aktywność nie wpisuje się w podział na pracownicze i niepracownicze formy świadczenia pracy. Inne formy wykonywania pracy zazwyczaj są powiązane z dwoma pozostałymi grupami typów wykonywania pracy, lecz równocześnie są od nich istotnie odmienne.



5. Inne formy pracy

W niektórych sektorach polskiej gospodarki bardzo rozpowszechniona jest praca bez umowy, czyli praca na czarno lub w szarej strefie. Osoba świadcząca taką pracę nie jest związana jakąkolwiek formalną umową z jakimkolwiek podmiotem. Faktycznie jednak wykonuje pracę. Najczęściej także otrzymuje za nie wynagrodzenie, lecz nieoficjalnie, pod stołem. Przykładowo, w branży gastronomicznej taka forma świadczenia pracy występuje dość często w lokalach sezonowych lub jest uzupełnieniem świadczenia pracy na podstawie innego stosunku prawnego. Pozornie, więc praca jest świadczona bez formalnej podstawy. W konsekwencji od wynagrodzenia nie opłaca się danin publicznych, zaś na pracowniku i pracodawcy nie ciążą żadne powinności wynikające z przepisów prawa cywilnego lub prawa pracy. W wielu przypadkach taka forma świadczenia pracy jest korzystna dla świadczącego i obierającego pracę. W momencie jednak dojścia do nadzwyczajnych okoliczności np. wypadku przy pracy, wnioskowania o rentę lub emeryturę, braku wypłaty wynagrodzenia bardzo trudno jest skorzystać osobom pracującym ze swoich uprawnień.

Obiektywnie jednak brak podpisanej umowy nie świadczy o jej braku. Z zewnętrznej perspektywy np. sądu lub PIP-u wykonywanie pracy odpowiadającej warunkom umowy o pracę lub zlecenia i tak jest świadczeniem pracy w odpowiednim reżimie prawnym. W sytuacji więc konfliktowej, kontroli zewnętrznej lub wniosku wykonującego pracę do sądu o ustalenie stosunku prawnego i tak okaże się, że ów praca na czarno jest wykonywaniem umowy prawa pracy lub umowy cywilnoprawnej. Wówczas okazuję się, że uzyskane korzyści były jedynie pozorne. Niemniej w wielu przypadkach do takich sytuacji nigdy nie dochodzi, zaś pracownicy i quasipracodawcy zyskują na nieoficjalnym świadczeniu pracy[42].

[42] K. Antonów i in., *Zatrudnienie niepracownicze, op. cit.*, t.VII, s. 612–650; J. Fundowicz, K. Łapiński, M. Peterlik, B. Wyżnikiewicz, *Szara strefa w polskiej gospodarce w 2016 roku*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2016, s. 6–27; Z. Jacukowicz, *Koszt indywidualnych wynagrodzeń a szara strefa płac*, „Polityka Społeczna" 2006, nr 8, s. 1–5; E. Lazarowicz, *Jakie konsekwencje niesie za sobą praca na czarno?*, https://poradnikpracownika.pl/-praca-na-czarno-jakie-konsekwencje-dla-pracownika-bez-umowy [13 września 2021 r.]; P. Mackiewicz, *Praca "na czarno" – wady a może zalety?*, https://www.ta-praca.pl/praca-na-czarno-wady-a-moze-zalety/ [13 września 2021 r.]; *(Nie)warto pracować na czarno*, https://silverhand.eu/niewarto-pracowac-na-czarno/ [13 września 2021 r.].

Nierzadko zdarza się także, że w zespole danego przedsiębiorstwa „pracują" sami przedsiębiorcy prowadzący daną działalność, członkowie zarządu lub wspólnicy danej spółki oraz osoby z nimi współpracujące. Z punktu widzenia przepisów prawa nie są to ani pracownicy, ani zleceniobiorcy. Osoby te nie otrzymują zewnętrznego wynagrodzenia. Właściwie są sami sobie szefami. Nie zmienia to faktu, że pracują i wykonują obowiązki zazwyczaj tak samo jak inni pracownicy. Również wymaga się, aby od ich dochodów były odprowadzane składki ubezpieczeniowe oraz podatki. Podlegają dyscyplinie zakładu pracy, muszą przestrzegać zasad bezpieczeństwa i higieny pracy; są kierowani przez głównego szefa, który ustala im obowiązki, czas pracy i miejsce pracy. Faktycznie, więc pracują w reżimie zbliżonym do reżimu pracowniczego, chociaż z prawnego punktu widzenia nie są pracownikami. Szczególnie w małych przedsiębiorstwach rodzinnych zdarza się, że wszystkie osoby pracujące to przedsiębiorca i członkowie jego rodziny. Jest to widoczne w lokalach branży gastronomicznej[43].

Istnieją także takie miejsca pracy, w których w ogóle nie ma pracowników zaangażowanych w jakiejkolwiek formie prawnej. Sam zaś podmiot nie jest przedsiębiorstwem i nie prowadzi działalności zarobkowej. Jego celem jest praca społeczna na rzecz dobra publicznego, także swoich członków. Fundacje czy stowarzyszenia niekiedy także angażują w swoje szeregi ludzi niebędących pracownikami ani członkami ich organów. Członkowie stowarzyszeń oraz wolontariusze nierzadko świadczą pracę w sposób nieodpłatny, aczkolwiek w określonych sytuacjach należy się im szeroki wachlarz świadczeń. Najmują się oni do pracy, lecz pod tytułem darmym. Faktycznie jednak pracę świadczą i mogą otrzymywać z tego tytułu korzyści materialne np.

[43] K. Antonów i in., *Zatrudnienie niepracownicze, op. cit.*, t.VII, s. 298–334; K. Dorociak, *Osoba współpracująca – wszystko co warto wiedzieć*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-osoba-wspolpracujaca-kim-jest-i-jak-ja-rozliczac [13 września 2021 r.]; K. Dorociak, *Osoba współpracująca a składki ZUS i koszty zatrudnienia*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-osoba-wspolpracujaca-a-skladki-zus-jak-korzystniej-zatrudnic-malzonka [13 września 2021 r.]; *Osoba współpracująca – kim jest i jak ją rozliczyć?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-kim-jest-osoba-wspolpracujaca [13 września 2021 r.]; M. Skąpski, *Osoba współpracująca przy prowadzeniu działalności gospodarczej w świetle prawa socjalnego*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 2000, nr 3, s. 57–72.

jedzenie, nocleg, zwrot kosztów. Również w barach, kawiarniach czy stołówkach są angażowani wolontariusze będący kucharzami, czy kelnerami. Świadczą oni usługi często bez jakiejkolwiek formalnej umowy, czasami na mocy porozumienia wolontariackiego. Nie mogą być określani mianem pracowników. Stosunek umowny przypomina stosunek cywilnoprawny, ale nieodpłatny. Niemniej warto wyróżnić tę formę angażowania personelu, ponieważ w niektórych lokalach branży gastronomicznej bywa dość częsty[44].

W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ nagminnie spotyka się osoby pracujące na czarno. Właściwie w każdym barze czy restauracji część personelu w całości lub części jest zaangażowana do pracy bez umowy. Nawet osoby, które nawiązały stosunek cywilnoprawny lub rzadko stosunek pracowniczy, choćby część wynagrodzenia odbierają pod stołem. Przyczyny istnienia w gastronomii pracy na czarno są takie same jak te związane z nadużywaniem umów zleceń. W tym jednak przypadku intensyfikacja korzyści i strat płynących z odstąpienia od kontraktu pracy jest większa. Obie strony takiej nieoficjalnej umowy mogą na co dzień uzyskiwać większe korzyści, lecz ryzyko bywa także większe. Rozmówcy podkreślają, że spotkali się z nieuczciwymi szefami, którzy nigdy nie proponowali zaangażowania na podstawie jakiekolwiek umowy, uważając, że umowa jest formą gratyfikacji dla dobrego pracownika. Często w takich sytuacjach zdarzały się przypadki usuwania pracowników i niewypłacania im wynagrodzenia. Wywiadowani podkreślają jednak, że studentom pracujących w tej branży nie zależy na podpisywaniu jakiejkolwiek umowy. Dlatego też godzą się pracę na czarno. Młodym ludziom zależy na wolności i natychmiastowych pieniądzach wypłacanych do ręki. Problemy z pracą na czarno są związane ze starszymi pracownikami, którzy myślą o założeniu rodziny, o emeryturze. Wówczas straty takiej pracy przyćmiewają korzyści. Taka sytuacja jest powszechna w branży gastronomicznej, chociaż z roku na rok ulega zmniejszeniu. W dużych lokalach, szczególnie o charakterze korporacyjnym już zanikła.

[44] K. Antonów i in., *Zatrudnienie niepracownicze, op. cit.*, t.VII, s. 274–298; *Zatrudnienie w sektorze pozarządowym*, https://publicystyka.ngo.pl/zatrudnienie-w-sektorze-pozarzadowym [13 września 2021 r.].

Uczestnicy badania zauważają, że bardzo często sami właściciele restauracji i kawiarni oraz członkowie ich rodzin pracują wraz z nimi na identycznych zasadach. W branży jest przyjętym, że członkowie rodziny normalnie pracują. W niektórych krajach głównie śródziemnomorskich jest tradycją, że rodzina współpracuje przy prowadzeniu knajpki. Bywa tak również w Polsce, chociaż znacznie rzadziej. Rozmówcy podkreślają, że szefostwo i ich rodziny są właściwie traktowani jak członkowie zespołu. Często pracując w zespole mogą najbardziej efektywnie sprawować nadzór nad pracownikami.

Zaangażowanie wolontariuszy do współtworzenia lokalu należy do rzadkości. Jednak to właśnie uczestnicy badania zauważyli, że takie sytuacje mają miejsce. Dotyczą one głównie stowarzyszeń pomagającym ubogim oraz spółdzielni socjalnych prowadzących kawiarnie i jadłodajnie. W największych miastach Polski jak Wrocław, Warszawa czy Gdańsk wolontariusze „pracują" w niektórych lokalach prowadzonych przez organizacje pozarządowe i nie otrzymują za to wynagrodzenia. Jest to nowe zjawisko na polskim rynku pracy, lecz nic nie wskazuje na to, aby miało się szybko rozwinąć[45].

Zapewne istnieje jeszcze bardzo wiele form świadczenia pracy także w branży gastronomicznej. Rynek pracy jest tak bardzo dynamiczny i elastyczny, że z roku na rok pojawiają się nowe sposoby świadczenia pracy, optymalizacji kosztów i racjonalizacji wydatków pracowniczych. Branża gastronomiczna niezwykle szybko dostosowuje się do takich zmian. Wynika to z dużej fluktuacji kadr oraz stosunkowo niskich marż. W konsekwencji w barach i restauracjach należy tak organizować proces pracy, aby prowadzenie lokalu było opłacalne. Niewykluczone, że za dwa lub trzy lata w lokalach żywieniowych zaistnieją nowe, bardziej dynamiczne formy pracy. Na dzień dzisiejszy jednak dominują tutaj umowy zlecenia wraz z umowami o świadczenie usług (samozatrudnienie) oraz praca na czarno. Dotyczy to wszystkich typów lokali żywieniowych i wszystkich miejsc w Polsce. Jedynie w kurortach zauważa się większą intensywność wykorzystywania pracy na czarno i na podstawie form niepracowniczych. W dużych i prestiżowych restau-

[45] np. *Klubokawiarnia Pożyteczna*, https://klubokawiarniapozyteczna.pl/ [25 lipca 2021 r.]; *Klubokawiarnia Życie jest fajne*, https://www.facebook.com/KlubokawiarniaZycieJestFajne/ [25 lipca 2021 r.].

racjach coraz częściej zawiera się wyłącznie umowy o pracę. Właśnie taki trend daje się nieśmiało zaobserwować w tym segmencie rynku. Dużo jednak czasu minie zanim w branży gastronomicznej wszelkie reguły prawa pracy będą całkowicie przestrzegane.

4. Zakończenie pracy

Rozpoczynając pracę oczekujemy, że będzie ona stałym elementem naszego życia. Decydując się dołączyć do „ pracowniczej rodziny" nie spodziewamy się, że nasz związek z pracą może się kiedykolwiek rozpaść, rozwiązać, zaniknąć. Chcielibyśmy, aby nasze środowisko pracy było przyjazne, bezpieczne, dawało zabezpieczenie socjalne i finansowe, towarzysze pracy i kierownictwo było lojalne, oddane, przyjazne oraz przepisy prawa były przestrzegane. Bez względu na powód podejmowania pracy, wysokość zarobków lub formę prawną nie chcemy rozstawać się z miejscem zatrudnienia, odchodzić z pracy, czy zmieniać jej na inną.

Niekiedy przychodzi jednak moment rozstania z miejscem pracy. Przyczyn odejścia z pracy jest wiele. Czasami są to kwestie zewnętrzne pojawiające się poza miejscem pracy np. nowe regulacje prawne; czasami sytuacje zależne od pracodawcy np. jego likwidacja, redukcje, nieprzestrzeganie prawa lub po prostu brak woli zatrudniania pracownika; czasami zaś przyczyna pojawia się w nas jak np. chęć zmiany środowiska życia, choroba, wadliwe wykonywanie pracy, niedostosowanie. Zazwyczaj jednak na rozejście się z miejscem pracy wpływa wiele różnych czynników. Odejście z pracy ma przede wszystkim charakter socjologiczny, lecz także psychiczny i gospodarczy oraz oczywiście prawny[46].

Rozejście się osoby pracującej z miejscem pracy zazwyczaj przybiera charakter czynności prawnej. Co do zasady jest odwrotnością czynności nawiązania stosunku prawnego pomiędzy najmującym się do pracy a odbierającym pracę. Stąd też postanowienia stojące u podstaw nawiązania stosunku prawnego muszą zostać uchylone lub

[46] J. Cewińska, *Odejścia z pracy w kontekście zróżnicowania pracowników*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 2018, nr 511, s. 65–70; A. Dolot, *Przyczyny odchodzenia pracowników z organizacji*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie" 2018, t. 977, nr 5, s. 130–140; P. Krzyszkowska, *Zwolnienia pracowników jako nieuchronny proces zachodzący w działalności każdej organizacji*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Śląska" 2015, nr 82, s. 102–105.

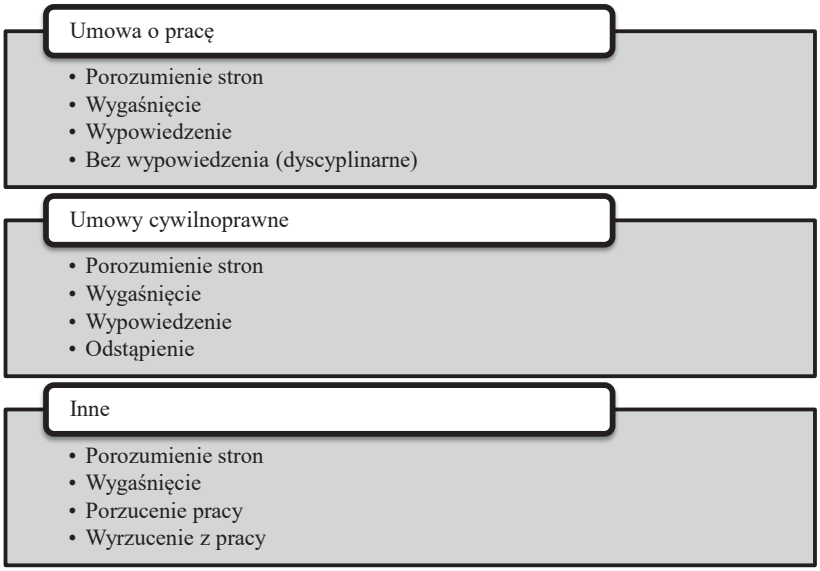
zmienione, w całości lub części. Taka sytuacja może dotyczyć całości stosunku prawnego i będzie prowadziła do jego pełnego unicestwienia lub może dotyczyć jego części. W tym drugim przypadku może wiązać się np. z ograniczeniem lub wydłużeniem czasu pracy, zmianami wysokości wynagrodzenia, wprowadzeniem lub uchyleniem dodatkowych klauzul itd.

Rozejście się pracującego z dającym pracę przyjmuje różne formy. Są one zależne od konwencji danego stosunku prawnego. W niektórych przypadkach jak np. w przypadku stosunku pracowniczego (umowy o pracę) rozejście się pracownika z pracodawcą ma formę silnie konwencjonalną i jest dokładnie normowane w przepisach prawa pracy. W przypadku umów cywilnoprawnych rozejście się stron umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług przybiera już znacznie mniej sformalizowany charakter, lecz strony mogą swobodnie zastrzec dowolną formę i skutki zniweczenia stosunku prawnego. W przypadku jednak pracy na czarno, świadczenia pracy społecznej jako wolontariusz, praktyk absolwenckich, czy współpracy (pomocy) przy prowadzeniu przedsiębiorstwa formy rozejścia się z drugą stroną są bardzo swobodne, niekiedy przyjmują po prostu formę porzucenia obowiązków i to bez żadnych wymiernych negatywnych konsekwencji.

W przypadku pracowniczych form zatrudniania zakończenie stosunku pracowniczego może nastąpić na skutek umowy niweczącej stosunek zatrudnienia (porozumienie stron), na skutek wygaśnięcia stosunku pracy w związku z upływem okresu, na który umowa czasowa została zawarta lub w ściśle określonych prawem pracy sytuacjach, a także na skutek jednostronnego oświadczenia pracownika lub pracodawcy (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia); stosunek zatrudnienia może ulec także istotnemu przeobrażeniu np. na skutek wypowiedzenia zmieniającego.

Inne formy zatrudnienia niepracowniczego oparte na modelu cywilnoprawnym jak np. umowa zlecenia i umowa o świadczenie usług ulegają zniweczeniu zazwyczaj w sposób mniej sformalizowany. Podstawą jest tutaj zawsze wola stron. Zniweczenie stosunku prawnego opartego o umowę zlecenia lub o świadczenie usług może nastąpić na skutek: wygaśnięcia umowy, wypowiedzenia umowy, rozwiązania (modyfikacji) umowy lub odstąpienia od umowy.

Umowa zlecenia wygasa, jeżeli osiągnięto jej cel np. wykonano dany przedmiot albo wykonywano pracę w zakreślonym terminie. Jest to typowe zjawisko w przypadku tego typu umów. Jeżeli, więc umowa o wykonanie zlecenia roznoszenia ulotek była zawarta np. na okres 7 dni lub na rozniesienie 100 ulotek to po prostu wygaśnie po osiągnieciu tego celu. Jeżeli jednak strony uznają, że realizacja umowy powinna nastąpić w innym terminie, formie, w innych okolicznościach z odmiennym wynagrodzeniem itd. to mogą zawrzeć nową umowę modyfikującą tą poprzednią. Zasadniczo każde postanowienie zależy od nich. Mogą także zawrzeć nową umowę powodującą rozwiązanie poprzedniej umowy i tym samym zniweczenie stosunku prawnego. Mamy wtedy do czynienia z porozumieniem stron[47].



6. Formy prawne zniweczenia stosunków osobowych

[47] K. Kruczalak, *Rozwiązanie umownego stosunku zobowiązaniowego na mocy wzajemnego porozumienia stron w prawie cywilnym*, „Palestra" 1975, t. 19, nr 9(213), s. 69–78.

Wypowiedzenie umowy cywilnoprawnej jest czynnością jednostronną. Zasadniczo do wypowiedzenia dochodzi, jeżeli którakolwiek ze stron uważa, że ta druga realizuje zlecenie niezgodnie z umową. Co istotne jednak, wypowiedzenie może nastąpić z ważnych przyczyn i to pod zaostrzonym rygorem odpowiedzialności odszkodowawczej (art. 746 K. C.). Prawo cywilne umożliwia także odstąpienie od każdej umowy (art. 395 K. C), lecz wyłącznie wówczas, kiedy takie uprawnienie wynika z przepisów prawa lub zostało wyraźnie zastrzeżone w umowie. W przypadku odstąpienia umowę uważa się za niezawartą, zaś strony zwracają sobie wszystkie uzyskane i wydane świadczenia. W przypadku umów zleceń klauzula odstąpienia musi zostać zawarta w umowie, ponieważ przepisy prawa nie przewidują takiej możliwości. Co do zasady jednak, taka klauzula jest niekorzystna dla obu stron umowy[48].

W przypadku niweczenia niepracowniczego stosunku zatrudnienia opartego na umowach cywilnoprawych obie strony umowy ponoszą specjalne ryzyko, ponieważ mogą dochodzić od siebie szeroko pojętych odszkodowań zarówno związanych z przebiegiem samej umowy jak też formą i powodem jej unicestwienia. Szczególnie w przypadku porzucenia pracy przez zleceniobiorcę można domniemywać, że zleceniodawca np. szef lokalu gastronomicznego może chcieć dochodzić odszkodowań od krnąbrnego byłego już pracownika. Samo porzucenie pracy jest zdarzeniem prawym, czynnością faktyczną, która właściwie niweczy stosunek cywilnoprawny, ponieważ wynika z niego, że jedna ze stron nie ma już woli wiązania się umową. Wydaję się, że w przypadku porzucenia realizacji umowy zlecenia dochodzi do konkludentnego wypowiedzenia tylko z niezachowaniem właściwej formy (patrz art. 60 K. C.)[49]. W takim, więc przypadku odpowiedzialność odszkodowawcza będzie zaostrzona.

W przypadku pracy na czarno, w szarej strefie forma zniweczenia stosunku prawnego teoretycznie powinna być dostosowana do obiektywnie istniejącego stosunku umownego. Jeśli z podejmowanych czynności wynika, że praca na czarno w rzeczywistości jest stosunkiem

[48] J. Ciszewski i in., *Kodeks cywilny: komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019, art. 395; I. Nowacka, M. Rotkiewicz, *Umowy cywilnoprawne jako formy zatrudnienia: umowa zlecenia, umowa o dzieło*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2016, s. 49–63.

[49] A. Kraszewski, *Dorozumiane rozwiązanie również jest możliwe*, https://gessel.pl/publikacje/dorozumiane-rozwiazanie-rowniez-jest-mozliwe/ [15 września 2021 r.].

pracowniczych to unicestwienie takiego stosunku powinno następować w formie przewidzianej w prawie pracy. W rzeczywistości jednak praca na czarno pozostaje pracą nieoficjalną od momentu porozumieniami pomiędzy stronami do ich rozejścia się. Dlatego też wszelkie czynności nie są sformalizowane. W praktyce gospodarczej rozejście się stron takiego stosunku prawnego następuje za porozumieniem stron lub poprzez porzucenie pracy. Niemniej z empirycznego punktu widzenia nie są to te same instytucje, które dotyczą stosunków cywilnoprawnych lub stosunków pracowniczych.

4.1. Porozumienie stron

Rozejście się pracownika i pracodawcy zazwyczaj nie wynika z negatywnych zjawisk zachodzących w miejscu pracy, pejoratywnej woli kierownictwa czy przepisów prawa. Po prostu życie się zmienia i zarówno prowadzący biznes jak i osoby zatrudnione mogą nie chcieć już współpracować. Najlepszym sposobem na rozstanie się jest wzajemne porozumienie dotyczące sposobu, terminu, formy i innych warunków rozwiązania wspólnego związku. Takie porozumienie jest umową pomiędzy stronami i jest określane rozwiązaniem stosunku umownego za porozumieniem stron.

Porozumienie stron jest nazywane pokojowym sposobem na rozwiązanie stosunku umownego. W przypadku porozumienia obie strony muszą zgodnie i równo ustalić warunki rozejścia się. Nie zmienia to faktu, że często w przypadku takiego rozwiązania to jedna ze stron oferuje zawarcie pokojowego porozumienia i prezentuje warunki drugiej.

Rozwiązanie stosunku umownego w formie porozumienia stron następuje w drodze umowy. Zasadniczo jest to umowa odwrotna w stosunku do nawiązania stosunku prawnego. Dlatego też powinna zawierać gros jej postanowień. Najważniejszym z nich jest oczywiście zgodne oświadczenie stron o rozwiązaniu relacji. Inne elementy są fakultatywne i zależą od szczegółowej formy umowy oraz zawartych wcześniej klauzul (art. 77 K. C.). Zasadniczo porozumienie stron może być zawarte w przypadku wszystkich typów umów o pracę oraz cywilnoprawnych niepracowniczych form zatrudnienia. W przypadku

pozostałych form zatrudnienia niepracowniczego zasadniczo takiego porozumienia nie można zawrzeć, ponieważ stosunek zatrudnienia jest wtórny względem aktu jednostronnego np. decyzji. Jest, więc w dużej mierze zależny od woli tylko jednej strony[50].

W przypadku niepracowniczych form zatrudnienia opartych na podstawach cywilnoprawnych, czyli głównie umów zlecenia i umów o świadczenie usług przez przedsiębiorcę na rzecz dominującego przedsiębiorcy (samozatrudnienie), porozumienie stron jest zawsze dopuszczalne i jest preferowaną formą rozwiązania stosunku zatrudnienia niepracowniczego. Porozumienie przybiera formę kontrumowy względem „umowy zatrudnieniowej". Najczęściej jest negocjowane przez obie strony, chociaż zdarzają się także sytuacje ofertowego rozwiązania takiego stosunku. Zazwyczaj ta druga forma zachodzi wówczas, kiedy jedna ze stron umowy z różnych powodów bardzo nie chce już współpracować. Istnieje jednak odpowiednia atmosfera do zawarcia porozumienia, nie zaś wypowiadania umowy. Bardzo często treść takiego porozumienia ogranicza się do oświadczeń woli stron odnośnie rozwiązania stosunku umownego, oznaczenia terminu rozejścia się i określenia warunków finansowych. Czasami jednak w takich porozumieniach znajdują się bardziej rozbudowane postanowienia np. dotyczące zakazu konkurencji, zwrotu nakładów np. szkoleniowych, rozliczenia się z materiałów powierzonych, zachowania poufności.

W przypadku podejmowania pracy w szarej strefie, pracy społecznej jako wolontariusz lub członek stowarzyszenia oraz współpracy jako członek rodziny właściwie porozumienie stron jest jedyną formą zniweczenia stosunku umownego. Nie istnieje inna prawnie określona forma. Również z empirycznego punktu widzenia trudno byłoby sobie wyobrazić, aby członek rodziny lub pracownik pracujących na czarno wypowiadał jakiś niedookreślony stosunek umowny. Rozejście się w takich sytuacjach zawsze jest wynikiem porozumienia, które może przybierać nawet gwałtowną formę porzucenia pracy, lecz zawsze jest formą porozumienia. Oczywistym jest jednak, że pracownicy pracujący na czarno raczej nie dochowują jakiejkolwiek formy porozumienia, ponieważ angażu nie zawarto w formalnej formie. Teoretycznie jednak zniweczenie nieformal-

[50] J. Ciszewski i in., *Kodeks cywilny, op. cit.*, art. 77 K.C.

nego stosunku umownego powinno następować w formach przyjętych dla stanu obiektywnego nie opinii stron. Nawet jednak przyjmując takie rozwiązanie porozumienie stron będzie zawsze dopuszczalne.

W przypadku zatrudnienia pracowniczego (umowy o pracę) sytuacja wygląda podobnie jak w przypadku kontraktów cywilnoprawnych. Tutaj jednak Kodeks Pracy wyraźnie wskazuje w art. 30, że porozumienie stron jest jedną z form rozwiązania stosunku pracy. Wydaję się, że prawo pracy także preferencyjnie traktuje tę formę rozejścia się pracownika z pracodawcą. Wszystkie czynności przebiegają tak samo jak w przypadku umów cywilnoprawnych. Porozumienie tutaj jednak powinno być zawarte na piśmie, jeżeli taką formę przyjęła umowa o pracę. Jeżeli jednak strony takiego porozumienia określą, że rozwiązanie stosunku umownego nastąpi w przyszłości to do tego momentu pracownik będzie mógł korzystać ze wszystkich uprawnień pracowniczych oraz będzie podlegał reżimowi pracy, aczkolwiek strony mogą się porozumieć odnośnie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy (art. 36^2 K. P.)[51].

Zasadniczo w porozumieniu strony mogą zawrzeć każde postanowienia, lecz niesprzeczne z zasadami prawa pracy, które byłyby nieważne. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron pozbawia pracowników środków ochrony przewidzianych dla innych form zniweczenia stosunku pracy. Wola stron porozumienia jest istotniejsza niż ochronne przepisy prawa pracy. Stąd uznaje się, że pracownik nie może odwołać się do sądu pracy od takiej formy rozwiązania stosunku pracy, ponieważ sam się na nią zgodził. Oczywiście, w przypadku wystąpienia wad oświadczenia jednej ze stron można uchylić się od skutków takiego porozumienia, lecz nawet w takim przypadku nie można żądać ochrony ze strony sądu pracy[52].

---

[51] K.W. Baran, *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy, część ogólna, op. cit.*, t.2, s. 520–532; M. Lewandowicz-Machnikowska, *Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron*, „Monitor Prawa Pracy" 2008, nr 7; *Rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron*, „Monitor Prawa Pracy" 2010, nr 2; *Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron*, „Monitor Prawa Pracy" 2008, nr 10.

[52] K. Bomba, *Podstęp w stosunkach pracy*, „Journal of Modern Science" 2018, t. 28, nr 1, s. 195–216; D. Przewłocka, *Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego o wadach oświadczeń woli do stron stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2017, nr 4, s. 27–33.

W stosunkach pracowniczych rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron występuje często. Nie zawsze jednak jest to prawdziwie zgodne porozumienie. Zdarza się, że jedna ze stron stosunku pracy chce jednostronnie wypowiedzieć umowę o pracę lub zniweczyć ją bez wypowiedzenia. Udaje się jednak wynegocjować kompromisowe rozwiązanie dla wspólnego, wyższego dobra. Przykładem takiej sytuacji są specyficzne formy zwolnienia pracowników z przyczyn nieleżących po stronie pracowników zarówno w wersji zwolnień grupowych jak i indywidualnych. Jeżeli zajdą odpowiednie przyczyny i zostaną spełnione warunki określone w ustawie to pracodawca może zawrzeć z pracownikami lub reprezentującymi ich związkami zawodowymi porozumienie indywidualne lub grupowe (porozumienie w sprawie zwolnień grupowych) określające zasady zniweczenia stosunku pracy. Najbardziej widoczną konsekwencją jest wypłata odpraw określonych w porozumieniu. Taka forma rozejścia się pojedynczego pracownika lub grupy pracowników z pracodawcą ma za zadanie chronić pracowników, rynek pracy oraz powstrzymać pracowników od szkodzenia pracodawcom w ramach akcji strajkowej[53].

W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ rozwiązanie stosunków umownych za porozumieniem stron jest najczęstszą formą zakańczania współpracy. Rzadko kiedy przybiera sformalizowaną, pisemną formę. W związku z tym, że cywilnoprawne formy podejmowania pracy dominują, to także rozwiązywanie stosunków pracowniczych przybiera formę zbliżoną do cywilnoprawnej.

Jeżeli pracownik (zleceniobiorca) chce odejść z pracy to informuje o tym kierownictwo. Zawsze następuje to w miejscu pracy w formie ustnej. Jeżeli szef uważa pracownika za wartościowego i potrzebnego to wówczas następują negocjacje. Nierzadko w ich toku okazuje się, że po ustaleniu zmiany wysokości wynagrodzenia, czasu pracy lub zmianie formy umowy (najczęściej z pracy na czarno na zlecenie lub zlecenie na umowę o pracę) pracownik cofa swoją ofertę umownego

[53] K.W. Baran i in., *System prawa pracy. Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 1014–1020, 1038–1049; ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.).

rozwiązania stosunku prawnego. Jeżeli strony nie porozumieją się to wyznaczają konkretny dzień rozwiązania umowy. Do tego czasu świadczą usługi jak dotychczas. Jeżeli jednak kierownictwo nie uważa pracownika za potrzebnego to nierzadko zgadza się na rozwiązania umowy za porozumieniem, nawet ze skutkiem natychmiastowym. Często wręcz poleca natychmiast odejść takiemu pracownikowi lub zleceniobiorcy.

Jeżeli jednak to pracodawca (zleceniodawca) chce rozwiązać stosunek prawny z pracownikiem to nierzadko przybiera to bardziej burzliwą formę. W takich sytuacjach zazwyczaj szef uważa, że dany członek personelu postąpił niewłaściwie. Oczekuje odejścia z pracy. Nie chce tego robić w sposób zgodny z przepisami prawa, czyli udzielać pracownikowi wypowiedzenia, ani też wyrzucać pracownik w sposób nagły i agresywny. Wówczas przedstawia pracownikowi „ofertę nie do odrzucenia": *jeżeli nie zawrzemy porozumienia to wówczas cię wyrzucę na zbity pysk albo zawiadomię Policję, albo nie dam ci żyć*. Powodem takich reakcji są zazwyczaj: niewielka kradzież dokonana przez pracownika, brak sympatii szefa do pracownika, opinia o niedostosowaniu się pracownika do miejsca pracy lub żądania pracownika przestrzegania prawa przez pracodawcę (zleceniodawcę). Sytuacje takie mają miejsce również w drugą stronę, kiedy pracownik zauważa, że pracodawca postępuje niezgodnie z prawem np. nie dochowuje zasad BHP, nie wypłaca wynagrodzenia lub wyraźnie zmusza pracownika do pracy ponad ustalone ramy czasowe. W takich przypadkach porozumienie stron jest formą wzajemnego kompromisu, szachowania się stron. W przypadku innej formy zniweczenia stosunku umownego istniałoby ryzyko, że druga ze stron skorzysta ze swoich uprawnień.

W przypadku pracowników pracujących na czarno, świadczących usługi w ramach samozatrudnienia oraz studentów i pracowników sezonowych porozumienia stron są w branży gastronomicznej krótkie, szybkie i natychmiastowe. Strony ustalają, że za dzień lub dwa nie będą już współpracować. Żadna forma pisemna czy rozbudowane klauzule nie są potrzebne. Nawet w przypadku zatrudnienia pracowniczego porozumienie stron często nie przybiera formy pisemnej. Po prostu dzisiaj była w pracy dana osoby, zaś jutro już jej nie ma. Ani pracownicy, ani pracodawcy (zleceniodawcy) nie maja czasu, ani ochoty za konstruowanie formalnych dokumentów, co często bywa problemem

głównie dla byłych pracowników poszukujących nowej pracy. W branży gastronomicznej liczy się elastyczność i dynamika pracy. Dlatego też porozumienia stron są najczęstszą formą niweczenia stosunków prawnych. Przybierają jednak mało sformalizowany charakter.

4.2. Ustanie relacji (wygaśnięcie)

Wygaśnięcie umowy zawiązanej w celu świadczenia pracy jest sytuacją zasadniczo niezależną od woli stron. Na skutek zewnętrznego zdarzenia lub na mocy przepisów prawa dochodzi do sytuacji, w której umowa nie może być już wykonywana. Po wygaśnięciu strony nie świadczą wobec siebie i nie mają wobec siebie już żadnych powinności. Umowa jest uznana za zakończoną z dobrym skutkiem. Sytuacja taka ma miejsce w przypadku pracowniczych i niepracowniczych (elastycznych) form świadczenia pracy oraz w przypadku wszystkich innych umów. Możliwość wygaśnięcia niepracowniczych form zatrudnienia dotyczy także form administracyjnoprawnych, penalnoprawnych i międzynarodowoprawnych[54].

Podstawowym powodem wygaśnięcia stosunku prawnego jest ziszczenie się sytuacji określającej istotę, cel danej umowy. Jeżeli cel umowy dojdzie do skutku to jej realizacji nie będzie miała już sensu, umowa wygaśnie. W przypadku umów o pracę taka forma zniweczenia stosunku umownego została wyraźnie wskazana w art. 30 K. P. Obecnie jednak Ustawodawca zakreślił, że do wygaśnięcia dochodzi jedynie wówczas, kiedy upłynie czas na jaki umowa została zawarta. Oznacza to, że terminowe umowy o pracę na czas określony po prostu wygasają w momencie zapadnięcia określonego terminu. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku umów zawieranych na okres próbny. Wraz z przeminięciem okresu próby umowa wygasa.

We wszystkich stosunkach prawnych dotyczących pracy podstawowym powodem wygaśnięcia stosunku prawnego jest śmierć jednej ze stron umowy. Jeżeli osoba wykonująca pracę, będąca zatrudniona na podstawie jakiejkolwiek umowy, umiera to istniejący stosunek

[54] K. Baran, Z. Góral, *Pragmatyki pracownicze*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.

prawny wygasa. Również do takiej sytuacji dojdzie, jeżeli pracownik, zleceniobiorca, pracujący na czarno, czy wolontariusz utracą zdolność do czynności prawnych wskutek ubezwłasnowolnienia całkowitego. Wówczas nie mogą uczestniczyć w żadnych stosunkach prawnych. Tym samym nie mogą być stronami jakiegokolwiek stosunku pracowniczego lub niepracowniczego. Jeżeli usługi były świadczone przez podmiot gospodarczy na rzecz innego podmiotu (umowa o świadczenie usług) to umowa również wygaśnie, jeżeli ten podmiot utracił podmiotowość prawną np. wskutek likwidacji. Z prawnego punktu widzenia „zmarł". Ewentualne roszczenia związane z byłym już stosunkiem prawnym oczywiście są dziedziczone przez spadkobierców na zasadach ogólnych. Wyjątek jest ustanowiony dla pracowniczych stosunków zatrudniania w art. 63^1 K. P. Wskazano tam, że osoby uprawnione do renty rodzinnej są uprawnione do wszelkich pożytków ze stosunku pracy zmarłego pracownika. Dopiero w przypadku ich braku takie prawa majątkowe wchodzą do masy spadku[55].

W przypadku jednak, kiedy dochodzi do śmierci strony korzystającej z pracy np. pracodawcy czy zleceniodawcy sytuacja jest już znacznie bardziej zróżnicowana. W przypadku umów opartych na stosunkach cywilnoprawnych – zlecenia nie wygasają na skutek śmierci, likwidacji lub ubezwłasnowolnienia zleceniodawcy (art. 747 K. C.). Zasada ta ma na celu ochronę przedmiotu zlecenia oraz ewentualnych następców prawnych zleceniodawcy np. spadkobierców. W takim wypadku to na zleceniobiorcy ciąży obowiązek dalszego świadczenia w taki sposób, aby z braku świadczenia nie wyniknęła szkoda. Obowiązek taki wygasa w momencie dojścia do skutku następstwa prawnego i stosownego ułożenia się ze spadkobiercami[56].

W prawie pracy zachodzą podobne reguły, lecz ich istotność jest odwrotna. Zasadą w przepisach prawa pracy jest, że jeżeli pracodawca umrze lub zostanie zlikwidowany to stosunek pracy wygasa. W takim jednak przypadku pracownik ma prawo do odszkodowania równego

---

55 E. Hofmańska, *Konsekwencje prawne śmierci pracownika*, Wolters Kluwer, Warszawa 2006, s. 57–142.

56 E. Gniewek i in., *Kodeks cywilny: komentarz*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2019, s.vv. 747–749; I. Nowacka, M. Rotkiewicz, *Umowy cywilnoprawne jako formy zatrudnienia, op. cit.*, s. 55–56.

wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia. Jest to realizacja funkcji ochronnej prawa pracy. Jeżeli jednak podmiot zatrudniający zostanie przejęty przez inne przedsiębiorstwo lub zostanie ustanowiony zarząd sukcesyjny to zasadniczo stosunek pracy nie wygaśnie. Prawo pracy wprowadza podobny sposób postępowania jak w prawie cywilnym. Jeżeli pracownik zostaje przejęty przez nowego pracodawcę to stosunek istnieje nadal, lecz z mocy prawa jest zawiązywany z nowym pracodawcą (art. 23^1 K. P.). Jeżeli zostaje ustanowiony zarząd sukcesyjny to zastosowanie znajdują specyficzne regulacje określone w art. 63^2 K. P., lecz zasadniczo powstaje swoisty tymczasowy stosunek pracy, którego ramy są określane przez zarządcę sukcesyjnego. Dopiero w momencie ustąpienia zarządu sukcesyjnego stosunek pracy wygaśnie lub w miejsce zmarłego (zlikwidowanego) pracodawcy wstąpi sukcesor.

Stosunek prawny związany ze świadczeniem pracy wygasa także w momencie ziszczenia się zdarzeń dokładnie określonych w przepisach prawa. W przypadku umów zleceń, umów o świadczenie usług lub innych umów o cywilnoprawnym pochodzeniu nie istnieją przepisy prawa, które wskazywałyby na sytuację wygaśnięcia stosunku praw-

7. Główne powody wygaśnięcia stosunków związanych z pracą

nego. Jednak strony mogą w umowach zawrzeć odpowiednie klauzule określając w jakich sytuacjach umowy wygasną. W przypadku prawa pracy stosunek pracy wygaśnie także w przypadku stosowania tymczasowego aresztowania prze okres nie krótszy niż 3 miesiące (art. 66 K. P.), zaś w przypadku spółdzielczej umowy o pracę na skutek ustania członkostwa w spółdzielni (art. 186 *Prawa spółdzielczego*)[57].

W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ bardzo trudno jest odróżnić sytuację wygaśnięcia stosunku prawnego z rozwiązaniem stosunku umownego na mocy porozumienia stron. Nie przywiązuje się tutaj większej wagi do formalności, zaś pracownicy i kierownictwo posiadają zbyt ograniczone kompetencje prawnicze dla dokonywania takich rozróżnień. Osoby uczestniczące w badaniu nie potrafią zaobserwować różnych form niweczenia stosunków pracowniczych i niepracowniczych w swoich miejscach pracy. Rozpoznają tylko porozumienie stron oraz nagłe zwolnienie z pracy (wyrzucenie). Trudno jest określić, czy dochodzi w podmiotach tej branży do specyficznych form wygaśnięcia stosunków prawnych.

Z pewnością sytuacje dotyczące wygaśnięcia stosunków prawnych na skutek zaistnienia zarządu sukcesyjnego, przejścia pracowników do innego pracodawcy, tymczasowego aresztowania i wystąpienia ze spółdzielni zachodzą bardzo rzadko z racji ich nowości, wysokiego stopnia skomplikowania lub po prostu rzadkości. Rozmówcy nie zauważyli, aby którakolwiek z tych szczególnych sytuacji zaszła w ich miejscach pracy. Również podkreślają, że nigdy nie słyszeli, że w takich sytuacjach może dojść do wygaśnięcia stosunku prawnego związanego z pracą. W przypadku umówienia się na świadczenie pracy w określonym terminie jest dla nich rzeczą naturalną, że zawarta umowa kończy swój bieg po jej wykonaniu. Nie orientują się jednak jaki reżim prawny należy stosować do takiego ukończenia pracy. Zasadniczo nie znają pojęcia wygaśnięcie umowy, tylko stosują potoczne „zakończenie pracy". Po głębszym zastanowieniu się rozmówcy sugerują, że porzucenie pracy

[57] K.W. Baran, *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy, część ogólna, op. cit.*, t.2, s. 652–701; A. Świątkowski, *Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy*, „Palestra" 2018, nr 3, s. 5–11; *Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze*.

najbardziej kojarzy się im z wygaśnięciem. Jest jednak twierdzeniem kontrowersyjnym, że takie zdarzenie odnosi skutek wygaśnięcia stosunku umownego[58].

Teoretycznie należy założyć, że wygaśniecie umów z powodu śmierci stron umowy lub likwidacji danego podmioty zachodzi w barach i restauracjach tak samo często jak w innych miejscach.

4.3. Jednostronne (wypowiedzenie)

Istnieją sytuacje, w których jedna ze stron chce zrezygnować z dalszej realizacji umowy. Druga jednak strona nie jest skłonna zawrzeć umowę o zgodnym rozwiązaniu umowy, czyli nie chce rozwiązać umowy na mocy porozumienia stron. Powodów niechęci porozumienia przy rozwiązaniu umowy może być wiele, lecz z pewnością głównym jest różne postrzeganie realizacji przedmiotu umowy. Jedna ze stron może uważać, że jest on świadczony prawidłowo, druga zaś odwrotnie. W takim wypadku mamy do czynienia z sytuacją sporną. Konflikt pomiędzy stronami nie jest jednak niezbędny do rezygnacji z porozumienia stron przy niweczeniu zobowiązania umownego. Niekiedy jedna ze stron po prostu nie może uczestniczyć w dalszej realizacji przedmiotu umowy, nie chce jej realizować, nie ma środków na jej kontynuowanie, ma inne plany lub po prostu faktycznie nie wykonuje przedmiotu umowy. W przypadku, kiedy jedna ze stron chce zniweczyć stosunek umowny, zaś druga jest co najmniej pasywna w tej kwestii przepisy prawa przewidują, że strona, która już nie chce dalej realizować umowy może złożyć stronie przeciwnej oświadczenie o jednostronnej rezygnacji z dalszego istnienia stosunku umownego. Takie oświadczenie jest nazywane wypowiedzeniem.

W stosunkach cywilnoprawnych każda ze stron może drugiej wypowiedzieć umowę na zasadach określonych w art. 746 K. C. Zasadniczo jednak wypowiedzenie którejkolwiek ze stron może nastąpić jedynie z ważnych przyczyn. Ustawodawca nie określa, czym one są, zaś jury-

[58] K.W. Baran, *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy, część ogólna, op. cit.*, t.2, s. 669–774; B. lnicka, *Porzucenie pracy – konsekwencje dla pracownika*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-porzucenie-pracy-kiedy-do-tego-dochodzi [16 września 2021 r.].

dykatura i doktryna bardzo szeroko interpretuje to pojęcie. Z pewnością jednak nie może to być wypowiedzenie bez przyczyny, swoiste „widzimisię". Zarówno w przypadku wypowiedzenia ze strony zleceniodawcy jak i zleceniobiorcy strony winny zwrócić sobie wydane rzeczy oraz zapłacić drugiej stronie. W przypadku zleceniodawcy zapłata dotyczy wynagrodzenia za częściowe zrealizowanie zlecenia, zaś w przypadku zleceniobiorcy mowa o ewentualnym odszkodowaniu za wypowiedzenie umowy z błahego powodu. Co do zasady, wypowiedzenie umów cywilnoprawnych wymaga zachowania formy pisemnej lub co najmniej dokumentowej (art. 77 K. C.) jednak zastrzeżonej jedynie do celów dowodowych. Oprócz umów zleceń i umów o świadczenie usług ten sposób postępowania znajduje zastosowanie także do innych niepracowniczych form zatrudnienia jak np. umowy wolontariackiej, praca na czarno (jeżeli odpowiada ona obiektywnemu stosunkowi zlecenia), umowy komisu itd.[59].

Wypowiedzenie niepracowniczego stosunku prawnego, którego podstawą są akty administracyjne (stosunek administracyjnoprawny) jest instytucją rzadko stosowaną. Ten sposób zniweczenia stosunku umownego jednak jest ponadstandardowy w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia nieopartych na zasadach prawa cywilnego[60].

Instytucja wypowiedzenia najbardziej kojarzy się z realizacją zatrudnienia pracowniczego. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest preferowaną przez ustawodawcę formą rozwiązania stosunku pracowniczego, którą jest porozumienie stron lub wygaśniecie stosunku pracy. Prawodawca założył, że wypowiedzenie jest dość agresywną i stanowczą formą zniweczenia stosunku zatrudnienia, która może doprowadzić do pozbawienia pracownika podstaw egzystencjalnych, zaś w przypadku pracodawców może wpłynąć na zaburzenie w funkcjono-

[59] J. Ciszewski i in., *Kodeks cywilny, op. cit.*, art. 746; E. Gniewek i in., *Kodeks cywilny, op. cit.*, art. 746; J. Legun, *Wypowiedzenie umowy z ważnych powodów*, https://jakzrozumiecprawnika.pl/wypowiedzenie-umowy-z-waznych-powodow/ [16 września 2021 r.]; I. Nowacka, M. Rotkiewicz, *Umowy cywilnoprawne jako formy zatrudnienia, op. cit.*, s. 49–54; J. Podhorecka, *Rozwiązanie umowy zlecenie – jakie są powody?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-rozwiazanie-umowy-zlecenie [16 września 2021 r.]; *Wypowiedzenie umowy zlecenia – darmowy wzór z szerokim omówieniem*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-wypowiedzenie-umowy-zlecenia [16 września 2021 r.].

[60] K. Baran, Z. Góral, *Pragmatyki pracownicze, op. cit.*

wania zakładu pracy. Dlatego też możliwość wypowiedzenia stosunku pracowniczego obwarował licznymi normami ochronnymi, szczególnie rozbudowanymi w przypadku wypowiadania umowy o pracę przez pracodawcę wobec pracownika Co do zasady jednak, wypowiedzenie umowy o pracę jest możliwe zarówno ze strony pracodawcy jak i pracownika. Sytuacje, w których jedna ze stron nie może skutecznie wypowiedzieć umowy o pracę szczegółowo określają ustawy[61].

Zasadniczo umowy o pracę pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi, który przebywa na urlopach, pracownikowi młodocianemu, pracownikowi w wieku przedemerytalnym (4-letni okres ochronny), pracownicy ciężarnej oraz rodzicom korzystającym z urlopów związanych z rodzicielstwem, pod nieobecność pracownika w pracy, osobie poddanej kwarantannie, osobom nieobecnym w pracy, którzy korzystają ze specjalnej ochrony np. żołnierzom a także działaczom związkowym i innym działaczom pracowniczym. Prawodawca uznał, że te kategorie osób muszą być szczególnie chronione przed wypowiedzeniem im umów o pracę ze względu na nadrzędny interes publiczny lub inny interes ważniejszy niż interes pracodawcy. Złożone oświadczenie o wypowiedzeniu w zakreślonych sytuacjach jest bezskuteczne. Brak możliwości wypowiedzenia stosunku pracy tym kategoriom osób nie wyłącza możliwości rozstania się z takimi pracownikami w drodze zwolnienia bez wypowiedzenia, wygaśnięcia umowy o pracę lub porozumienia stron, jeżeli zachodzą odpowiednie warunki umożliwiające takie postepowanie.

Prawo pracy wprowadza także inne gwarancje dla pracowników, które mają utrudnić pracodawcom wypowiadanie stosunku pracy lub łagodzić skutki rozstania. Nie są to zakazy wypowiadania umów o pracę, lecz różnego typu miękkie obwarowania gwarancyjne. Pracodawca musi się do nich stosować. Jeżeli wypowie stosunek pracy nie stosując się do norm gwarancyjnych prawa pracy to pracownik może nie zgodzić się z pracodawcą odnośnie wypowiedzenia. Jednak samo wypowiedzenie jest skuteczne do momentu ewentualnego jego obalenia[62].

---

61 K.W. Baran, *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy, część ogólna, op. cit.*, t.2, s. 532–603.

62 Ibid., s. 701–767; Z. Góral, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Włodarczyk, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 132–256.

O nielegalności wypowiedzenia stosunku pracy, nakazie przywrócenia do pracy lub konieczności wypłaty odszkodowania za nieprawidłowe wypowiedzenie decyduje sąd pracy.

Pracodawca nie powinien jednak obawiać się wypowiadania umów o pracę. Zasadniczo ma do tego zawsze prawo, chyba, że przepisy prawa uniemożliwiają mu zwolnienie pracownika za wypowiedzeniem. Pracodawca musi jedynie pamiętać, że wypowiedzenie jest czynnością sformalizowaną. Pominięcie jakiegoś elementu może spotkać się z protestem pracownika i postępowaniem przed sądem pracy. Przede wszystkim pracodawca musi pamiętać o:

1. Zachowaniu okresów wypowiedzenia umowy o pracę. Oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy następuje dopiero w dniu następującym po upływie okresu wypowiedzenia, czyli np. w dniu 1 grudnia pracodawca wręcza pracownikowi wypowiedzenie, który był zatrudniony u niego przez co najmniej 6 miesięcy, pracownikowi przysługuje miesięczny okres wypowiedzenia. Umowa rozwiąże się dopiero 1 stycznia kolejnego roku. Do tego momentu strony muszą normalnie realizować stosunek pracy.
2. W przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku pracy musi mu wypłacać normalne wynagrodzenie.
3. Na wniosek zwalnianego pracownika pracodawca musi mu udzielić dni na poszukiwanie pracy. Obecnie jest to rzadko stosowane uprawnienie.
4. Zwolnienie pracownika będącego członkiem związku zawodowego lub jedynie korzystającego z ochrony związku może nastąpić dopiero po skonsultowaniu zamiaru zwolnienia z organizacją związkową, która pisemnie może zgłosić zastrzeżenia. Są one jednak niewiążące dla pracodawcy i nawet w przypadku ich podniesienia pracodawca może wypowiedzieć umowę pracownikowi.
5. Wypowiedzenie umowy musi nastąpić na piśmie.
6. Pracownik musi otrzymać to wypowiedzenie.
7. Wypowiedzenie musi zostać uzasadnione.
8. Powody zwolnienia pracownika nie mogą być dyskryminujące lub związane z mobbingiem. Wypowiedzenie w założeniu winno nastąpić z przyczyn obiektywnych.

Szczegółowe zasady wypowiadania umów o pracę określa Kodeks Pracy w art. 32 do art. 41^1. Szczegółowe warunki dokonywania zwol-

nień grupowych reguluje zbiorowe prawo pracy, zaś związkowcom prawo związkowe[63].

Umowa o pracę jest co do zasady wyrazem zgodnej woli obu stron stosunku prawnego. Prawo pracy przewiduje jednak sytuacje, w których pracodawca może chcieć zmusić pracowników do istotnej modyfikacji postanowień umownych bez podejmowania negocjacji. Zazwyczaj pracodawca musi zdecydować czy wypowiedzieć pracownikom umowy o pracę całkowicie, czy zmodyfikować istotne warunki umów. Powodem takiej sytuacji są zazwyczaj ograniczenia finansowe prowadzącego przedsiębiorstwo. Kodeks pracy przewiduje uprawnienie pracodawcy do wypowiedzenie jedynie warunków pracy i płacy tzw. wypowiedzenie zmieniające (art. 42, art. 43 K. P.). Jeżeli pracownik nie zaakceptuje zmiany warunków pracy i płacy tj. wypowiedzenia dawnych warunków i wprowadzenia nowych to wypowiedzenie zmieniające staje się wypowiedzeniem definitywnym. Najczęściej, więc jest korzystnym dla obu stron porozumienie się odnośnie nowych warunków niż ostateczne kończenie współpracy[64].

Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika jest również możliwe. Zasady wypowiadania takiej umowy teoretycznie są identyczne jak w przypadku wypowiedzenia pracodawcy. W przypadku jednak pracownika sformalizowanie procesu wypowiedzenia jest znacznie mniejsze. Również do pracowników nie znajdą zastosowania regulacje ściśle związane z zakładem pracy. Złożenie przez pracownika wypowiedzenia powoduje takie same skutki jak w przypadku wypowiedzenia pracodawcy. Jednak to wciąż pracodawca organizuje i zarządza czasem wypowiedzenia nawet, jeżeli to pracownik wypowiedział umowę. To nadal pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy czy udzielić mu dni na poszukiwanie pracy. Jest zobowiązany

---

63 Z. Góral, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Włodarczyk, *Wypowiedzenie stosunku pracy, op. cit.*, s. 31–132; Ż. Grygiel-Kaleta, *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych*, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2015; L. Mitrus, *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2018, s. 69–275; *Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*.

64 M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, LEX a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2015.

także załatwić wszelkie formalności (np. zaświadczenia, świadectwo pracy, dokumentacja). Pracownik i tak musi wykonywać należycie swoje obowiązki w okresie wypowiedzenia nawet jeżeli to on wypowiedział stosunek pracowniczy. W związku z zasadą uprzywilejowania pracownika i innymi gwarancjami pracowniczymi pracownik objęty specjalną ochroną przed wypowiedzeniem może sam wypowiedzieć umowę o pracę. W takim przypadku zasad ochronnych nie stosuje się. Prawo pracy, chroniąc pracowników, nie przewiduje możliwości sprzeciwienia się przez pracodawcę pracowniczemu wypowiedzeniu. Nie zmienia to faktu, że w przypadku zaistnienia szkody pracodawca może jej dochodzić od byłego podwładnego na zasadach ogólnych a także aż do momentu zakończenia okresu wypowiedzenia może pociągać pracownika do odpowiedzialności porządkowej i materialnej.

W branży gastronomicznej instytucja wypowiedzenia umowy o pracę ma charakter raczej efemeryczny. Uczestnicy badania stale podkreślają, że w barach i restauracjach wciąż dominują cywilnoprawne niepracownicze formy zatrudniania, które mocno wpływają na praktykę realizacji umów o pracę. Elastyczność, dynamika i prostota relacji formalnych w tej branży właściwie powoduje, że żadna ze stron nie dąży do wypowiadania umów o pracę lub umów cywilnoprawnych. Jeżeli pracownik lub zleceniobiorca nie sprawdza się z punktu widzenia pracodawcy to strony porozumiewają się odnośnie odejścia. Jeżeli została zawarta umowa terminowa to po prostu stosunek pracy lub cywilnoprawny wygasa.

Wypowiadanie umów z zachowaniem okresów wypowiedzenia jest instytucją praktycznie niespotykaną w lokalach branży gastronomicznej. W przypadku kontraktów cywilnoprawnych jednostronne oświadczenia wypowiadające daną umowę mają zazwyczaj skutek natychmiastowy. Kierownictwo oświadcza zleceniobiorcy, że od jutra już nie będzie świadczył swoich usług. Czasami takie wypowiedzenie przybiera nawet gwałtowny charakter wyrzucenia z lokalu. W przypadku rozejścia się pracownika z zatrudniającym wypowiedzenie przybiera jeszcze bardziej nagły charakter. Szczególnie w przypadku kontraktów cywilnoprawnych zleceniobiorca potrafi oświadczyć, że kolejnego dnia już nie przyjdzie do pracy. Sytuacje tego typu mają miejsce także w przy-

padku pracowników reżimu pracowniczego. Silne odformalizowanie i dynamizm ten branży powodują, że instytucja wypowiadania umów jest właściwie uczestnikom badania nieznana. Zauważają również oni, że osoby kierujące ich miejscami pracy także nie orientują się w tego typu zawisłościach prawnych. Zwolnienie z pracy to zwolnienie bez względu na formę prawną. Może być natychmiastowe lub odroczone, lecz zazwyczaj jest formą konsensusu.

4.4. Usunięcie z pracy i inne sytuacje

Stosunki panujące w zakładach pracy są często skomplikowane. Skutkiem tego jest również często brak możliwości ścisłego skodyfikowania sposobów rozwiązania stosunków umownych istniejących pomiędzy zatrudniającymi a zatrudnianymi. Istnieją specjalne sytuacje rozwiązania stosunków pracy, które nie wpisują się w pozostałe możliwości.

W niepracowniczych formach zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym nie istnieją inne formy zniweczenia stosunku prawnego niż wypowiedzenie, wygaśniecie oraz umowa rozwiązująca (porozumienie stron). Ewentualnie jeszcze klauzula odstąpienia w przypadku jej wyraźnego wprowadzenia do umowy. Ustawodawca uznaje tutaj, że strony stosunku cywilnoprawnego są na tyle świadome istnienia swoich praw i obowiązków, że nie można zniweczyć działania umowy w inny sposób.

Jeżeli jednak żadna ze stron umowy cywilnoprawnej nie doprowadziła do rozwiązania stosunku umownego w sposób jednoznaczny to można uznać, że określone zachowania, czynności, oświadczenia wskazują na ustanie obowiązywania danego kontraktu. Oznacza to, że umowy cywilnoprawne można unicestwiać także w sposób konkludentny (art. 60 K. C.). Jeżeli, więc strona umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług porzuca wykonywanie zlecenia i gwałtownie opuszcza miejsce wykonywania zlecenia lub zleceniodawca fizycznie wyrzuca daną osobę poza miejsce wykonywania pracy to można dorozumiewać, że dana umowa cywilnoprawna ulega rozwiązania w sposób konkludentny. Takie zachowania istotnie sugerują, że doszło do wypowiedzenia umowy. Kwestia ewentualnej odpowiedzialności

za to wypowiedzenie jest już inną sprawą. Nawet jednak dorozumiane rozwiązanie umowy cywilnoprawnej musi wpisywać się w jeden z typów zniweczenia stosunku prawnego[65].

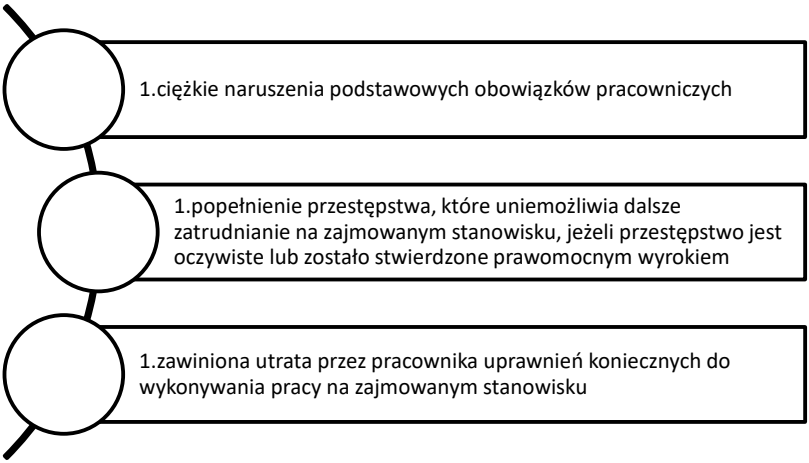
W przypadku innych form zatrudnienia niepracowniczego nie ma mowy o zniweczeniu stosunku prawnego w inny sposób niż wskazuje na to ustawa. Najczęściej pragmatyki służbowe i pracownicze dokładnie określają sposoby rozwiązywania stosunków zatrudnienia. Oprócz opisywanych: wygaśnięcia, wypowiedzenia, porozumienia stron występuje jeszcze odwołanie ze stanowiska (art. 70 K. P.). Ta forma znajduje jednak zastosowanie do pracowniczej umowy o pracę, lecz powodowanej powołaniem administracyjnym. Odwołanie jest więc skutkiem decyzji administracyjnej. Taka umowa o pracę ma więc administracyjno – pracowniczy charakter[66].

W przypadku pracowniczych stosunków zatrudnienia zasadą jest rozwiązywanie umów o pracę za porozumieniem stron lub jej wygaśnięcie. Rzadziej stosuje się jednostronną formę rozwiązania takiej umowy, czyli wypowiedzenie. Istnieją jednak sytuacje, w których wspomniane formy zniweczenia stosunku pracy byłyby nieodpowiednie. Zazwyczaj są to sytuacje specjalne, u podstaw których leżą zdarzenia zagrażające bezpieczeństwu miejsca pracy, bezpieczeństwu publicznemu, wyraźne wykroczenie przeciwko panującym przepisom prawa lub wybitne naruszenie interesów stron umowy o pracę. W takich momentach nie ma możliwości porozumienia się, zaś stosowanie okresu wypowiedzenia mogłoby doprowadzić do spotęgowania szkód. Dlatego też prawo pracy dopuszcza możliwość rozwiązania stosunku pracy przez jedną ze stron tego stosunku bez wypowiedzenia. Zazwyczaj następuje ono ze skutkiem natychmiastowym, lecz nie jest to regułą. Zazwyczaj taką formę działania podejmuje strona stosunku umownego, która jest pokrzywdzona lub zagrożona głęboko nieprawidłowym działaniem drugiej strony lub innym zdarzeniem związanym z drugą stroną, które istotnie zakłóca jej funkcjonowanie.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia jest instytucją wyłącznie prawa pracy i nie występuje w innych reżimach pracy. Jej zagwaran-

[65] A. Kraszewski, *Dorozumiane rozwiązanie również jest możliwe*, *op. cit.*

[66] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Wolters Kluwer – Lex, Warszawa 2021, art. 70.



8. Powody zwolnienia dyscyplinarnego pracownika

towanie w Kodeksie Pracy ma na celu udzielenie dodatkowej ochrony pracownikom i częściowo pracodawcom przed bezprawnym i gwałtownym usuwaniem z pracy bez zachowania jakichkolwiek form. Jest to wyjątek od wyjątku, którym jest przecież wypowiedzenie. Prawo pracy przewiduje możliwość rozwiązania stosunku pracowniczego bez wypowiedzenia zarówno przez pracownika jak i pracodawcę. Dokładne sytuacje, które mogą stać się podstawą rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia określa Kodeks Pracy w art. 52 do art. 55. Żadna ze stron stosunku pracy nie może użyć instytucji rozwiązania stosunku bez wypowiedzenia w sytuacjach niewskazanych w Kodeksie[67].

W związku z tym, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przybiera zazwyczaj charakter nagły, niekiedy natychmiastowy, może on wpłynąć na podstawy życiowe pracownika oraz funkcjonowanie zakładu pracy. Dlatego też Ustawodawca przewidział szereg norm gwarancyjnych mających zapewnić jak najłagodniejszą rozłąkę. Nadto, jeżeli pracodawca lub pracownik uznają, że do zniweczenia stosunku

[67] K.W. Baran, *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy, część ogólna, op. cit.*, t.2, s. 603–652.

prawnego doszło bez powodu określonego w Kodeksie lub w sposób nieprawidłowy może zwrócić się do sądu pracy o weryfikację takiego zwolnienia. Sąd zaś może nakazać przywrócenie pracownika do pracy, zapłatę odszkodowania oraz zasądzić wynagrodzenie pracownicze za czas pozostawania bez pracy. Jeżeli zaś to pracownik rozwiązał umowę w ten sposób to pracodawca może wnioskować do sądu o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania od byłego pracownika (art. 56 do art. 62 K. P.)[68].

Zazwyczaj rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest powodowane wolą pracodawcy. W większości przypadków pracodawca zwalnia pracowników z powodu zawinionego, negatywnego działania lub zaniechania na jego szkodę. Taka forma zwolnienia niekiedy przybiera formę nagłą, gwałtowną, burzliwą. Dlatego też często rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia jest dokonywane z winy pracownika i jest nazywane zwolnieniem dyscyplinarnym. Pracodawca w trzech sytuacjach może dyscyplinarnie zwolnić swojego pracownika:

Są to trzy typy pracowniczych występków, z powodu których pracodawca może bez wypowiedzenia, zwolnić pracownika z jego winy. Szczególnie istotny jest ten pierwszy powód. Nie istnieje katalog podstawowych obowiązków pracowniczych. Nadto pojęciem niedookreślonym jest „ciężkie naruszenie". Dlatego też ten przepis prawa konstytuuje bardzo ogólną, nieostrą normę, która może znaleźć zastosowanie do naprawdę wielu zdarzeń. Jurydykatura oraz doktryna podają wiele przykładów ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków. Może się okazywać, że w jednej sytuacji naruszenie obowiązku jest uznawane za ciężkie, zaś w innej jest nawet niezauważalne. Dlatego też ten przepis prawa trzeba interpretować w odniesieniu do konkretnych okoliczności. Nie zmienia to faktu, że właśnie ten powód jest najczęstszą przyczyną zwolnień dyscyplinarnych. Również w takim przypadku pracownicy najczęściej odwołują się do sądu pracy[69].

---

[68] B. Bury, M. Nawrocki, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy, op. cit.*, s. 249–296.

[69] K. Owczarek, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika*, „Zeszyty Naukowe / Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Społeczna w Ostrołęce" 2012,

Druga przyczyna rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika bez wypowiedzenia dotyczy tylko takiej sytuacji, kiedy fakt popełnienia przestępstwa wpływa na pracę. Dotyczy to tych stanowisk pracy, na których wymaga się nieposzlakowanej opinii, niekaralności, przestrzegania odpowiednich standardów. Wymóg taki może być konstytuowany ustawą, lecz także umową o pracę lub aktem wewnętrznym zakładu pracy. Również pracodawca może skorzystać z sankcji w przypadku popełnienia przestępstwa, które wywiera negatyw wpływ wizerunkowy na przedsiębiorstwo np. klienci nie chcą współpracować z pracownikiem, który popełnił przestępstwo. Ciekawą kwestią jest przełamywanie przez prawo pracy zasady domniemania niewinności, która zazwyczaj obowiązuje do momentu prawomocnego skazania wyrokiem sądu. Pracodawca może zastosować sankcję zwolnienia dyscyplinarnego, jeżeli przestępstwo jest oczywiste. Wydaję się, że taki zapis jest nieprawidłowy i niezgodny z Konstytucją RP (art. 42 ust. 3), czy Europejską Konwencją Praw Człowieka (art. 6 ust. 2)[70]. Przecież nawet zaistnienie czynu zabronionego, który jest oczywisty nie powoduje, że popełniła je dana osoba, czyn był bezprawny, społeczna szkodliwość czynu była wyższa niż znikoma, czy można przypisać winę pracownikowi. Rozwiązanie umowy o pracę z powodu oczywistości przestępstwa prawdopodobnie narusza standard praw człowieka oraz polski standard konstytucyjny. Dlatego też powinno zostać wyeliminowane z porządku prawnego[71].

Trzecia przyczyna zniweczenia stosunku pracy w takiej formie w praktyce zachodzi najrzadziej. Sama utrata uprawnień do wykonywania danej czynności lub zawodu nie jest podstawą do rozwiązania

nr 10, s. 37–50; M. Skąpski, *Znaczenie przesłanki „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków" w rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika i pracodawcę*, „Studia Iuridica" 2018, nr 78, s. 402–413.

70 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.); Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 ((Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.)).

71 A. Lamtych, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na skutek popełnienia przestępstwa przez pracownika*, „Pracownik i Pracodawca" 2020, t. 5, nr 1, s. 39–53; A. Wróbel, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu popełnienia oczywistego przestępstwa*, „Studia Prawnicze: rozprawy i materiały" 2014, t. 15, nr 2, s. 195–207.

umowy o pracę. Mało tego, w takim wypadku to pracodawca jest zobowiązany do ułatwienia pracownikowi podnoszenia jego kwalifikacji zawodowych (art. 17 K. P.). Tutaj Ustawodawca wskazuje na zawinioną utratę uprawnień. Wskazanie co jest sprawą zawinioną jest znowu pozostawione praktyce. Ów zawinienie może się zarówno wiązać z niedbalstwem pracownika z powodu nieprzedłużenia ważności uprawnień, lecz również celowym doprowadzeniem do utraty uprawnień np. prawa wykonywania zawodu lekarza[72].

Pracodawca może także rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, lecz bez winy pracownika z powodu jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, z wyjątkiem nieobecności powodowanej realizacją obowiązków rodzicielskich i specjalnych np. wojskowych lub poddania kwarantannie (art. 53 K. P.). Istnienie takiej możliwości jest tłumaczone koniecznością zachowania stabilności zakładu pracy i brakiem możliwości oczekiwania na pracownika, który nie widomo, kiedy, i czy w ogóle powróci do pracy. Taka forma rozwiązania umowy nie jest przez nikogo zawiniona. Po prostu pracownik jest chory i nie może pracować, zaś zakład pracy musi pracować dalej bez niego. Złagodzeniem ewentualnych negatywnych konsekwencji dla pracownika takiej formy rozwiązania umowy jest postulat ponownego zatrudnienia ozdrowieńca. Jest to sugestia Ustawodawcy, lecz nie obowiązek pracodawcy. Również, jeżeli pracownik i pracodawca, zgodzili się na nieobecność pracownika w pracy (urlop bezpłatny) to należy stosować tożsame zasady powrotu do pracy. Co istotne, nieobecność w pracy bez usprawiedliwienia nie jest podstawą zastosowania tej formy zwolnienia z pracy. W takim przypadku pracodawca może uznać nieobecność za naruszenie podstawowego obowiązku pracownika i rozwiązać umowę z winy pracownika bez wypowiedzenia[73].

Pracodawca ma szereg obowiązków wobec pracownika zwalnianego bez wypowiedzenia niezależnie od zawinienia. Przede wszystkim jest

---

[72] P. Ciok, *Utrata uprawnień jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika*, „Pracownik i Pracodawca" 2015, t. 1, nr 1, s. 21–34.

[73] E. Maniewska, *Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika – prawo do ponownego zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2020, nr 10, s. 53–54; A. Piszczek, K. Stefański, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017, s. 62–76.

obowiązany do pisemnego oświadczenia o skorzystaniu ze swojego prawa. Również w takim oświadczeniu należy zawrzeć uzasadnienie rozwiązania umowy. Pracodawca musi trzymać się odpowiednich terminów. W przypadku ochrony związkowej pracownika pracodawca musi zasięgnąć opinii organizacji związkowej. Dodatkowo w przypadku rozwiązania bez winy pracownika nie może rozwiązać umowy z osobami opiekującymi się dzieckiem oraz poddanym kwarantannie a także zwolnić w ten sposób pracownika od razu w momencie powrotu z usprawiedliwionej obecności. Jeżeli pracodawca rozwiąże umowę łamiąc zasady, pochopnie, bez rzeczywistej przyczyny, z powodów dyskryminacyjnych, mobbingu itp. to pracownik może wysunąć wobec niego roszczenie. W konsekwencji zwróci się do sądu pracy o zweryfikowanie decyzji pracodawcy. Istotnym jest także fakt, że w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia nie znajdują zastosowania przepisy ochronne dla specjalnych kategorii pracowników w tzw. okresach ochronnych, czy z powodu likwidacji zakładu pracy itp. za wyjątkiem tych wskazanych w przepisach o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia[74].

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest uważane za sankcję pracodawcy wobec pracownika. Faktem jest jednak, że taką sankcją wobec pracodawcy może zastosować również pracownik. Jeżeli pracodawca nie przeniesienie pracownika na inne stanowisko pracy odpowiednie do jego kwalifikacji i stanu zdrowia w sytuacji, w której lekarz medycyny pracy wydał stosowne orzeczenie stwierdzające szkodliwy wpływ dotychczasowej pracy na zdrowie pracownika lub pracodawca dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, pracownik ma prawo rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia. Jest to uprawnienie pracownika, lecz nie jego obowiązek. Ten pierwszy przypadek zachodzi rzadko, lecz ten drugi jest znacznie częstszy. Pracodawca podobnie jak pracownik ma swoje obowiązki. Ich naruszenie może stać się powodem do nagłego rozstania. Niewypłacanie wynagrodzenia, nieprzestrzeganie czasu pracy, mobbing, dyskryminacja w zatrudnieniu to tylko kilka przyczyn jakie

[74] K.W. Baran, *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy, część ogólna, op. cit.*, t.2, s. 629–642; A. Piszczek, K. Stefański, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, op. cit.*, s. 76–117.

orzecznictwo wskazuje za przyczynę takiego działania pracownika. Katalog jest jednak otwarty. Oznacza to, że pracownik może bronić się przed skrajnie nieuczciwym pracodawcą w taki sam sposób jak pracodawca przez złym pracownikiem.

Równocześnie pracownik rozwiązując w ten sposób stosunek pracy jest nadal chroniony przepisami prawa pracy. Przede wszystkim nie musi przestrzegać tak rygorystycznych wymogów formalnych jak pracodawca. Jedynie oświadczenie o rozwiązaniu umowy musi przedstawić na piśmie wraz z uzasadnieniem. Pracownik stosujący taką formę rozwiązania umowy może wskazać w oświadczeniu termin zakończenia pracy, lecz także może tę pracę zakończyć natychmiast. Równocześnie jednak to na byłym już pracodawcy będzie ciążył obowiązek zapewnienia pracownikowi świadczeń, głównie wynagrodzenia, jak w przypadku istnienia okresu wypowiedzenia (art. 55 K. P.). Jeżeli pracodawca nie zgadza się z taka decyzją pracownika to może odwołać się do sądu pracy i żądać przyznania mu odszkodowania. Jednak jedynie wówczas, kiedy pracownik odszedł w ten sposób z pracy bez powodu określonego w przepisach prawa pracy. Forma i sposób odejścia nie mają tutaj znaczenia. Dawny pracodawca jednak nie może zmusić pracownika do powrotu do pracy także w drodze powództwa sądowego. Może jedynie żądać zapłaty odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia. Sytuacja, w której to pracownik w ten sposób rozwiązuje stosunek pracy należy do rzadkości, ponieważ pracownicy nie wiedzą o takim swoim uprawnieniu oraz boją się swojego pracodawcy[75].

W praktyce pracowniczej dość istotną kwestią jest dokonanie w świadectwie pracy wzmianki odnośnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie takiego stosunku bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika jest negatywnie postrzegane przez kolejnego

[75] K. Burdyka, *Niewypłacenie wynagrodzenia w terminie jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika*, „Pracownik i Pracodawca" 2015, t. 1, nr 1, s. 108–117; M. Dąbrowski, *Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn dotyczących pracodawcy (Uwagi de lege lata)*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1996, nr 3, s. 35–42; A. Piszczek, K. Stefański, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, op. cit.*, s. 117–147; K. Ziółkowska, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika*, „Актуальні проблеми правознавства" 2020, nr 4, s. 124–127.

potencjalnego pracodawcę. Niekiedy przyjmuje charakter „wilczego biletu". Zbliżona, lecz łagodniejsza sytuacja zachodzi w przypadku wypowiedzenia umowy lub „dyscyplinarnego" rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy. Zgodnie z przepisami o wydawaniu świadectw pracy powody rozwiązania stosunku pracy, nakazy sądu pracy, w tym o przywróceniu do pracy i przyznaniu odszkodowania są wpisywane do świadectwa pracy. Właśnie kwestia odpowiednich wpisów do świadectwa pracy skłania pracowników do niweczenia stosunków pracy w drodze porozumienia stron niż w formie wypowiedzenia lub bez wypowiedzenia. W praktyce rynkowej porozumienie stron jest postrzegane jako słuszna forma rozwiązywania stosunku pracy, zaś wszystkie pozostałe są formą negatywną. Pracownik, który odszedł z pracy na skutek innych czynności niż porozumienie może być postrzegany jako niesolidny, trudny we współpracy, konfliktowy. Dlatego też pracownicy unikają wypowiadania umów o pracę, czy szczególnie korzystania z uprawnienia rozstawanie się bez wypowiedzenia oraz bronią się przed takimi działaniami pracodawców[76].

W rzeczywistości gospodarczej spotykamy się również s sytuacją porzucania pracy przez pracowników lub osoby zatrudnione na podstawie innych stosunków oraz wyrzucania z pracy „na bruk". Oba takie zdarzenia mają skrajnie negatywny wydźwięk i są powiązane z silnymi negatywnymi emocjami i przeżyciami. Najczęściej są skutkiem rażącego naruszania obowiązków przez jedną ze stron, lecz czasami także mobbingu, dyskryminacji lub działalności przestępczej np. kradzieży pracowniczej. Samo wyrzucenie pracownika lub gwałtowne odejście z pracy zasadniczo nie powoduje zniweczenia stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego. Taki stosunek trwa nadal do momentu podjęcia odpowiedniej czynności prawnej powodującej jego unicestwienie. Co do zasady, więc nawet jeżeli pracownik odszedł w nieznane a kierownictwo uznaje, że dana osoba już nie pracuje to i tak na stronach ciążą obowiązki związane z danym stosunkiem prawnym aż do momentu oficjalnego jego rozwiązania. Strony mogą te obowiązki egzekwować także sądownie.

Osobną kwestią jest, czy można w sposób dorozumiany (konkludentny) uznawać porzucenie pracy lub gwałtowne wyrzucenie z pracy

[76] Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1862).

za rozwiązanie stosunku prawnego. Najprawdopodobniej można w przypadku stosunków pracowniczych. Jednak należy pamiętać, że ów dorozumienie musi również mieścić się w kategoriach ustawowych. Jeżeli, więc pracownik porzuci pracę lub pracodawca go z pracy natychmiastowo wydali to takie zdarzenie należy „podpiąć" pod konkretny typ zniweczenia stosunku pracy. Co oczywiste, nie zawsze będzie to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Szczególnie ze strony pracownika skorzystanie z takiej możliwości jest jego uprawnieniem. Dlatego też stosunek pracy może trwać nadal ze wszystkimi tego skutkami nawet przy dorozumianym rozwiązaniu umowy[77].

W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ zarówno osoby pracujące jak i kierownictwo nie rozróżniają różnych form rozwiązywania umów o pracę lub umów cywilnoprawnych. Elastyczność form podejmowania pracy i dynamika zmian bywają tak duże, że nikt nie przywiązuje większej wagi do sposobu i form nawiązywania i rozwiazywania umów. Dominują tutaj przecież umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług. Ich rozwiązanie następuje zazwyczaj na podstawie porozumienia lub wygaśnięcia. Wypowiedzenia umów cywilnoprawnych właściwie nie występują. Niezwykle mało osób jest zaangażowanych na podstawie umów o pracę. Dlatego też wiedza pracodawców i pracowników o formach funkcjonowania w ramach stosunków pracowniczych jest mierna. Jedni i drudzy nie rozróżniają form rozwiązania umów o pracę, a tym bardziej nie rozumieją subtelności rozwiązywania umów pracowniczych za lub bez wypowiedzenia. Sprawami formalnymi zazwyczaj zajmuje się księgowa i to jedynie wówczas, kiedy szef jej to poleci. Zazwyczaj rozejście się pracownika z lokalem gastronomicznym następuje po prostu, bez jakiejkolwiek formy. Rzadziej jest to porozumienie stron. W konsekwencji były pracodawca często zapomina nawet o wystawieniu świadectwa pracy.

Uczestnicy badania zauważają jedynie dwie formy rozejścia się pracownika (zleceniobiorcy) z pracodawcą (zleceniodawcą): zwykłą, czyli bez szczególnego, znanego im tytułu prawnego, co w praktyce oznacza porozumienie stron oraz nagłą, zwaną także przez nich wy-

[77] B. Ilnicka, *Porzucenie pracy – konsekwencje dla pracownika*, *op. cit.*

rzuceniem z pracy, zwolnieniem dyscyplinarnym, lub wyrzuceniem „na bruk". Rozmówcy oraz ich szefowie nie utożsamiają tej drugiej sytuacji z jakąkolwiek, konkretną formą prawną rozwiązania umowy cywilnoprawnej lub umowy pracowniczej. Należy jednak się domyślać, że jest to forma rozwiązania umowy pracowniczej z winy pracownika bez wypowiedzenia. Według uczestników badania przyczyny takiego wyrzucenia są różne. Niekiedy dotyczą one wielokrotnych spóźnień do pracy lub nieprzychodzenia do pracy albo kradzieży, czasami jednak są związane z tym, że szefom nie podoba się zachowanie pracowników, nie lubią ich, nie odpowiadają ich oczekiwaniom, uznają pracowników za niegrzecznych, bezczelnych lub roszczeniowych lub pracownicy zbyt upominają się o przestrzeganie praw pracowniczych itp.

Z pewnością część z tych sytuacji wpisuje się w naruszanie podstawowych obowiązków pracowniczych, więc uzasadnionym jest rozwiązanie umów bez wypowiedzenia z winy pracownika („dyscyplinarka"). Wiele jednak przyczyn nagłego wyrzucenia z pracy pracownika nie mieści się nawet w najszerszym słusznym katalogu przyczyn. Dlatego też usunięci w ten sposób pracownicy mogliby mieć roszczenia wobec swojego pracodawcy. W przypadku cywilnoprawnych form zatrudnienia wyrzucenie pracownika „na bruk" raczej należałoby kojarzyć z wypowiedzeniem umowy zlecenia lub umowy o świadczenia usług, lecz w trybie natychmiastowym. W obu przypadkach pracownicy postrzegają takie działanie szefów jako zwolnienie dyscyplinarne. W praktyce jednak do takich sytuacji dochodzi rzadko, jednak przybierają one nierzadko formy spektakularne, nagłe i stanowcze; nierzadko dochodzi do rękoczynów.

Osoby uczestniczące w badaniu zauważają, że nierzadko miewali do czynienia z sytuacją porzucania pracy zarówno przez zleceniobiorców jak też rzadziej przez pracowników. Taka forma rozejścia się z miejscem pracy zazwyczaj jest domeną studentów i pracowników sezonowych, którym nie zależy na stabilności. Również pojawia się ona w momencie, kiedy pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia lub wyzyskuje czasowo kelnerów, czy kucharzy. Pracownicy nie mają już siły walczyć lub podejmować działań prawnych. Dlatego też odchodzą bez pożegnania i dochowania formalności. Zazwyczaj taka forma rozejścia się z pracą winna być dorozumiewana jako zniweczenie

stosunku umownego, w przypadku umów zleceń za natychmiastowym wypowiedzeniem, zaś w przypadku umów o pracę stosownie do okoliczności. W tym drugim przypadku często konkludentne rozwiązanie stosunku pracy poprzez jej porzucenie łączy się z istotnym naruszeniem przez pracodawcę swoich obowiązków. Stąd też takie rozejście się pracownika z zakładem pracy powinno być postrzegane jako rozwiązanie stosunku zatrudnienia przez pracownika z winy pracodawcy. Takie jednak sytuacje są rzadkie. Wciąż domeną pracującej młodzieży i pracowników sezonowych jest porzucanie pracy i to bez określonego, istotnego powodu.

Nierzadką przyczyną rozejścia się pracowników z kawiarniami, lodziarniami czy naleśnikarniami jest łamanie przez zleceniodawców i pracodawców rudymentarnych obowiązków, najczęściej niewypłacanie pensji, naruszanie zasad BHP oraz nakazywanie pracownikom pracy ponad normy pracy. Wydawałoby się, że pracownicy powinny w takich sytuacjach korzystać z ochrony Państwowej Inspekcji Pracy, sądów pracy a co najmniej odchodzić z pracy bez wypowiedzenia, ewentualnie za wypowiedzeniem. Do takich sytuacji w branży gastronomicznej dochodzi jednak niezwykle rzadko. Rozmówcy podkreślają, że w swoich 15-letnich karierach spotkali się z nimi raz, może dwa razy. Pracownicy wolą porzucić pracę lub dogadać się z szefem w celu rozwiązania umowy za porozumieniem stron niż korzystać z bardziej ofensywnych metod sankcyjnych. Zasadniczo nie wiedzą jakie mają uprawnienia i możliwości prawne, boją się konfrontacji ze złym szefem, obawiają się kosztów postępowań i innych trudności. Chcę iść dalej i nie patrzeć w przeszłość. Dlatego też wolą uciec od problemu niż się z nim mierzyć na gruncie prawnym. Z tego też powodu w lokalach branży gastronomicznej rozejście się pracownika z zatrudniającym zazwyczaj przyjmuje formę porozumienia stron lub porzucenia pracy. Formalnoprawne zasady nawiązywania i rozwiązywania stosunków prawnych w lokalach gastronomicznych są nieznane i przez to raczej niestosowane. Tymczasowość, elastyczność i dynamika stosunków panujących w tej branży są ważniejsze niż przestrzeganie sztywnych reguł prawnych.

5. Wynagrodzenie

Wynagrodzenie za pracę (pensja, płaca, gratyfikacja) należy do najważniejszych spraw związanych z funkcjonowaniem zakładów pracy, pracowników i przedsiębiorców. W obiegowej opinii głównym powodem zaangażowania pracownika do pracy jest właśnie otrzymywanie wynagrodzenia. Z punktu widzenia zaś przedsiębiorców i innych podmiotów wynagrodzenie jest jednym z najbardziej kosztownych elementów prowadzenia działalności. Powszechnie uważa się, że istnieje stała walka pomiędzy wypłacającymi i otrzymującymi wynagrodzenie. Ci pierwsi chcieliby płacić jak najmniej, zachowując maksymalizację jakości i ilości pracy pracowników, ci drudzy zaś chcieliby otrzymywać jak najwięcej przy równoczesnym maksymalnym ograniczaniu swojego wkładu.

Potencjalnie przeciwstawne stanowiska pracowników i pracodawców odnośnie wynagrodzeń nie jest jednak powszechną opinią. Idea walki klas, która legła u podstaw takiego myślenia, nie jest obecnie wiodącym trendem. Dzisiaj wynagrodzenia łączy się bardziej z kwestią stabilności społecznej i politycznej, bezpieczeństwa pracowników i podmiotów gospodarczych, wpływem na zdrowie, także psychiczne personelu, z materializacją szacunku, uznania; wskaźnikiem pozycji społecznej czy stałym elementem cyklów gospodarczych. Wynagrodzenie przestaje być najistotniejszym (obok czasu pracy) elementem uzależniania pracujących oraz organizujących pracę. Bez zapewnienia równowagi pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i pracowników stabilne funkcjonowanie społeczeństw byłoby niemożliwe.

Cele istnienia i wypłacania wynagrodzeń są bardzo różne. Przede wszystkim należy podkreślić swoisty cel kompensacyjny. Zasadniczo człowiek jest istotą wolną, która może samostanowić o własnym życiu. W określonych sytuacjach może jednak pozostawać pod władzą (władztwem, kierownictwem, nadzorem) innych ludzi lub ich struktur np. podmiotów gospodarczych. W celu wynagrodzenia ludziom czasowego ograniczenia swojej wolności wprowadza się swoiste odszkodowanie, którym jest właśnie wynagrodzenie. Jest to podstawowy powód istnienia wynagrodzeń. Równocześnie celem istnienia płac jest wynagradzanie ludziom „straconego czasu", który jest poświęcany na wykonywanie spraw innych osób lub

podmiotów, nie zaś na zajmowanie się sobą. Nie można zapomnieć także, że wynagrodzenie jest sposobem na sprawiedliwy rozdział dóbr w społeczeństwie. Pracownicy uczestniczą we wspólnym dziele danej jednostki gospodarczej, dlatego też uczestniczą w jej stratach i zyskach. W ten sposób korporacja staje się wspólnym dobrem. Funkcją wynagrodzenia jest także równomierne rozkładanie napięć społecznych, zapewnianie odpowiedniego stanu psychicznego członków inicjatyw gospodarczych, czy stabilizowanie pewnej struktury społeczno-gospodarczej. W przypadku braku istnienia wynagrodzeń rozpad struktur społecznych i politycznych byłby wysoce prawdopodobny. Doszłoby do rychłej rewolucji[78].

Wynagrodzenie zazwyczaj rozumie się jako określoną kwotę pieniędzy, którą otrzymuje pracownik od swojego pracodawcy za wykonanie określonej pracy w określonym czasie. Zazwyczaj jest to comiesięczna płaca określona w umowie o pracę. Pensja jednak nie zawsze może być postrzegana w taki tradycyjny sposób. Należy wyróżnić wąski oraz szeroki charakter wynagrodzenia.

Wąskie postrzeganie wynagrodzenia (pensji, płacy, gratyfikacji) jest ściśle powiązane z obowiązywaniem polskiego Kodeksu Pracy oraz normami prawa międzynarodowego. Jak wskazuje się w art. 1 Konwencji MOP nr 95 dotyczącej ochrony płacy:

> *"płaca" oznacza, bez względu na nazwę lub sposób obliczania, wynagrodzenie lub zarobki dające się wyrazić w gotówce i ustalone przez umowę lub ustawodawstwo krajowe, które na mocy pisemnej lub ustnej umowy najmu usług należą się od pracodawcy pracownikowi bądź za pracę wykonaną lub która ma być wykonana, bądź za usługi świadczone lub które mają być świadczone.*

[78] S. Borkowska, *Skuteczne strategie wynagrodzeń – tworzenie i zastosowanie*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 15–32; U. Bukowska, G. Łukasiewicz, *Wynagrodzenia jako czynnik stabilizujący zatrudnienie w organizacji*, „Organizacja i Kierowanie" 2017, t. 177, nr 3, s. 79–90; J. Sokołowski, *O funkcjach wynagrodzeń raz jeszcze*, „Przegląd Organizacji" 2010, nr 3, s. 31–34.

Międzynarodowa wąska definicja wynagrodzenia została wdrożona do polskiego porządku prawnego. Stanowi podstawę do konstruowania i interpretacji pojęcia „wynagrodzenie" w polskich porządku społecznym i prawnym. W rozumieniu krajowym wskazuje się, że gratyfikacja należy się tylko pracownikom w rozumieniu polskiego prawa pracy. Pensja winna być wypłacana pracownikom za już wykonaną pracę lub w określonych okolicznościach za inne okresy. Pensja ma charakter pieniężny. W jej skład nie wchodzą inne finansowe i pozafinansowe przeniesienia z majątku zatrudniającego na zatrudnianych. Jest to tradycyjne postrzeganie wynagrodzenia, które w polskiej kulturze jest mocno ugruntowane[79].

Wynagrodzenie może jednak przyjmować znacznie szerzy charakter. Jak wskazuje się w art. 7 *Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych* wynagrodzenie ma zapewniać:

1. godziwy zarobek,
2. równe wynagrodzenie za pracę,
3. zadowalające warunki życia,
4. warunki pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny,
5. równe dla wszystkich możliwości awansu w pracy,
6. wypoczynek, wolny czas i rozsądne ograniczenie czasu pracy,
7. okresowe płatne urlopy
8. wynagrodzenie za dni świąteczne[80].

Taka definicja pokrywa się z tą proponowaną w art. 23 *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*[81]. Wynagrodzenie jest, więc charakteryzo-

---

[79] Z. Jacukowicz, *Płaca, wynagrodzenie, czy zarobek?*, „Polityka Społeczna: miesięcznik poświęcony pracy i sprawom socjalnym" 2009, nr 2, s. 1–3; Konwencja nr 95 dotycząca ochrony płacy, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234); M. Liskowski, *Pojęcie wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy*, „Pracownik i Pracodawca" 2016, t. 2, nr 2, s. 32–41; M. Soćko, M. Sieńko, *Konwencja nr 95 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony płacy oraz jej stosowanie w Rzeczypospolitej Polskiej – wybrane zagadnienia*, „Roczniki Administracji i Prawa" 2014, nr 14/2, s. 206–209.

[80] *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r*.

[81] Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III) przyjęta i proklamowana w dniu 10 grudnia 1948 r.).

wane tutaj przez funkcję jakie ma spełniać. Nie ma tutaj także znaczenia, czy jest ono wyrażone w formie pieniężnej, materialnej, czy niematerialnej. Takie postrzeganie wynagrodzenia prowadzi do stworzenia szerokiej definicji płacy. Wynagrodzenie w szerokim znaczeniu to:

wszelkie formy przeniesienia wartości z jednego na inny podmiot, służące wyrównaniu strat drugiego podmiotu w związku ze świadczeniem na rzec podmiotu pierwszego.

W tej definicji celowo należy pominąć określenia ściśle determinujące pozycję prawną poszczególnych podmiotów, ponieważ współcześnie te relacje ulegają daleko idącemu zatarciu i komplikacji. W szerokim znaczeniu, więc wynagrodzenie nie jest zapłatą pieniężną za wykonanie czegokolwiek. Jest przeniesieniem wartości w celu wyrównania strat. Oczywiście, przeniesienie wartości wyrażonej w pieniądzu jest najprostszą formą wynagradzania. Comiesięczna płaca nadal pozostaje główną formą gratyfikacji. Nie można jednak zapomnieć, że wynagradzanie możliwe jest także w naturze. To zaś zachodzi w dwojaki sposób: poprzez partycypację „pracownika" w tym co wykonał (np. przekazanie mu części wydobytego węgla) lub poprzez przekazanie mu innego abstrakcyjnego dobra (np. zapłata górnikowi poprzez przekazanie mu samochodu).

Formą wynagradzania jest także przekazywanie innych kwot pieniędzy lub dóbr, które w świetle polskiego prawa pracy nie są wynagrodzeniem np. diety za odbycie podróży służbowej czy stroje służbowe. Pewną formą wynagrodzenia jest także nabywanie prawa do określonych dóbr czy usług. Tutaj należy zwrócić szczególną uwagę na tzw. benefity, czyli pozapłacowe formy gratyfikacji personelu jak np. prawo

do posługiwania się samochodem służbowym w celach prywatnych, prywatna opieka medyczna, darmowe wakacje, ubezpieczenie itp. Również swoistym wyrównywaniem strat przez podmiot dominujący wobec podmiotu podległego jest udzielanie pewnych bieżących świadczeń, często niezauważalnych jak np. posiłki w miejscu pracy, nocleg w miejscu pracy, miejsce do siedzenia lub przechowywania swoich rzeczy, środki pracy[82].

Wynagrodzenie za pracę w szerokim znaczeniu przyjmuje także znacznie szerszy zakres o charakterze niematerialnym. Wynagrodzeniem za straty, trud włożony w tworzenie większej całości jest również budowanie odpowiedniej pozycji społecznej, prestiżu i szacunku pracującego poprzez zaangażowanie w większą inicjatywę. Gratyfikacją jest także wypełnianie ludzkiej potrzeby uznania, sympatii i bezpieczeństwa poprzez pracę. Psychiczną formą wynagradzania jest zapewne także dobra atmosfera w pracy, koleżeńskość, brak konfliktu, spokój, ochrona. Również wynagrodzeniem w szerokim znaczeniu jest tworzenie takich procesów zachodzących w psychice każdego człowieka, które powodują, że człowiek chce współpracować z innymi ludźmi[83].

Wynagrodzenie według szerokiej definicji nie jest w żadnym stopniu powiązane z panującymi stosunkami prawnymi. Wynagrodzenie może być udzielane przez stronę silniejszą (np. pracodawcę) stronie słabszej, może być także wzajemne wobec obu równych stron. Płaca w rozumieniu prawa pracy jest tylko jedną z odmian wynagrodzenia. Inne rodzaje szeroko rozumianego wynagrodzenia otrzymują osoby pracujące bez jakichkolwiek umów (na czarno, w szarej strefie), wolontariusze, zleceniobiorcy, podmioty gospodarcze świadczące usługi (samozatrudnienie), czy sami przedsiębiorcy.

---

[82] M. Nowak, *Wynagrodzenie za pracę*, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 15–45; B. Tomaszewska, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, t.1, s. 25–34.

[83] por. M.A. Leśniewski, J. Berny, *Motywowanie płacowe i pozapłacowe w przedsiębiorstwie – ujęcie teoretyczne*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria: Administracja i Zarządzanie" 2011, nr 90, s. 104–108; K. Lewczuk, T. Domańska, *Motywowanie pracowników poprzez pozapłacowe elementy wynagrodzenia w przedsiębiorstwie przyszłości* [w:] *Zarządzanie przedsiębiorstwem przyszłości*, K. Misztal (red.), seria „Konferencje / Politechnika Lubelska", Politechnika Lubelska, Lublin 2011, s. 73–78.

W dzisiejszych czasach w Polsce należy postrzegać wynagrodzenie w kategoriach szerszych. Rzadko kiedy otrzymuje się wynagrodzenie w wąskim rozumieniu Kodeksu Pracy. W związku z faktem, że niepracownicze, elastyczne formy pracy zyskują na znaczeniu również inne formy wynagradzania są coraz bardziej popularne. W zakładach gastronomicznych wypłacanie jedynie pracowniczej pensji jest stosunkowo rzadkie. Osoby pracujący w barach czy restauracjach wynagrodzenie otrzymują w różnych formach wpisujących się jedynie w szeroką definicję płacy. Szczególnie osoby zaangażowane do pracy na podstawie elastycznych form prawnych muszą na co dzień borykać się z problemem braku wystarczającego wynagrodzenia uzyskiwanego w formie pieniężnej. W jego miejsce utrzymują zaś określone koncesje, prawa czy oznaki sympatii.

5.1. Wysokość wynagrodzenia

Wielkość wynagrodzenia budzi duże emocje w relacjach pracowników z pracodawcami. Zawsze pracownicy oczekują, aby wynagrodzenia były jak najbardziej dla nich korzystne, zaś pracodawcy chcieliby wysokość wynagrodzeń zredukować. Wysokość wynagrodzenia pozwala załagodzić wiele konfliktów w miejscu pracy, rozwiązać wiele kontrowersyjnych spraw a nawet wynagradzać pracownikom przypadki łamania przepisów prawa. Nie jest jednak prawdą, że jakość i intensywność pracy zależy wyłącznie od wysokości wynagrodzeń. Nie ma jednoznacznej korelacji pomiędzy zwiększaniem się wynagrodzeń a wzrostem efektywności pracy[84].

Wysokość wynagrodzenia jakie otrzymują osoby wykonujące pracę jest w Polsce tematem tabu. Nie jest przyjętym, aby chwalić się jego

[84] E. Beck-Krala, *Ewaluacja systemów wynagrodzeń w świetle badań empirycznych*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi" 2018, nr 2, s. 37–46; M.A. Leśniewski, J. Berny, *Wynagrodzenia w procesie motywowania pracowników*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria: Administracja i Zarządzanie" 2012, nr 22, s. 451–461; J. Moczydłowska, *Efektywność zarządzania kapitałem ludzkim jako element efektywności organizacyjnej* [w:] *Efektywność organizacji*, M. Cisek, A. Marciniuk-Kluska (red.), Wydawnictwo STUDIO EMKA, Warszawa, s. 187–192.

wysokością, ujawniać ją publicznie. W wielu regulaminach pracy i zarządzeniach pracodawców zakazuje się nawet pracownikom informowania o wysokości własnych wynagrodzeń. W trakcie aplikowania o pracę również wielkość wynagrodzeń nie jest ujawniana. W wielu polskich podmiotach gospodarczych również sposób obliczania wynagrodzenia jest mało przejrzysty. Wiele stałych i zmiennych składowych wynagrodzeń oraz innych pozapłacowych form wynagradzania sprawia, że ostateczna wysokość otrzymywanych przez pracowników korzyści jest bardzo niejasna. Często się zdarza, że wynagrodzenie „na umowie" nie pokrywa się z otrzymywaną wypłatą. W konsekwencji, w wielu branżach oficjalne wynagrodzenie wykazywane w dokumentacji pracowniczej nie pokrywa się z rzeczywistymi poborami pracowników. Te zaś bywają mocno zmienne w czasie pod wpływem bardzo różnych czynników[85].

Z prawniczego punktu widzenia należy przyjrzeć się kilku stanom faktycznym i prawnym, które regularnie mają miejsce w polskich podmiotach gospodarczych i dotyczą wysokości i składowych wynagrodzeń. Jak wielokrotnie podkreślano w polskiej praktyce gospodarczej personel jest angażowany do pracy na podstawie różnych stosunków prawnych. Dominują stosunki cywilnoprawne nad stosunkami pra-

[85] A. Bartosiewicz, *Jawność wynagrodzeń w ofertach pracy. Czy podawanie stawek będzie obowiązkowe?*, https://strefabiznesu.pl/jawnosc-wynagrodzen-w-ofertach-pracy-czy-podawanie-stawek-bedzie-obowiazkowe/ar/c10-15581903 [22 sierpnia 2021 r.]; P. Berłowski, *Wynagrodzenia jawne czy poufne*, „Personel i Zarządzanie" 2008, nr 5, s. 16–19; P. Grabowski, *Podawanie wynagrodzenia w ogłoszeniu o pracę jest zdaniem Konfederacji Lewiatan „zbyt skomplikowane" i narusza zasady równego traktowania*, https://bezprawnik.pl/podawanie-wynagrodzenia-w-ogloszeniu-o-prace/ [22 sierpnia 2021 r.]; G. Pilawski, *Wynagrodzenie w ogłoszeniu o pracę – za i przeciw*, https://rekrutacjapracownikow.pl/wynagrodzenia/wynagrodzenie-w-ogloszeniu-o-prace-za-i-przeciw [22 sierpnia 2021 r.]; *Polscy pracodawcy płacą pod stołem. Jaka jest skala i konsekwencje tego zjawiska?*, https://portalstatystyczny.pl/polscy-pracodawcy-placa-pod-stolem-jaka-jest-skala-i-konsekwencje-tego-zjawiska/ [22 sierpnia 2021 r.]; Z. Sekuła, *(Nie)jawne płace : dylematy związane z utajnianiem indywidualnych wynagrodzeń*, „Personel i Zarządzanie" 2013, nr 4, s. 48–52; *Wynagrodzenia wypłacane „pod stołem". Ekonomiści oszacowali straty dla gospodarki*, https://forsal.pl/praca/aktualnosci/artykuly/8156438,wynagrodzenia-wyplacane-pod-stolem-ekonomisci-oszacowali-straty-dla-gospodarki.html [22 sierpnia 2021 r.].

cowniczymi; wiele osób pracuje także „na czarno". Wysokość wynagrodzenia i sposób jego ustalania są silnie zdeterminowane przez formę prawną zaangażowania do pracy. Rodzaje gratyfikacji, czas ich wypłacania, składowe, dodatki a nawet nazwa zależą od tego jaka forma stosunku prawnego łączy osobę najmowaną do pracy i podmiot gospodarczy. Należy różnicować perspektywę przyglądania się wynagrodzeniom ze względu na sytuację prawną stron.

Najbardziej klarowna sytuacja dotyczy pracowników zaangażowanych na podstawie umów o pracę. Zasady ustalania wynagrodzenia i jego wysokości są ściśle wskazane w Kodeksie Pracy oraz w pragmatykach pracowniczych i układach zbiorowych (jeżeli takie występują)[86]. Najistotniejsze przepisy Kodeksu ukształtowały się także pod wpływem prawa międzynarodowego dotyczącego wynagrodzeń m. in. Konwencji MOP nr 95 o ochronie płacy oraz Konwencji MOP nr 100 o równej płacy[87]. Większość zasad dotyczących wysokości ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę Kodeks przewiduje w art. 77^1 do art. 83. Rozdział dotyczący wynagrodzenia następuje bezpośrednio po rozdziale dotyczącym nawiązania stosunku pracy, co oznacza, że kwestie wynagrodzeń miały dla Ustawodawcy priorytetowe znaczenie. Wynagrodzenie pracownicze wskazywane w Kodeksie jest wynagrodzeniem w znaczeniu wąskim.

Polskie prawo pracy dużą wagę poświęca tzw. godziwemu wynagrodzeniu. Jest to odpowiedź na normy prawa międzynarodowego oraz potrzeby społeczne. Nigdzie nie zdefiniowano, czym jest godziwe wynagrodzenie, chociaż pojawia się w tym zakresie wiele koncepcji. Jak wskazuje polski Ustawodawca w art. 10 oraz art. 13 K. P. za godziwe wynagrodzenie nie może uchodzić płaca niższa od administracyjnie ustalonej płacy minimalnej. Jednak nie zostało wytłumaczone, kiedy mamy do czynienia z godziwym lub niegodziwym wynagrodzeniem,

---

86 K. Baran, Z. Góral, *Pragmatyki pracownicze, op. cit.*; P. Oleksiak, *System wynagradzania w zakładowych układach zbiorowych pracy w sektorze przedsiębiorstw*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica" 2006, nr 199, s. 129–146.

87 *Konwencja nr 95 dotycząca ochrony płacy, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r*; Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjęta w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238).

które przewyższa płacę minimalną. Płaca minimalna w 2021 roku wyniosła 2 800 zł brutto. Wynikałoby, więc z tego zapisu, że godziwe wynagrodzenie jest zjawiskiem dynamicznym i ustalonym na dość niskim poziomie. Polski prawodawca podkreśla równocześnie, że godziwe wynagrodzenie powinno obowiązywać każdego i nikt nie może być dyskryminowany poprzez nieprawidłową jego regulację. Osoby o takich samych cechach winna otrzymywać identyczne wynagrodzenia (art. 18^{3c} K. P.). Sytuacja taka zachodzi w Polsce wciąż rzadko[88].

Ustawodawca uważa wynagrodzenie za pracę za kwestię priorytetową. Zasadniczo bez wynagrodzenia nie może zaistnieć w ogóle stosunek pracy. Uwidocznieniem istotności wygrodzenia w stosunkach pracy jest uznanie płacy za konstytutywny warunek dla zaistnienia umowy o pracę (*essentialia negotii*). Pracownik musi otrzymać wynagrodzenie za oddanie się do pracy (art. 22 K. P.), zaś szczegóły dotyczące wysokości i składowych wynagrodzeń są konstytutywną składową umowy o pracę (art. 29 §1 pkt. 3 K. P.). Wynagrodzenie jest tak istotne, że pracodawca musi je wypłacać, zaś pracownik musi je otrzymywać i nie może się go zrzec (art. 84 K. P.)[89].

Polski Kodeks Pracy podkreśla, że wynagrodzenie należy się dopiero po wykonaniu danej pracy, czyli jest wypłacane „z dołu" (art. 80 K. P.). Wysokość wynagrodzenia musi być godziwa i sprawiedliwa. Na pracodawcy ciąży obowiązek takiego ustalania wysokości wynagrodzeń, aby uwzględniał cechy przedmiotu pracy (rodzaj pracy, ilość pracy, jakość pracy) jak też cechy pracownika np. jego kwalifikacje (art. 78 K. P.). Prawodawca wyraźnie podkreśla, że wielkość wynagrodzenia

[88] K. Łapiński, *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, „Monitor Prawa Pracy: zmiany, orzecznictwo, praktyka" 2011, nr 12, s. 633–643; J. Renkas, *Ekonomia pracy. Teoria godziwych wynagrodzeń*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 2016, nr 439, s. 284–299; ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207); J. Wratny, *Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio G – Ius" 2015, t. 62, nr 2, s. 302–313; J. Wratny, *Prawo do godziwego wynagrodzenia jako zasada prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2020, nr 9, s. 3–9.

[89] A. Górnicz-Mulcahy, *„Własność" wynagrodzenia za pracę*, „Prace Naukowe Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego" 2017, nr 92, s. 161–171; E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, op. cit.*, art. 29.

może być zmienna w stosunku do wykonania norm pracy. Pracodawca może ustalić, że wynagrodzenie określonej wysokości będzie wypłacane dopiero w monecie wykonania np. 100 samochodów. Powyżej tej normy wynagrodzenie ulegnie podwyższeniu, zaś poniżej ulegnie zmniejszeniu (art. 83 K. P.). Normy pracy są konkretyzacją przedmiotu pracy. Oczywistym jest, że pracownik niewykonujący normy nie może uzyskać niższego wynagrodzenia niż minimalne. Również w przypadku wadliwie wykonanej pracy pracodawca może ograniczyć wynagrodzenie, chociaż nie poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 82 K. P.)[90]. Obniżenie wynagrodzenia nie stoi w sprzeczności z możliwością zastosowania w określonych sytuacjach wobec pracownika zasad odpowiedzialności materialnej lub kar porządkowych.

Wysokość wynagrodzenia, w tym jego składowych np. dodatków, premii, nagród, prowizji, ustalają strony w umowie o pracę. Jest to podstawowy sposób określania wysokości wynagrodzeń, jego składowych, sposobu wypłacania i innych warunków płacowych. Wysokość pensji jest określana w drodze negocjacji pomiędzy stronami umowy o pracę, chociaż nic nie stoi na przeszkodzie, aby była określania w drodze oferty pracodawcy, na którą przystaje przyszły pracownik. Oczywiście, wysokość wynagrodzenia może ulegać zmianom w toku świadczenia pracy. Wówczas strony muszą zmienić warunki umowy o pracę, ponieważ kwestie wynagrodzenia są konstytutywnym elementem umowy (art. 29 §4 K. P.). Zmiana wielkości wynagrodzenia może zostać również dokonana jednostronnie przez pracodawcę w ramach

1. wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 K. P.),
2. proporcjonalnie ograniczona w związku ze zmianą wielkości etatu (art. 29^2 K. P.),
3. czasowo zmieniona w okresie przestoju (art. 81 K. P.),
4. w okresie dyżuru pracowniczego (art. 151^5 K. P.),
5. przeniesienia do innej pracy (art. 179 §4 oraz art. 230 K. P.)
6. a także w drodze ustawy[91].

W dużych zakładach pracy, w których pracuje co najmniej 20 osób oraz w jednostkach sfery budżetowej sprawy związane z wynagrodze-

[90] M. Nowak, *Wynagrodzenie za pracę, op. cit.*, s. 45–82, 95–97.

[91] L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2019, s. 93–99.

niami są ustalane, obok warunków umownych, w regulaminach wynagradzania lub rozporządzeniach, ewentualnie układach zbiorowych pracy (art. 77^1 do art. 77^3 K. P.).

Wynagrodzenie jest tak niezwykle istotne, że uznano, że istnieją sytuacje, w których pracownik otrzymuje gratyfikację nawet w sytuacji, kiedy pracy faktycznie nie wykonuje. W Kodeksie Pracy wyróżnia się okresy i sytuacje, w których pracownicy otrzymują wynagrodzenie nawet jeżeli faktycznie nie wykonują pracy, lecz w pewnym stopniu pozostają pod władzą pracodawcy. W niektórych sytuacjach otrzymują normalną płacę, lecz w innych otrzymują różnego typu inne świadczenia płacowe (np. wyrównawcze, odszkodowawcze, ekwiwalenty) mające złagodzić negatywne skutki działania pracodawców lub inne pozazawodowe zdarzenia. Do takich sytuacji należą:

1.w przypadku upadłości lub likwidacji zakładu pracy pracownik ma prawo do odszkodowania w sytuacji, kiedy okres wypowiedzenia umowy o pracę ulega skróceniu (art. 36^1 K. P.);

1.w trakcie trwania okresu wypowiedzenia, pracownikowi, którego zwolniono z obowiązku świadczenia pracy i nie wykonuje czynności pracowniczych, przysługuje wynagrodzenie (art. 36^2 K. P.);

1.pracownik, który w okresie wypowiedzenia korzysta z dni wolnych na poszukiwanie pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia (art. 37 K. P.);

1.pracownik przywrócony do pracy wyrokiem Sądu Pracy ma prawo do wynagrodzenia za okres, w którym pozostawał bez pracy i jej faktycznie nie wykonywał (art. 47 oraz art. 57 K. P.);

1.w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy) pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za hipotetyczny okres wypowiedzenia, w którym pracy nie wykonywał (art. 55 K. P.);

1.w okresie niezdolności do pracy na skutek choroby pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy (art. 92 K. P.);

1.w okresie odbywania urlopu szkoleniowego pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (art. 103^1 §3 K. P.);

1.w okresie urlopów i dni wolnych od pracy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia np. urlop wypoczynkowy – art. 172 K. P, dni wolne na opiekę na dzieckiem – art. 188 K. P.

9. Inne świadczenia zastępujące wynagrodzenie

Inne akty prawne dodatkowo wskazują w jakich okresach braku wykonywania faktycznej pracy pracownicy mają prawo do wynagrodzenia lub innych świadczeń wyrównawczych. Przykładowo są to osoby na urlopach doktoranckich, osoby korzystające z urlopów związanych z rodzicielstwem, związkowcy, biegli[92].

Istnieją także inne świadczenia udzielane pracownikom, które nie uchodzą za wynagrodzenie lub ekwiwalenty wynagrodzenia. Często takie parawynagrodzenie przyjmuje formę naturalną. W stosunkach pracowniczych nie są one uznawane za wynagrodzenie, lecz w przypadku stosunków cywilnoprawnych nierzadko zastępują wynagrodzenie rozumiane w wąskim znaczeniu.

Każdy pracownik, który udaje się w podróż służbową ma prawo do otrzymywania stosownych należności (diet) oraz zwrotu wydatków (art. 78 K. P.)[93]. Nadto pracownicy mają prawo i zarazem swoisty obowiązek do bezpłatnych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego (art. 237^6 do art. 237^{10} K. P.). Również to pracodawca zapewnia pracownikom wszelkie środki pracy. Mogą do nich należeć zarówno maszyny, ale też papier, biurka, komputery, samochody czy telefony komórkowe. Od pracodawcy zależy jakie są mu potrzebne środki pracy w celu osiągania odpowiednich celów ekonomicznych. Niemniej to pracownicy są wyposażani w te środki w celu realizacji zadań i poleceń pracodawcy.

Wszystkie te wartości przekazywane pracownikowi lub udostępnianie pracownikowi nie są wynagrodzeniem. Są wyrównaniem wydatków pracownika lub dostarczeniem mu środków niezbędnych do pracy. Faktem jest jednak, że pracownik otrzymuje diety za wyjazdy służbowe w określonej wysokości. Są one ekwiwalentem za wkład pracy pracownika poza zakładem pracy, wyżywienie, nocleg, przejazdy i inne koszty. Jednak pracownik może tymi środkami pieniężnymi swobodnie

---

92 rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632); B. Tomaszewska, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy, op. cit.*, t.1, s. 258–406, 468–669.

93 B. Tomaszewska, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019, t.2, s. 108–182.

rozporządzać i stanowią one przysporzenie dla pracownika. Również strój służbowy nie jest wynagrodzeniem pracownika. Nie zmienia to faktu, że w czasie, kiedy jest on używany pracownik nie musi niszczyć swoich ubrań, niekiedy nawet używa stroju poza zakładem pracy.

Podobna sytuacja ma miejsce z konkretnymi środkami pracy. W przypadku maszyn znajdujących się w miejscu pracy nie może być mowy o przysparzaniu pracownikom jakichkolwiek korzyści. Jednak w przypadku środków pracy, którymi indywidualnie dysponuje pracownik sytuacja może wyglądać inaczej. Bez wątpienia przysporzeniem korzyści dla pracownika jest posługiwanie się służbowym telefonem, samochodem, komputerem, mieszkaniem czy samolotem. Oczywiście, te środki pracy przede wszystkim służą wykonywaniu pracy na rzecz pracodawcy, lecz w pewnej części służą także pracownikowi. W ten sposób pracownik zyskuje korzyść kosztem pracodawcy, ponieważ nie musi korzystać z własnego sprzętu, zużywać go, nawet go kupować. Po prostu korzysta ze środków pracy w miejsce swojej własności. Środki pracy nie są wynagrodzeniem, lecz bezwzględnie stanowią dla pracowników pewne przysporzenie.

10. Inne świadczenia udzielane osobom pracującym

Wykorzystywanie środków pracy przez pracownika do celów prywatnych również może stanowić pewien rodzaj wynagrodzenia. Co prawda, prawo pracy nie wskazuje, że środki pracy prywatnie wykorzystywane przez pracownika są składową wynagrodzenia pracowniczego, lecz w wielu interpretacjach podatkowych wygląda to odmiennie. W prawie podatkowym uważa się, że wykorzystywanie niektórych środków pracy do prywatnego użycia przez pracowników jest częścią jego wynagrodzenia. Dlatego też od wartości takiego przysporzenia zazwyczaj należy opłacać podatek[94].

Podobna sytuacja ma miejsce z tzw. benefitami, czyli pozapłacowymi formami wynagradzania pracowników. Prywatne ubezpieczenie zdrowotne, wyjazdy na wczasy, karty sportowe, bony i bilety itp. nie są uznawane za część wynagrodzenia pracowniczego według zasad prawa pracy. Bez wątpienia jednak tego typu benefity są przysporzeniem pracownika. Dlatego też należy je uznawać za parawynagrodzenie. Również za tego typu quasiwynagrodzenie należy uznać zwolnienie pracownika z wierzytelności. Nie można zapominać także, że niekiedy zakład pracy świadczy na rzecz pracowników różne usługi, często nieodpłatnie. Darmowy posiłek, darmowy transport, preferencyjne korzystanie z produktów lub usług wytworzonych przez pracodawcę są to bez wątpienia istotne przysporzenia dla pracowników. Z punktu widzenia jednak prawa pracy nie jest to wynagrodzenie pracownicze. Nie zmienia to faktu, że z perspektywy prawa podatkowego sytuacja może wyglądać już odmiennie[95].

---

[94] D. Kupisz, *Samochód służbowy do celów prywatnych*, „Personel i Zarządzanie" 2015, nr 2, s. 74–77; D. Strzelec, *Świadczenia na rzecz pracowników: Aspekty podatkowe*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 95–179; B. Tomaszewska, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy, op. cit.*, t. 1, s. 725–782.

[95] *Benefity pracownicze w dobie pandemii*, Nationale-Nederlanden, Warszawa 2021; A. Kowalewska, *Benefity – czyli co motywuje pracowników?*, Pracuj.pl, Warszawa 2020; E. Nurzyńska-Wereszczyńska, *Dobrowolne nieodpłatne świadczenia pracodawcy na rzecz pracownika w kontekście przychodu podatkowego ze stosunku pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa" 2017, nr 17, s. 431–442; R. Styczyński, *Jakie są podatkowe skutki przyznania pracownikom świadczeń pozapłacowych*, https://kadry.infor.pl/kadry/wynagrodzenia/rozliczanie_wynagrodzen/627825,Jakie-sa-podatkowe-skutki-przyznania-pracownikom-swiadczen-pozaplacowych.html [22 sierpnia 2021 r.].

Wynagrodzenie pracowników zaangażowanych do pracy na podstawie stosunku pracy jest dość ściśle określone w polskim prawie pracy. Jednak na polskim rynku pracy ponad 1,5 miliona osób jest zatrudnianych w elastycznych, niepracowniczych formach. W przypadku niepracowniczych form zatrudnienia określenie czym jest wynagrodzenie i jak jest ustalane jest znacznie trudniejsze[96].

W przypadku umów zleceń i umów i o świadczenie usług także mamy do czynienia z pojęciem wynagrodzenia (art. 735 K. C. oraz art. 735 K. C w związku z art. 750 K. C.). Zasadniczo odpowiada ono pojęciu używanemu przez prawo pracy. Podobnie jak w przypadku umów o pracę to strony ustalają wysokość wynagrodzenia, które jest wypłacane także „z dołu". Co istotne jednak, w przypadku zleceń zleceniobiorca może się zrzec wynagrodzenia, co jest niemożliwe w przypadku stosunku pracy. Wyraźnie Ustawodawca wskazał, że w przypadku braku umowy co do wielkości wynagrodzenia lub nieodpłatności zlecenia należy się zleceniobiorcy wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy. Przez taki zwrot należy rozumieć stawkę średniorynkową ustalaną obiektywnie w porównaniu do innych podobnych zleceń. W przeciwieństwie do umowy o pracę zleceniobiorca nie korzysta ze środków pracy zleceniodawcy. Oznacza to, że zleceniobiorca zasadniczo nie uzyskuje przysposobienia pod postacią np. korzystania z samochodu służbowego, czy telefonu komórkowego (art. 741 K. C.). Zleceniobiorca ma prawo także do zwrotu od zleceniodawcy wydatków i innych kosztów wykonywania zlecenia.

Wszystkie wskazane warunki ustalania wynagrodzenia są normami o charakterze dyspozytywnym. Dlatego też strony mogą je dowolnie kształtować. W przypadku umów o pracę pracodawca jednak nie może przyjmować mniej korzystnych dla pracownika zasad niż te określone w prawie pracy. Wszelkie kwestie płacowe w przypadku zleceń muszą być ustalone w umowach, ponieważ brakuje ustawowych wytycznych

[96] Ł. Komuda, *Więcej śmieciówek. A miało być tak pięknie…*, https://rynekpracy.org/wiadomosci/wiecej-smieciowek-a-mialo-byc-tak-pieknie/ [22 sierpnia 2021 r.]; M. Nowak, *„Rynek pracownika" po polsku. Co najmniej 1,3 miliona ludzi na śmieciówkach, najwięcej od lat*, https://oko.press/rynek-pracownika-po-polsku-co-najmniej-13-miliona-ludzi-na-smieciowkach-najwiecej-od-lat/ [22 sierpnia 2021 r.].

dotyczących wynagrodzenia zleceniobiorców. Jeżeli jakaś kwestia płacowa nie została zapisana w kontrakcie to nie obowiązuje. Quasi-pracownik nie może powoływać się na ogólnoobowiązujące przepisy prawa, które „uzupełniałyby" braki umowne[97].

Z drugiej jednak strony kwestie wynagrodzenia w kontraktach prawa cywilnego mogą być znacznie dokładniej i szerzej zakreślone. W przypadku skomplikowanych i specjalistycznych prac np. umów managerskich ma to pewne pozytywne znacznie[98]. Również w umowach cywilnoprawnych w sposób maksymalnie szczegółowy i kazuistyczny można określić różnego typu sytuacje, w których zleceniodawcy należy się lub nie należy zapłata. Pozapłacowe formy wynagradzania również mogą zostać zapisane w kontrakcie w sposób znacznie bardziej czytelny niż w umowach o pracę. W praktyce jednak umowy zlecenia są oparte na wzorcach, w których brakuje szczegółowych zapisów dotyczących wynagrodzenia. W konsekwencji zleceniobiorcom proponuje się ryczałtową stawkę bez możliwości uzyskiwania dodatkowych wynagrodzeń i pozapłacowych form gratyfikacji. W praktyce ustalania wysokości wynagrodzeń dla zleceniobiorców jest jedną z form dominacji większego podmiotu nad osobą indywidualną.

Brak większej ochrony prawnej wobec zleceniodawców jest jednak amortyzowane przez dwie kwestie. Po pierwsze, konwencje międzynarodowe dotyczą wszelkich form świadczenia pracy bez względu na szczegółowy tytuł prawy. Dlatego też ochrona wynagrodzenia, zapisy antydyskryminacyjne oraz zapewnianie minimalnego wynagrodzenia należy w przypadku zleceniobiorców wywodzić także z konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Drugą formą chronienia quasi-pracowników jest ustalenie minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę. Od 2017 roku minimalna wysokość wynagrodzenia zleceniodawców jest regulowana ustawowo. W konsekwencji kwestia wynagrodzenia w pracowników i zleceniobiorców jest coraz bardziej zbliżona[99].

---

97 K. Antonów i in., *Zatrudnienie niepracownicze, op. cit.*, t.VII, s. 37–147; B. Tomaszewska, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy, op. cit.*, t.2, s. 232–243.

98 K. Ziółkowska, *Kontrakty menedżerskie jako pozapracownicze podstawy zatrudnienia*, „Studia Prawnoustrojowe" 2009, nr 9, s. 471–478.

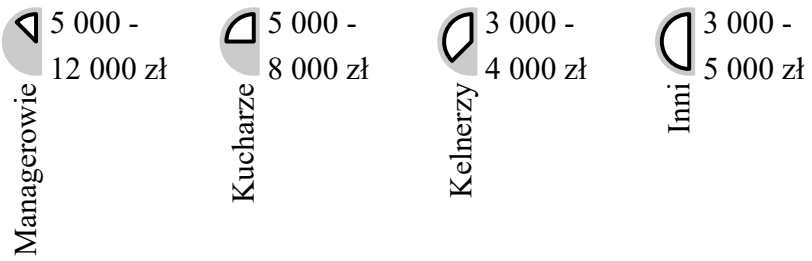
99 A. Musiała, *Anna Musiała, op. cit.*, s. 223–265.

W branży gastronomicznej wynagrodzenia budzą szczególnie duże emocje. Pracownicy lokali gastronomicznych podkreślają, że kwestia pieniędzy jest największym zmartwieniem zarówno przedsiębiorców prowadzących bary czy restauracje jak też personelu. Równocześnie za pomocą regulacji wynagrodzeń pracodawcy są w stanie przeforsowywać pośród pracowników bardzo wiele działań, które w świetle prawa wydają się nielegalne. Szczególnie nadużycia i niedomagania pracodawców w zakresie ustalania czasu pracy pracowników oraz zasad BHP są przezwyciężane poprzez odpowiednie zwiększanie wynagrodzenia (przepłacanie, korupcję) względem pracowników. W lokalach gastronomicznych dzięki płynnemu regulowaniu płac pracownik potrafi zgodzić się na wszystko.

Wysokość wynagrodzeń w branży gastronomicznej jest bardzo niska. Jak wskazują raporty Komisji Europejskiej i różnych organizacji lobbujących w Brukseli wynagrodzenia w branży HoReCa należą do najniższych. Pracownicy gastronomiczni otrzymują zazwyczaj wynagrodzenia na poziomie najniższych, minimalnych wynagrodzeń krajowych. Dotyczy to wszystkich krajów europejskich. Na podstawie także polskich danych statystycznych i empirycznych zauważa się identyczną sytuację. Również uczestnicy badania potwierdzają taki stan rzeczy.

Wszystkie źródła informują, że w lokalach gastronomicznych najlepiej zarabiają szefowie kuchni (kucharze). Ich płaca jest zazwyczaj dwa razy wyższa niż pozostałych członków personelu. W Polsce kucharze zarabiają od 4 000 do 8 000 zł miesięcznie. Po drugiej stronie „drabinki płacowej" znajdują się kelnerzy, zarabiający minimalną pensję krajową. Zasadniczo obsługa kuchni (kucharze, podkuchenni) zarabiają dwukrotnie lepiej niż obsługa sali konsumpcyjnej (kelnerzy, barmani) oraz personel pomocniczy (kierowcy, intendenci), który zarabia zaś lepiej od kelnerów. Największe zyski uzyskują kierownicy, managerowie, którzy bardzo często są osobami prowadzącymi dany zakład (właścicielami) lub zaufanymi pracownikami kierownictwa. Wynagrodzenie tych ostatnich jest połączeniem wysokości wynagrodzenia członka personelu oraz kierownika. Ich wynagrodzenie może wynosić w przedziale: od pensji kucharza do dwukrotności takiej płacy[100].

[100] C. Aumayr-Pintarm, M. Rasche, *Minimum wages in low-paid sectoral collective agreements*, Eurofund, Dublin 2020, s. 14–20, 35–38; E. Duchnowska, *Ile zarabia*



11. Wynagrodzenia pracowników lokali gastronomicznych (kwoty brutto)

Sposób ustalania wysokości wynagrodzenia w lokalach branży żywieniowej jest mocno zdeterminowany przez stosunek prawny łączący członków personelu z daną restauracją czy barem. Nadal w przedsiębiorstwach gastronomicznych ponad połowa zaangażowanych osób jest zatrudniona na podstawie kontraktów cywilnoprawnych, głównie umów zleceń i umów o świadczenie usług (umowa B2B). W konsekwencji tak dużej liczby zleceniobiorców stosunki łączące ich z firmami gastronomicznymi bardzo mocno oddziałują na pracowników w rozumieniu Kodeksu Pracy. Ponad połowa personelu gastronomicznego nie korzysta bezpośrednio z ochrony wynagrodzenia ustanawianej prawem pracy. W dużej mierze muszą samodzielnieć walczyć o wysokość pła-

pracownik gastronomii? | *Portal gastronomiczny GastroWiedza.pl*, https://gastrowiedza.pl/baza-wiedzy/zarzadzanie-lokalem/ile-zarabia-pracownik-gastronomii [23 sierpnia 2021 r.]; K. Jurczak, *Ile zarabia kucharz, kelner i menedżer restauracji w 2020 roku*, https://biznes.interia.pl/praca/news-ile-zarabia-kucharz-kelner-i-menedzer-restauracji-w-2020-rok,nId,4737076 [23 sierpnia 2021 r.]; J. Juszczyńska, *Zarobki w restauracjach. Tyle płacą teraz znane sieci: McDonald's, KFC, Pizza Hut i inne*, https://polskatimes.pl/zarobki-w-restauracjach-tyle-placa-teraz-znane-sieci-mcdonalds-kfc-pizza-hut-i-inne/ar/c1-15520199 [23 sierpnia 2021 r.]; *Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń*, https://wynagrodzenia.pl/moja-placa/ile-zarabia-szef-kuchni [23 sierpnia 2021 r.]; *W 2021 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie 2,8 tys. zł – Gastronomia*, https://www.horecatrends.pl/gastronomia/114/w_2021_r_minimalne_wynagrodzenie_za_prace_wyniesie_2_8_tys_zl,5474.html [23 sierpnia 2021 r.]; *Zarobki na stanowisku Pracownik restauracji*, https://zarobki.pracuj.pl/stanowiska/hotelarstwo-gastronomia-turystyka/pracownik-restauracji [23 sierpnia 2021 r.].

cy podczas negocjacji lub renegocjacji umów prawa cywilnego. Jest to sytuacja patologiczna, mocno różnicująca członków załogi barów czy jadłodajni. Należy jednak przypomnieć, że zasadniczo personel lokali gastronomicznych zawsze pracuje na zasadach pracowniczych określonych w Kodeksie Pracy bez względu na formę (nazwę) zawartej umowy. Niestety, nadużywanie stosunków cywilnoprawnych jest plagą w sektorze gastronomicznym. Dlatego też nawet pozorni zleceniobiorcy powinni być w kwestii wynagrodzenia traktowani jak pracownicy.

W związku z silnym oddziaływaniem stosunków cywilnoprawnych na cały personel zakładów gastronomicznych stało się powszechnym w barach i restauracjach, że wynagrodzenie pracownicze oraz niepracownicze jest płatne od godziny. Wypłaty zaś takiego wynagrodzenia następują na koniec dnia pracy (dniówki) lub tygodnia pracy (tygodniówki). Wielkość stawki godzinowej oscyluje wokół minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zarówno w przypadku zleceniobiorców jak i pracowników minimalne, urzędowe stawki wynagrodzenia są przestrzegane.

Niestety, w wielu lokalach żywieniowych przyjmuje się zasadę – nie pracujesz, nie otrzymujesz wynagrodzenia. Dotyczy ona głównie zleceniobiorców, lecz często także pracowników. Pracownik lub quasi-pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia lub świadczeń (ekwiwalentów) za okresy, w których faktycznie nie wykonuje czynności pracowniczych. Problem jest szczególnie widoczny w kontekście otrzymywania wynagrodzenia w trakcie urlopów lub choroby i innych dni wolnych. Jeżeli pracownika nie ma osobiście w pracy to płacy nie otrzymuje pomimo tego, że zasady Kodeksu Pracy stanowią inaczej. Z prawnego punktu widzenia taka sytuacja mogłaby być do zaakceptowania w przypadku zleceniobiorców, lecz w przypadku pracowników z pewnością stanowi istotne naruszenie praw pracowniczych. Szczególnie w mniejszych lokalach gastronomicznych taka sytuacja jest powszechna.

Raportowane niskie wysokości wynagrodzeń oraz brak płacy za czas bez faktycznego wykonywania obowiązków pracowniczych nie stanowi jednak pełnego obrazu wysokości wynagrodzeń i sposobu ich ustalania w barach czy restauracjach. Uczestnicy badania podkreślają, że oficjalne wysokości wynagrodzeń, te znajdujące się „na umowie", nie pokrywają się z rzeczywistymi poborami. W przypadku zleceniobiorców wyna-

grodzenie wykazane w umowie zleceniu zazwyczaj oscyluje wokół najniższego. Równocześnie strony nie ustalają jakiegokolwiek czasu pracy dla zleceniobiorców, często podkreślając w umowach, że okresy wykonywania zlecenia zostaną określone w toku jego wykonywania. W konsekwencji zleceniobiorcy pracują po kilkanaście godzin na dobę bez korzystania z odpoczynku dobowego, tygodniowego, czy urlopów. Wypłacane wynagrodzenie stanowi sumę minimalnego wynagrodzenia umownego przemnożonego przez liczbę umownych godzin (bardzo małą) oraz nieoficjalnie umówionego wynagrodzenia płaconego „pod stołem" przemnożonego przez rzeczywiście wypracowaną liczbę godzin (bardzo dużą). Od wynagrodzeń oficjalnych płaci się podatki i składki ZUS (proporcjonalnie od małego wynagrodzenia), zaś od tych drugich już nic się nie płaci. Wynagrodzenie jest wypłacane wyłącznie za przepracowane faktycznie godziny i jest płatne za okresy dzienne lub tygodniowe.

Sytuacja pracowników zaangażowanych na podstawie umów o pracę wygląda podobnie. Co miesiąc pracujący otrzymują wskazane na umowie wynagrodzenie miesięczne, które prawie zawsze stanowi minimalne wynagrodzenie. Od tej stawki liczy się podatki i składki. Równocześnie pracownicy nieoficjalnie porozumiewają się kierownictwem baru czy restauracji odnośnie drugiej płacy wypłacanej „pod stołem". Ta druga pensja należy się wyłącznie za faktycznie wypracowane godziny. Pensje minimalną otrzymują co miesiąc, także w okresach urlopowych, zaś pensję nieoficjalna otrzymują co tydzień lub codziennie za faktycznie wypracowane godziny pracy. Jedynie w dużych lokalach sieciowych jak McDonald lub North Fish albo w przypadku prestiżowych restauracji i znanych szefów kuchni całość wynagrodzenia przyjmuje postać legalną i umowną. Dotyczy to jednak niewielkiego odsetka pracowników[101].

[101] A. Kiełczewska, M. Kośny, J. Sawulski, *Skala płacenia pod stołem w Polsce*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2021; *Polacy chętnie przyjmują część pensji pod stołem. Eksperci zdradzają dlaczego*, https://www.forbes.pl/finanse/placenie-pod-stolem-to-popularne-zjawisko-w-pewnych-branzach-i-firmach/lwqevtm [23 sierpnia 2021 r.]; A. Rozwadowska, *Pracodawcy płacą miliardy pod stołem. Pracownicy się na to godzą – bo muszą*, https://wyborcza.biz/biznes/7,159911,27043675,pracodawcy-placa-miliardy-pod-stolem-pracownicy-sie-na-to-godza.html [23 sierpnia 2021 r.]; W. Szkwarek, *Polscy pracodawcy. Płacą pod stołem i bawią się w bogów*, https://www.bankier.pl/wiadomosc/Polscy-

Wynagrodzenie oficjalne oraz wynagrodzenie nieoficjalne to jednak niejedyne przysporzenia jakie otrzymują członkowie personelu barów czy restauracji. Najistotniejszą formą korzyści są napiwki. Jak wskazują kelnerzy i barmani to właśnie napiwki stanowią największą część ich zarobku. Trudno określić, czy napiwki stanowią część wynagrodzenia pracownika, czy nie, ponieważ w orzecznictwie sądowym oraz interpretacjach podatkowych odnajdujemy różne wskazania. Także w praktyce gospodarczej kwestia napiwków budzi kontrowersje. Niektórzy przedsiębiorcy gastronomiczni oficjalnie wliczają napiwki do wynagrodzeń personelu i odprowadzą od nich daniny publiczne (mniejszość). Większość jednak oficjalnie nie uznaje napiwków za wynagrodzenia. Wszyscy jednak restauratorzy napiwkowe przysporzenia pracowników dokładnie obserwują i uwzględniają je przy prowadzeniu polityki płacowej. Dlatego kelnerzy i barmani zarabiają mniejsze pensje oficjalne i te nieoficjalne, ponieważ kierownictwo liczy na to, że dorobią zbierając napiwki. Personel kuchenny lub pomocniczy zarabia więcej również dlatego, że nie może liczyć na napiwki. Są też takie bary, w których pracodawcy nakazują zwracać napiwki w celu ich rozdziału na cały personel lokalu. Wysokość napiwków jest bardzo róża i mocno zmienna w czasie. Z pewnością jednak stanowią one istotne przysporzenie pracowników mających kontakt z klientami. Wysokość napiwków niektórych kelnerów kilkukrotnie przewyższa wypłacaną im pensję[102].

Pracownicy i quasipracownicy lokali gastronomicznych w ograniczonym stopniu otrzymują inne przysporzenia finansowe lub naturalne. W związku z brakiem praktyki wypłacania wynagrodzeń lub świad-

pracodawcy-placa-pod-stolem-Tak-przeciez-robi-pol-kraju-7679653.html [23 sierpnia 2021 r.].

[102] M. Adamski, *Kelner zawsze płaci PIT od napiwku – interpretacja podatkowa*, https://www.rp.pl/Podatki/306259985-Kelner-zawsze-placi-PIT-od-napiwku---interpretacja-podatkowa.html [23 sierpnia 2021 r.]; M. Molenda, *Narzędzia motywowania pracowników w przedsiębiorstwie gastronomicznym*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 2013, nr 303, s. 190–195; *Napiwki w lokalu gastronomicznym*, https://gastrowiedza.pl/baza-wiedzy/zarzadzanie-lokalem/napiwki-w-lokalu-gastronomicznym [23 sierpnia 2021 r.]; *Opodatkowanie napiwków podatkiem VAT i PIT*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-opodatkowanie-napiwkow-na-gruncie-podatku-vat-i-pit [23 sierpnia 2021 r.]; K. Ślicki, *Napiwki z wakacyjnej pracy trzeba opodatkować*, https://www.prawo.pl/podatki/opodatkowanie-napiwkow-jak-obliczyc-podatek-pit,438153.html [23 sierpnia 2021 r.].

czeń ekwiwalentnych za brak faktycznie wykonywanych czynności pracowniczych nie mogą oni liczyć na parawynagrodzenia. Również z powodu raczej stacjonarności pracy nie otrzymują oni diet z tytułu podróży służbowych. W firmach gastronomicznych również nie praktykuje się udzielania pracownikom przeróżnych benefitów. Jedynie w jadłodajniach sieciowych, w przypadku managerów, takie sytuacje się pojawiają. Trudno sobie także wyobrazić, aby personel gastronomii miał korzystać ze środków pracy w swoich prywatnych celach. Pracownicy gastronomii właściwie mogą uzyskiwać pozapłacowe korzyści jedynie poprzez otrzymywanie strojów służbowych oraz częściowego wyżywienia, które sami sobie przygotują, aczkolwiek w tym ostatnim przypadku pracodawcy chętnie obciążają pracowników kosztami obiadu czy napojów.

5.2. Struktura wynagrodzenia

Składniki wynagrodzenia zasadniczo nie są pojęciem, które spotykamy w przepisach Kodeksu Pracy. Zostało ono wypracowane w doktrynie i praktyce gospodarczej. Wskazuje ono, że wynagrodzenie dzieli się na pewne składowe. Dzięki podziałowi ogólnego wynagrodzenia na składniki pracodawcy są w stanie lepiej motywować oraz dyscyplinować pracowników a także prowadzić efektywniejszą politykę finansową. W określonych okolicznościach mogą dążyć do różnicowania poszczególnych składowych wynagrodzenia ze względu na określne kryteria np. jakość pracy, liczbę pracy, kwalifikacje pracownika, czy jego wiek. W przypadku braku możliwości rozłożenia ogólnego wynagrodzenia na części pracodawcy nie mogliby tak skutecznie manipulować wysokością płac pracowników[103].

Składniki wynagrodzenia mają dwa wymiary: pierwszy związany z realizacją postanowień prawa kształtującego status zatrudnienia (najczęściej prawem pracy); drugi związany z realizacją przepisów

[103] S. Borkowska, *Struktura wynagrodzeń w procesie zmian*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi" 2012, nr 5(88), s. 12–21; S. Borkowska, *Skuteczne strategie wynagrodzeń – tworzenie i zastosowanie, op. cit.*, s. 15–51; L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy, op. cit.*, s. 204–208.

prawa administracyjnego (kwestii podatkowo-ubezpieczeniowych). W pierwszym przypadku wyróżnienie części płacy następuje ze względu na funkcjonowanie zakładu pracy lub cechy pracownika. W tym kontekście ogólne wynagrodzenie składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków wskazywanych w przepisach prawa oraz dodatków fakultatywnych, które mogą być wprowadzane decyzją pracodawców lub umówione pomiędzy stronami. Wymiar administracyjny jest powiązany z daninami publicznymi, głównie podatkami i składkami ubezpieczeniowymi. Ich istnienie nie wynika z norm prawa pracy lub woli pracownika i pracodawcy, lecz państwowych zarządzeń administracyjnych. Tutaj pojawia się pojęcie płacy netto i płacy brutto. Jest ono związane właśnie ze składowymi publicznoprawnymi. Kwota brutto oznacza ogólne wynagrodzenie przed odprowadzeniem danin publicznoprawnych, zaś netto kwotę do wypłaty[104].

Wyróżnianie składników wynagrodzenia nie jest obowiązkowe. Składniki muszą zostać wyróżnione jedynie w sytuacjach wskazanych w Kodeksie Pracy i innych aktach prawnych tzw. dodatki do wynagrodzenia (np. praca w godzinach nadliczbowych). Również „składniki publiczne" nie zawsze występują np. w przypadku studentów[105]. W niektórych jednak grupach zawodów objętych pragmatykami pracowniczymi zostają ustawowo wyróżnione dodatkowe składowe wynagrodzeń[106]. Składniki wynagrodzenia mogą występować tak samo w przypadku umów o pracę jak też umów cywilnoprawnych. W przypadku umów zleceń zależą wyłącznie od woli stron. Zazwyczaj jednak w przypadku obu typów umów składniki publicznoprawne występują na podobnych zasadach[107].

---

[104] A. Staroń, M. Matejun, *Składniki wynagrodzeń i ich wpływ na koszty pracy w sektorze MSP* [w:] *Menedżer XXI w. Nowoczesne zarządzanie*, Wydawnictwo Politechniki Lubelskie, Lublin 2006, s. 256–262; B. Tomaszewska, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy, op. cit.*, t.1, s. 25–34.

[105] E. Szpytko-Waszczyszyn, *Umowa zlecenie zawarta z uczniem lub studentem*, *op. cit.*

[106] K. Baran, Z. Góral, *Pragmatyki pracownicze, op. cit.*; *Pragmatyki pracownicze*, https://sip.lex.pl/#/search-hypertext/16789274_art(5)_1?pit=2021-08-07 [7 sierpnia 2021 r.].

[107] B. Tomaszewska, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy, op. cit.*, t.2, s. 234–238, 254–360.

W przestrzeni publicznej regularnie pojawiają się informacje dotyczące wysokości wynagrodzeń dla konkretnych zawodów lub grup zawodowych. Czasami w ogłoszeniach o pracę, w rankingach, w programach telewizyjnych wskazuje się na pewne wielkości wynagrodzeń. Trudno jest jednoznacznie stwierdzić, czy podawane kwoty to wynagrodzenie całkowite za pracę, czy jedynie niektóre składowe. Również zazwyczaj trudno jest ocenić, czy podawane wielkości zawierają w sobie składowe publicznoprawne i jest to kwota brutto, czy jest to wynagrodzenie już po odprowadzeniu wszystkich należności publicznoprawnych (kwota netto). Zwykło się twierdzić, że podawane wysokości są wynagrodzeniem podstawowym (zasadniczym) nieuwzględniającym innych składowych (dodatków) i jest to kwota brutto. Rzeczywistość wygląda jednak inaczej. Podawane wielkości różnią się od siebie w odniesieniu do tych samych branż i stanowisk. Zarysowywane więc wielkości są jedynie przybliżeniem wysokości otrzymywanych wynagrodzeń. Co jednak istotne, minimalne wynagrodzenie za pracę jest kwotą brutto (przed odprowadzeniem danin) i uwzględnia stałe składniki wynagrodzenia, czyli takie, które otrzymuje pracownik regularnie[108].

W ramach stosunków pracowniczych lub cywilnoprawnych nie istnieje jednolity katalog składników wynagrodzenia poza obowiązkowymi składnikami o charakterze publicznoprawnym (podatki, składki ZUS). W przypadku stosunków pracy składniki wynagrodzenia mogą być wskazane w umowach o pracę, regulaminach wynagradzania, regulaminach pracy, zbiorowych układach pracy oraz w ustawach i rozporządzeniach. W przypadku umów cywilnoprawnych o ewentualnych składnikach wynagrodzenia umownie decydują strony. Przyjęło się, że składniki wynagrodzenia dzielą się na: wynagrodzenie zasadnicze, stałe i zmienne składniki kodeksowe (obowiązkowe, wynikające z przepisów prawa) oraz składniki fakultatywne – stałe i zmienne[109].

---

[108] P. Grabowski, *Podawanie wynagrodzenia w ogłoszeniu o pracę jest zdaniem Konfederacji Lewiatan „zbyt skomplikowane" i narusza zasady równego traktowania*, *op. cit.*; G. Pilawski, *Wynagrodzenie w ogłoszeniu o pracę – za i przeciw*, *op. cit.*; B. Tomaszewska, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy, op. cit.*, t.1, s. 50–56.

[109] Z. Pawlak, *Zasady budowy współczesnych systemów wynagradzania w przedsiębiorstwach*, „Rocznik Naukowy Wydziału Zarządzania w Ciechanowie" 2012, nr 1–4, s. 92–107.

Wynagrodzenie zasadnicze należy się każdemu pracownikowi oraz zleceniobiorcy. Ten ostatni może się go zrzec. Jest wypłacane bez względu na inne czynniki wewnętrzne lub zewnętrzne według kodeksowych, umownych lub regulaminowych zasad. Może zostać zmniejszone jedynie w sytuacjach określonych w Kodeksie Pracy jak np.

1. potrącenia (art. 87 K. P.),
2. kary porządkowe (art. 108 K. P.),
3. odpowiedzialność materialna (art. 114 K. P.),
4. niska jakość pracy (art. 82 K. P.),
5. niewykonanie normy pracy (art. 83 K. P.),
6. czasowe przeniesienia na inne stanowisko pracy (art. 230 K. P.),
7. przestój (art. 81 K. P.),
8. dyżur (art. 151^5 K. P.)[110];

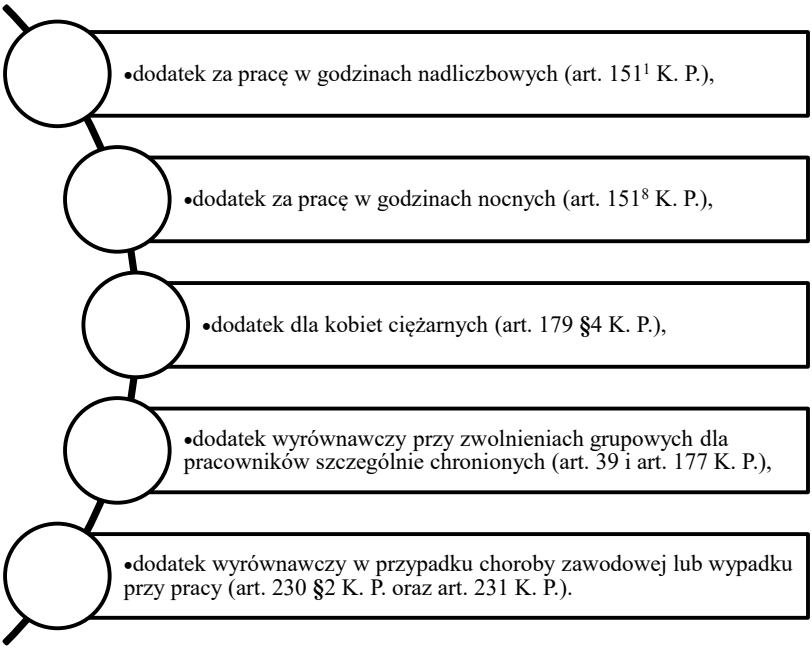
lub w Kodeksie Cywilnym w przypadku zleceniobiorców – nienależyte wykonanie zobowiązania (odpowiedzialność *ex contractu* art. 471 K. C.).

Składniki wynagrodzenia, które można określić na podstawie przepisów prawa dzielą się na stałe i zmienne. Pierwsze z nich to jakie, które według Kodeksu, pragmatyk pracowniczych lub innych ustaw, są wypłacane regularnie jako dodatki do wynagrodzenia zasadniczego na podstawie przyjętych w prawie pracy kryteriów. Składniki zmienne także znajdują swoje uzasadnienie w prawie pracy, lecz są wypłacane nieregularnie w zależności od spełnienia przez pracownika dodatkowych kryteriów. Wysokość składników stałych i zmiennych określa prawo pracy, umowa i regulaminy wynagradzania. Pracodawca nie ma wpływu na ich istnienie i wypłacanie. Jeżeli pracownik spełnia kodeksowe kryteria to pracodawca musi je wypłacić. Składniki wynikające z prawa pracy dotyczą tylko pracowników w rozumieniu Kodeksu Pracy.

Przyjmuje się, że obowiązkowymi zmiennymi, składnikami wynagrodzenia, zwanymi dodatkami do wynagrodzenia zasadniczego, są wymienione w ustawach:

Dopiero w momencie zaistnienia określonych okoliczności pracownik ma prawo do ich otrzymania, zaś pracodawca ma obowiązek

[110] B. Tomaszewska, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy, op. cit.*, t.1, s. 70–89.



12. Dodatki do wynagrodzenia zasadniczego

je wypłacić. Od sumy dodatków i wynagrodzenia zasadniczego są potrącane daniny publiczne[111].

Obligatoryjne dodatki (składowe) do wynagrodzenia o charakterze stałym nie są wskazane w przepisach Kodeksu Pracy. Oznacza to, że nie istnieje obowiązek ich wypłacania wszystkim pracownikom. Większość jednak pragmatyk pracowniczych uwzględnia dodatki o charakterze stałym. Należą do nich głównie dodatki za wysługę lat, dodatki funkcyjne i dodatki specjalne oraz premie regulaminowe. Są one wypłacane regularnie wraz z wynagrodzeniem zasadniczym. Prawo do ich otrzymywania oraz wysokość jest ustala ustawowo, zaś pracodawca nie może ich znieść. Ich wypłacanie nie następuje na skutek zaistnienia nadzwyczajnych okoliczności, jak w przypadku

[111] M. Nowak, *Wynagrodzenie za pracę, op. cit.*, s. 128–147.

dodatków zmiennych, lecz jest przewidziane w ramach istniejącego reżimu pracy lub służby[112].

Fakultatywne składniki wynagrodzenia nie zostały określone w prawie pracy lub innych aktach prawnych. Niemniej niektóre pragmatyki pracownicze mogą określać szczegółowe dodatki fakultatywne. Dodatki nieobligatoryjne są zasadniczo dobrą wolą pracodawców. Ich istnienie mogą regulować umowy o pracę, regulaminy wynagradzania, regulaminy pracy lub układy zbiorowe. W przypadku zaś zleceniobiorców istnienie fakultatywnych składników wynagrodzenia jest określone w umowie zlecenia lub innych umowach zawieranych już w toku wykonywania zlecenia. Jeżeli jednak takie części wynagrodzeń zostają określone w zakładzie pracy to ich wypłacanie musi być oparte na ustalonych regułach. Jeżeli takie reguły zostają przez pracodawcę złamane to pracownik może uznać, że zostają złamane zasady wypłaty wynagrodzeń. W konsekwencji może domagać się wypłaty fakultatywnych składników wynagrodzenia nawet na drodze powództwa sądowego. Również przyznawanie fakultatywnych składników wynagrodzenia nie może prowadzić do dyskryminowania pracownika lub określonych grup pracowniczych. Taka sytuacja może zachodzić wówczas, kiedy dwóch pracowników spełnia kryteria udzielania fakultatywnych składników wynagrodzenia, lecz jeden je otrzymuje, zaś drugi nie[113].

Pracodawca sam określa jakie fakultatywne składniki wynagrodzenia i na jakich warunkach otrzymują pracownicy. Mogą to być fakultatywne dodatki stałe – regularnie wypłacane obok wynagrodzenia zasadniczego lub zmienne – przyznawane w ponadnormatywnych okolicznościach. Do najczęściej spotykanych należą:

1. z tytułu stażu pracy, jeżeli nie jest to składnik obligatoryjny;
2. funkcyjny;
3. za szczególne umiejętności;
4. za znajomość języków obcych;

---

[112] K. Baran, Z. Góral, *Pragmatyki pracownicze, op. cit.*; np. art. 30 ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215 z późn. zm); art. 36 ustawa z dnia 21 listopadaa 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282).

[113] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2019 roku, III PK 32/18 ; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2017 roku,, I PK 218/16 .

5. zmianowy;
6. za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia;
7. motywacyjny;
8. na zagospodarowanie się;
9. dodatki rodzinne;
10. premia regulaminowa (stała);
11. premia uznaniowa;
12. nagroda;
13. prowizja[114].

Pierwszych siedem przykładowo wymienionych typów dodatków (składników fakultatywnych) ma raczej charakter stały. Zazwyczaj pracodawcy określają warunki ich otrzymania w regulaminach wynagradzania lub umowach o pracę. Celem ich ustanowienia jest stałe motywowanie pracowników dla podnoszenia efektywności pracy lub wyrównywanie im pewnych stałych strat. Dodatki 8, 9, 10 mają charakter tymczasowy, zmienny, ponadnormatywny. Pracodawca może je ustanowić w regulaminie wynagradzania lub zgodzić się na nie umownie w celu ułatwienia pracownikowi podjęcia u niego, w zamian za brak częściowego uczestnictwa w urlopach związanych z rodzicielstwem. Premia regulaminowa służy zaś stałemu motywowaniu pracownika do wytężonej pracy. Od tych składników wynagrodzenia są pobierane daniny publiczne.

Premia uznaniowa oraz nagroda są specyficznymi składnikami wynagrodzenia. Ich udzielenie oraz wysokość nie są lub nie muszą być określane w umowie o pracę lub regulaminach zakładowych. Ich udzielenie pracownikom należy w całości do władzy dyskrecjonalnej

---

[114] *Dodatki płacowe*, https://raportplacowy.pl/blog/tag/dodatki-placowe/ [23 sierpnia 2021 r.]; *Fakultatywne dodatki do wynagrodzenia*, https://inforfk.pl/cykle-tematyczne/tresc,inforfk,00,INF0000000000000692256,Fakultatywne-dodatki-do-wynagrodzenia.html [23 sierpnia 2021 r.]; *Premia i nagroda – czym się od siebie różnią?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-premia-i-nagroda-roznice-miedzy-skladnikami-wynagrodzenia [1 sierpnia 2021 r.]; E. Ryś, *Przewodnik po dodatkach do wynagrodzenia*, https://www.infor.pl/prawo/zarobki/zarobki-i-prawo/288608,Przewodnik-po-dodatkach-do-wynagrodzenia.html [23 sierpnia 2021 r.]; E. Szpytko-Waszczyszyn, *Kiedy pracownikowi przysługują dodatki do wynagrodzenia?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-czy-wiesz-kiedy-pracownikowi-przysluguja-dodatki-do-wynagrodzenia [23 sierpnia 2021 r.].

pracodawcy. Teoretycznie pracodawca może udzielać nagród i premii w sytuacjach, kiedy ma na to ochotę na podstawie własnych, niejawnych kryteriów. Co ważne, nagroda i premia uznaniowa mają charakter jednostkowy. Jeżeli byłyby przyznawane pracownikom regularnie to powinny być uznane za premie regulaminowe i przyznawane na podstawie ściśle określonych zasad. Zazwyczaj nagrody i premie uznaniowe są przyznawane przez pracodawców za szczególnie korzystne dla firmy lub inne ważne działania pracownika. Co do zasady, powinny wykraczać poza normalną pracę pracownika oraz aktywności, stanowiące kryteria dla udzielania zwykłych dodatków do wynagrodzenia. Związku z tym, że nagrody i premie uznaniowe są wyłączną domeną świadczeniodawcy to mogą być udzielane zarówno pracownikom jak też zleceniobiorcom. W doktrynie i praktyce toczy się spór, czy od tych dwóch form wynagradzania pracowników należy odprowadzić składniki publicznoprawne. Wydaję się, że odprowadzenie podatku dochodowego jest jednak w każdym przypadku obowiązkowe[115].

Rola prowizji jest mocno dyskutowana pośród praktyków życia gospodarczego oraz naukowców. Niektórzy z nich uważają, że ma ona charakter składnika fakultatywnego, zaś inni wskazują, że jest częścią wynagrodzenia zasadniczego. Z pewnością nie jest dodatkiem obligatoryjnym, ponieważ nie jest wskazana w przepisach Kodeksu Pracy. Wydaję się, że prowizja może przybierać obie formy. Formę fakultatywną jako niestały dodatek do wynagrodzenia zasadniczego przybiera wówczas, kiedy pracownik ma określone jednolite wynagrodzenie zasadnicze, zaś prowizja jest dodatkiem do niego. W aktach zakładowych lub umowie określa się wówczas kryteria udzielania prowizji i jej wysokość. Wynagrodzeniem zasadniczym staje się w tym

[115] G. Borowski, *Nagroda a premia w prawie pracy*, „Poradnik Handlowca. Branżowy Miesięcznik Ogólnopolski dla Sklepów i Hurtowni FMCG" 2012, t. 19, nr 06; *Kiedy premia bez składek ZUS?*, http://www.vademecumkadrowego.pl/www.gofin.pl/ [23 sierpnia 2021 r.]; K. Miech, *Premia uznaniowa a premia regulaminowa – podobieństwa i różnice*, https://inewi.pl/Blog/premia-uznaniowa-a-premia-regulaminowa-podobienstwa-i-roznice [23 sierpnia 2021 r.]; *Nagroda dla pracownika a składki ZUS*, https://kadry.infor.pl/wynagrodzenie/premie-i-nagrody/729798,Nagroda-dla-pracownika-a-skladki-ZUS.html [23 sierpnia 2021 r.]; *Premia i nagroda – czym się od siebie różnią?*; R. Styczyński, *Jakie są podatkowe skutki przyznania pracownikom świadczeń pozapłacowych*, *op. cit.*

momencie, kiedy wynagrodzenie zasadnicze jest określone na zasadach prowizyjnych, to znaczy jest zależne od efektów i jakości pracy pracownika. W takim wypadku wyłącznie w umowie należy wskazać, że przy osiągnieciu określonego efektu (np. sprzedaży za milion złotych) należy się pracownikowi wynagrodzenie prowizyjne w wysokości np. 10% wartości sprzedanego towaru. Istotnym jest, że takie zasadnicze wynagrodzenie prowizyjne nie może być niższe niż płaca minimalna. W przypadku zleceniobiorców nic nie stoi na przeszkodzie, aby wynagrodzenie było wyłącznie prowizyjne. W obu przypadkach część wynagrodzenia może mieć charakter stały, zaś część prowizyjny[116].

Składniki wynagrodzenia pracowników i zleceniobiorców mogą być także naturalne. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby wspominane już „benefity" stanowiły składowe wynagrodzenia. Co do zasady jednak nie powinny stanowić wynagrodzenia zasadniczego, które raczej winno być wypłacane w pieniądzu. Zasadniczo w zakresie prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych „benefity" są uznawane jako składowe wynagrodzeń, od których należy odprowadzić co najmniej podatek dochodowy. Tego typu składowe wynagrodzenia mogą być ustalane zarówno w umowach jak też w regulaminach zakładowych. Strony umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych mają pełną swobodę do ustalania takich nowych dodatków. Niemniej kryteria ich udzielania powinny być jawne i przejrzyste oraz uniemożliwiać dyskryminację ze względu na gratyfikację.

W branży gastronomicznej rzadko pojawiają się inne składniki wynagrodzenia niż czyste wynagrodzenie zasadnicze. W większości małych barów, czy restauracjach pracownicy nie mogą liczyć na żad-

[116] K. Dorociak, *Czym jest wynagrodzenie prowizyjne na umowie o pracę?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-czym-jest-wynagrodzenie-prowizyjne [23 sierpnia 2021 r.]; E. Lazarowicz, *Czy w wynagrodzeniu prowizyjnym występuje minimalna stawka godzinowa?*, https://poradnikpracownika.pl/-minimalna-stawka-godzinowa-a-wynagrodzenie-prowizyjne [23 sierpnia 2021 r.]; *Na czym polega prowizyjny system wynagradzania*, https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/7968,na-czym-polega-prowizyjny-system-wynagradzania.html [23 sierpnia 2021 r.]; B. Tomaszewska, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy, op. cit.*, t.1, s. 56–58, 70–71; *Wynagrodzenie prowizyjne*, https://kadry.infor.pl/leksykon_kadrowca/378334,Wynagrodzenie-prowizyjne.html [23 sierpnia 2021 r.].

ne dodatki do wynagrodzeń. Sytuacja wygląda inaczej w dużych, sieciowych jadłodajniach typu McDonald lub North Fish. Sytuacja zleceniobiorców i pracowników etatowych jest również zbliżona. Jedni i drudzy raczej nie otrzymują dodatków do płacy zasadniczej. W gastronomicznych zakładach pracy raczej nie są wprowadzane regulaminy wynagradzania, w których pracodawcy wskazują sytuacje umożliwiające pracownikom uzyskanie fakultatywnych składników wynagrodzenia. Również w umowach o pracę lub umowach cywilnoprawnych nie zawiera się postanowień dotyczących innych składników wynagrodzenia niż płaca zasadnicza. Kucharze, kelnerzy, intendenci zazwyczaj muszą się zadowolić płacą podstawową.

Pracownicy lokali gastronomicznych, z którymi rozmawiano w toku przeprowadzanych badań podkreślają, że w ich dotychczasowej kilkunastoletniej karierze żaden pracodawca nie wypłacił im obok płacy zasadniczej dodatków za pracę w nadgodzinach, w porze nocnej, w okresie ich odpoczynku. Pracodawcy gastronomiczni tak manipulują czasem pracy, aby nie musieć wypłacać pracownikom dodatków. Pracodawcy przyjmują, że jeżeli pracownik pracuje już poza swoim czasem pracy np. późnym wieczorem to robi to na własną rękę, wręcz samowolnie. Jeżeli, więc sam chce to robić to nie należy mu się za taką pracę ani płaca zasadnicza, ani dodatki.

Rozmówcy podkreślają, że spotkali się kilkakrotnie z sytuacjami w których młodzi pracownicy postulowali wypłacanie im dodatków do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Za każdym jednak razem pracodawcy zbywali takie prośby informując, że w ich barze czy jadłodajni otrzymuje się jedynie płacę zasadniczą. Jeżeli ktoś pracuje w godzinach nadliczbowych to robi to na własną rękę, za co dodatki nie przysługują. W większości przypadków tacy pracownicy rychło odchodzili z pracy. O innych dodatkach obligatoryjnych pracownicy nigdy nie słyszeli i nie sądzą, aby jakikolwiek szef zakładów gastronomicznych wypłacał dodatki dla kobiet ciężarnych, czy dodatki wyrównawcze.

W przypadku fakultatywnych dodatków do wynagrodzenia sytuacja wygląda podobnie. Rozmówcy wskazują, że nigdy nie słyszeli, aby w umowach o pracę wskazywano jakiekolwiek dodatki do wynagrodzenia zasadniczego. W związku z tym, że w większości polskich

lokali żywieniowych pracuje poniżej 50 osób nie są także ustanawiane regulaminy wynagradzania. Dlatego też w takich regulaminach nie wskazuje się na dodatki do wynagrodzenia zasadniczego. Nawet, jeżeli takie regulaminy istnieją to właściwie nigdy nie ustanawia się w nich fakultatywnych składników wynagrodzenia. Pracownicy gastronomii po prostu otrzymują jedynie wynagrodzenie zasadnicze, „gołą pensję".

Istnieją jednak pewne wyjątki od opisywanej sytuacji. Jest przyjętym w lokalach gastronomicznych, że w przypadku dużego utargu dziennego kierownictwo udziela pracownikom premii. Ma ona charakter uznaniowy i żadne zwyczaje pracownicze lub regulaminy jej nie określają. Częściowo ma ona charakter prowizyjny, ponieważ jej wysokość jest uzależniana od dobrej pracy i korzystnego wyniku finansowego. Niemniej zasady ustalania takiej premii – prowizji są czysto uznaniowe. Zdarzają się tutaj także sytuacje, że pracownicy żądają od pracodawców udzielania im takich świadczeń w związku ze szczególnie dużym utargiem. Pracodawcy wówczas dokonują wypłat takich premii, lecz ich wysokość nie jest proporcjonalna do utargów. Możliwe, że pracownicy mogliby powoływać się na zwyczaj zakładowy w celu wyegzekwowania takiej premii, lecz jej wysokość należy do wyłącznej decyzji szefostwa. Stąd przyjmuje ona bardziej charakter uznaniowy niż prowizyjny. Uczestnicy badania zauważają także, że w odosobnionych przypadkach pracodawcy udzielają pracownikom nagród. Najczęściej mają one charakter jubileuszowy np. z okazji urodzenia dziecka. Są to jednak sytuacje rzadkie i nieregularne.

Inne dodatki naturalne do wynagrodzenia zasadniczego są raczej rzadko spotykane. Pracownicy lokali gastronomicznych nie mogą liczyć na jakiekolwiek „benefity". Czasami zdarza się jednak, że personel barów czy restauracji otrzymuje darmowe posiłki lub półprodukty. Zazwyczaj jednak są to świadczenia nieoficjalne, nieopodatkowane i nie uznawane za składniki wynagrodzenia.

Częstym zjawiskiem w branży gastronomicznej jest różnicowanie wynagrodzenia wykazywanego w umowach (wynagrodzenie oficjalne) od wynagrodzenia rzeczywiście wypłacanego personelowi. Od tego pierwszego są dokonywane potrącenia oraz odprowadzane publicznoprawne składniki wynagrodzenia. Równolegle pracownicy i zleceniobiorcy otrzymują inne „składniki" wynagrodzenia (wypłaty)

w sposób nieoficjalny „pod stołem". Pensja nieoficjalna może być nawet dwukrotnie lub trzykrotnie wyższa niż pensja „na umowie". W ramach nieoficjalnego wynagrodzenia zdarzają się sytuacje udzielania pracownikom swoistych dodatków. Szczególnie kucharze i kierownicy lokali mogą liczyć na dodatki funkcyjne lub prowizje od utargu. Ich wysokość jest ustalana w zakładach pracy w ramach nieoficjalnych umów z przedstawicielami pracodawcy. Kelnerzy, młodsi kucharze, intendenci czy kierowcy raczej nie mogą liczyć na jakiekolwiek nieoficjalne dodatki.

Opisywany sposób podejścia do określania całkowitej płacy pracowników gastronomii dotyczy zarówno pracowników etatowych jak też zleceniobiorców. W przypadku tych drugich nigdy w umowach cywilnoprawnych nie wskazuje się katalogu składowych wynagrodzenia. Podawana tam stawka jest jedynie płacą zasadniczą. Niemniej w ramach umów nieformalnych zleceniodawcy udzielają zleceniobiorcom dodatkowych wynagrodzeń. Trudno jednak mówić, aby stanowiły one składowe wynagrodzenia.

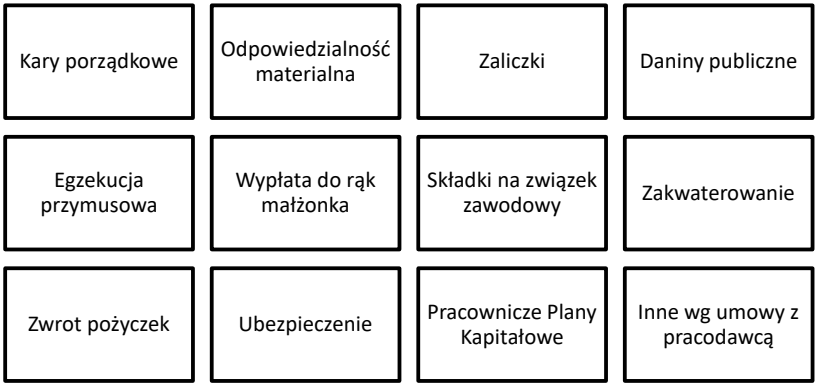
W dużych przedsiębiorstwach gastronomicznych, prowadzących lokale sieciowe jak np. McDonald, KFC, czy North Fish sytuacja wygląda nieco odmiennie. Tam funkcjonują regulaminy wynagradzania, zaś w podpisywanych umowach dokładnie wskazuje się wszystkie składniki wynagrodzeń. Zazwyczaj kierownicy różnych szczebli mogą liczyć na dodatki fakultatywne, głównie motywacyjny i funkcyjni, zaś pracownicy szeregowi mogą otrzymywać dodatki szkoleniowe, czy za znajomość języków obcych. W dużych restauracjach także dość skrupulatnie przestrzega się udzielania pracownikom dodatków obowiązkowych. Niemniej rzadko zobowiązuje się pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych. Zasady określania i wypłaty dodatków w dużych lokalach gastronomicznych są ściśle regulowane i zazwyczaj przestrzegane.

5.3. Wypłata i ochrona wynagrodzenia

Wynagrodzenie za pracę jest szczególnym elementem umowy wiążącej pracownika i pracodawcę lub zleceniodawcę i zleceniobiorcę. Polski Ustawodawca uznaje wynagrodzenie za wartość, którą należy

szczególnie chronić. W tym celu wprowadza się szereg zasad służących ograniczeniu możliwości niewypłacania należnego wynagrodzenia lub pomniejszania jego wartości. Zasady ochrony wynagrodzenia można podzielić na dwa typy: ochronę ustalania wysokości wynagrodzenia (ustalania składowych wynagrodzenia i wysokości wynagrodzenia) oraz ochronę wypłaty już ustalonego, należnego wynagrodzenia. Oba porządki się ze sobą przenikają.

Zasady ochrony wynagrodzenia w toku jego ustalania szeroko już scharakteryzowano. Należy się jednak zastanowić w jaki sposób polskie prawo chroni już ustalone, należne pracownikowi wynagrodzenie. Nadrzędną zasadą chroniącą ustalone już wynagrodzenie pracowników jest zakaz zrzeczenia się przez pracownika wynagrodzenia (art. 84 K. P.). W żadnym wypadku pracownik nie może zrzec się pensji ustalonej według przepisów prawa pracy, zaś pracodawca nie może go do tego zmusić. Taka reguła ma zapobiegać sytuacji, w których pracownik ma już obliczone wynagrodzenie do wypłaty, lecz pracodawca lub osoby trzecie chcą mu je zabrać. Reguła zostaje wprowadzona w celu niedopuszczenia do obejścia prawa przez pracodawców, którzy mogliby prawidłowo obliczać pracownikom należne wynagrodzenie, lecz już



13. Potrącenia i ograniczenia wypłaty wynagrodzenia

na etapie wypłaty np. w kasie im je zabierać. Celem takiego zabiegu mogłoby być uzależnienie pracowników od zakładu pracy[117].

Istnieją sytuacje, w których pracownik ma już ustalone wynagrodzenie do wypłaty i pracodawca chce mu je wypłacić do rąk własnych. Z powodów jednak prawnych nie może tego uczynić. Pierwszym z nich jest wdrażanie w życie kar porządkowych i odpowiedzialności materialnej pracowników poprzez potrącanie tych należności z wynagrodzenia. Również z należnego wynagrodzenia potrąca się już wypłaconą część pensji, czyli zaliczki (art. 87 K. P.). Pracownik nie może otrzymać wypłaty wyższej niż ustalone wynagrodzenie. Oczywiście, pracodawca przed wypłatą przekazuje daniny publicznoprawne pod postacią podatków i składek ubezpieczeniowych na określonych zasadach do odpowiednich instytucji, co także jest swoistym potrąceniem[118].

Z należnego wynagrodzenia za pracę potrąca się także inne należności, które są dochodzone od pracownika w drodze przymusowej egzekucji na podstawie procedury cywilnej lub administracyjnej. Potrącenia te nie są powodowane wolą pracodawcy lub pracownika, lecz wierzycieli, którzy poprzez organy egzekucyjne (komornika sądowego lub jednostki Krajowej Administracji Skarbowej) chcą odzyskać swoje wierzytelności. Pracodawca musi potrącać należności wskazane przez KAS lub komorników. Jeżeli pracodawca nie dokonałby potrącenia to poniósłby dotkliwą odpowiedzialność. Celem zmuszenia pracowników i pracodawców do potrącania i odprowadzania wierzytelności jest zachowanie porządku publicznego, przestrzeganie prawa i zasad współżycia społecznego. Te klauzule uchylają częściowo prawo pracownika do wypłaty wynagrodzenia, odpłatności pracy oraz godziwego wynagrodzenia (art. 13 K. P. w związku z art. 86 K. P.). Zasady prawa powodują, że dobro pracownicze ma częściowo mniejszą wagę niż dobro ogółu, dobro publiczne lub dobro wierzyciela. Ustawodawca stara się jednak zbalansować dobro

[117] P. Daniluk, *Problematyka ochrony wynagrodzenia za pracę – wybrane aspekty*, „Studenckie Zeszyty Naukowe" 2014, t. 17, nr 25, s. 56–60; A. Górnicz-Mulcahy, *„Własność" wynagrodzenia za pracę*, *op. cit.*, s. 166–171; M. Nowak, *Wynagrodzenie za pracę, op. cit.*, s. 149–151.

[118] R. Majaewska, *Potrącenia z wynagrodzeń i zasiłków: egzekucja i potrącenia dobrowolne*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2015, s. 7–8, 15, 18–19, 89–104; B. Tomaszewska, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy, op. cit.*, t.1, s. 89–258.

pracownika i dobro innych podmiotów poprzez wskazanie wielkości wynagrodzenia i jego składowych, które nie mogą być potrącone – są wolne od egzekucji. Zasady potrąceń i egzekucji z wynagrodzenia za pracę są regulowane w Kodeksie Pracy w art. 87 do art. 88[119].

Zasada ochrony należnego wynagrodzenia za pracę może być modyfikowana także przez inne zasady prawne, które z jednej strony służą ochronie pensji, zaś z drugiej prowadzą do ochrony innych istotnych wartości. Co do zasady wynagrodzenie jest wypłacane do rąk pracownika (lub na konto bankowe) w terminach określonych w umowie lub w regulaminach zakładowych, lecz nie rzadziej niż raz w miesiącu (art. 85 oraz art. 86 K. P.). Wynagrodzenie należne jest wypłacane po dokonaniu potrąceń. W przypadku jednak, kiedy pracownik jest małżonkiem i nie przyczynia się do zaspokajania potrzeb rodziny to wynagrodzenie może być decyzją sądu płatne do rąk drugiego małżonka (art. 28 K. R. O.). Zasada ta ma na celu ochronę rodziny w przypadku, kiedy pracownik lekceważy obowiązki alimentacyjne lub popadł w poważne problemy osobiste (np. alkoholizm, nałogowy hazard, trwonienie pieniędzy). Pracownik ma więc ustalone wynagrodzenie należne, lecz nie jest ono płatne do jego rąk[120]. Również przepisy prawa wskazane w prawie upadłościowym określają zasady wypłaty wynagrodzenia pracownikowi, którego ogłoszono upadłość (art. 63 u. p. u.)[121].

Pracownik jest w pełni władny dysponować należnym mu wynagrodzeniem z zastrzeżeniem wyżej wskazanych sytuacji. Dlatego też może poprosić swojego pracodawcę, aby ten jeszcze przed wypłatą przekazał w jego imieniu pieniądze na określone cele. Pracodawca co do zasady nie musi odprowadzać takich należności, jednak strony mogą w drodze pisemnej dokonać odpowiednich uzgodnień. Nawet jednak w takiej sytuacji część wynagrodzenia musi zostać pracownikowi wypłacona (art. 91 K. P.). Do najczęstszych potraceń dokonywanych w takim trybie należą: składki na związek zawodowy (art. 33[1] ustawy

[119] R. Majaewska, *Potrącenia z wynagrodzeń i zasiłków, op. cit.*, s. 21–89; M. Nowak, *Wynagrodzenie za pracę, op. cit.*, s. 151-185,.

[120] J. Ignaczewski, W. Maciejko, M. Romańska, M. Karcz, *Alimenty: komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2016, s. 105–109.

[121] I. Juckiewicz, M. Szabłowska-Juckiewicz, *Upadłość konsumencka a ochrona wynagrodzenia za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2019, nr 12, s. 26–33; ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 1228 z późn. zm.).

o związkach zawodowych)[122], na ubezpieczenie (tzw. PZU), na zakwaterowanie (tzw. hotel pracowniczy), czy zwrot pożyczek z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych[123]. Pracodawcy odprowadzają także składki na Pracownicze Plany Kapitałowe, jeżeli pracownik do nich przystąpił. W przypadku zadeklarowania przez pracownika – uczestnika PPK składek dodatkowych są one potrącane z wynagrodzenia (art. 27 i art. 28 ustawy o Pracowniczych planach kapitałowych)[124].

Opisywane zasady wypłacania wynagrodzenia należnego dotyczą pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W rzeczywistości jednak większość z nich dotyczy także zleceniobiorców, czyli quasipracowników. Istnieją jednak pewne różnice. Zleceniobiorcy są władni do zrzeczenia się wynagrodzenia z tytułu realizacji umów cywilnoprawnych, chociaż domniemywa się, że wynagrodzenie należy się także zleceniobiorcom (art. 735 K. C.). Zasady ochronne wynagrodzenia określone w przepisach prawa pracy tutaj nie obowiązują. Strony mogą ustanowić umowne normy o charakterze dyspozytywnym, w których zrzekają się wynagrodzenia. Również kodeksowe zasady dotyczące terminów i miejsc wypłaty wynagrodzenia nie obowiązują zleceniobiorców. Zasady i warunki wypłaty określa w całości umowa zawarta pomiędzy zleceniobiorcą a quasipracodawcą. Ewentualne dobrowolne potrącenia są również możliwe, jeżeli strony kontraktu cywilnoprawnego tak postanowią w umowie lub na późniejszych etapach jego realizacji. Wyjątkiem są tutaj Pracownicze Plany Kapitałowe, które dotyczą wyłącznie pracowników w rozumieniu Kodeksu Pracy. Stąd nie ma możliwości, aby zleceniobiorca do nich przystąpił. Zasady wskazane w Kodeksie Rodzinnym i Opiekuńczym, ustawie o związkach zawodowych oraz Prawie upadłościowym dotyczą także zleceniobiorców[125].

---

122 ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 z późn. zm.).

123 R. Majewska, *Potrącenia z wynagrodzeń i zasiłków, op. cit.*, s. 113–127.

124 Ł. Kuczkowski, P. Zawadzka-Filipczyk, *Pracownicze plany kapitałowe: pytania, odpowiedzi, listy kontrolne*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019, s. 93–104; ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1342 z późn. zm.).

125 K. Antonów i in., *Zatrudnienie niepracownicze, op. cit.*, t.VII, s. 47–138; B. Tomaszewska, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy, op. cit.*, t.2, s. 232–243.

Potrącenia dokonywane przez quasipracodawców w związku z prowadzoną przymusową egzekucją lub karami pracowniczymi i zaliczkami są jednak odmienne dla zleceniobiorców. Kary porządkowe nie dotyczą zleceniobiorców. Zaliczki wypłacone quasipracownikom mogą być im potrącone z wynagrodzenia, lecz nie na podstawie przepisów prawa pracy, tylko na podstawie zasad prawa cywilnego (art. 743 w związku z art. 746 K. C.). Ochrona przed przymusową egzekucją wynagrodzenia z tytułu umów cywilnoprawnych jest węższa. Nie stosuje się do takich należności norm Kodeksu Pracy, lecz jedynie Kodeksu Postępowania Cywilnego (art. 829 do art. 833 K. P. C.). W praktyce jednak, jeżeli dłużnik – zleceniobiorca, uzyskuje periodycznie wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia lub udowodni w toku postepowania egzekucyjnego, że umowa zlecenia została zawarta dla pozoru, zaś w rzeczywistości realizuje ona stosunek pracy, to wypłacane mu wynagrodzenie powinno być chronione przed egzekucją na zbliżonych lub identycznych zasadach jak określono w Kodeksie Pracy[126].

W branży gastronomicznej lokale rządzą się własnymi zasadami w kwestii wypłacania i ochrony wynagrodzeń pracowników i zleceniobiorców. Wynika to z dominacji kontraktów cywilnoprawnych oraz częściowego ustalania i wypłacania wynagrodzeń w sposób nieoficjalny („pod stołem").

Wypłata ustalonych wynagrodzeń pracowników branży gastronomicznych następuje zazwyczaj częściej niż raz w miesiącu. Bardzo często wynagrodzenie oficjalne (zapisane w umowie) jest wypłacane raz w miesiącu zgodnie z zasadami określonymi w prawie pracy. Również wynagrodzenie zleceniobiorców jest wypłacane na zbliżonych zasadach. Część wynagrodzenia (nieoficjalne) jest wypłacane częściej niż raz w miesiącu, zazwyczaj pod postacią dniówki wypłacanej po zakończonym dniu pracy. W rzeczywistości stanowi ono większość całościowego wynagrodzenia i jest podstawą utrzymania pracowników. Przedsiębiorcy

[126] A. Janowski, *Zajęcie wynagrodzenia z umowy zlecenia: jak ograniczyć o połowę?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-zajecie-wynagrodzenia-z-umowy-zlecenia-przez-komornika [26 sierpnia 2021 r.]; R. Majaewska, *Potrącenia z wynagrodzeń i zasiłków, op. cit.*, s. 153–161; *Zasady egzekucji komorniczej z umów zleceń*, https://gov.legalis.pl/zasady-egzekucji-komorniczej-z-umow-zlecen/ [26 sierpnia 2021 r.].

gastronomiczni raczej nie uchylają się od wypłacania pensji miesięcznych jak też dniówek. Są to na tyle niewielkie kwoty, że są płacone regularnie. Owszem, w dawniejszych czasach zdarzały się opóźnienia w wypłatach wynagrodzeń, lecz obecnie jest to rzadkością. Takie sytuacje zdarzają się jedynie wówczas, kiedy dane miejsce żywienia zakończyło już sezon turystyczny i chce prowadzić działania także poza sezonem lub w przypadku nadzwyczajnych okoliczności np. pandemii koronawirusa.

Uczestnicy badania podkreślają, że spotkali się z potrąceniami dokonywanymi przez kierownictwo. Zazwyczaj są to potracenia dokonywane w trybie przymusowej egzekucji. Pracodawcy nie uchylają się od takich potraceń i wykonują je terminowo. Co jednak najważniejsze, potrącenia takie są dokonywane od wysokości należnej płacy oficjalnej, nie zaś od rzeczywistego wynagrodzenia. Pieniądze wypłacane „pod stołem" nie są dotknięte jakimikolwiek potrąceniami z jakiegokolwiek tytułu. W konsekwencji większość rzeczywistego wynagrodzenia pozostaje przy pracowniku lub zleceniobiorcy. W związku z tym, że zazwyczaj płace oficjalne przyjmują wysokość minimalnego wynagrodzenia to możliwość jego potrącenia jest bardzo niewielka ze względu na ochronę egzekucji z wynagrodzenia minimalnego (dopuszczalne zasadniczo tylko potrącenia alimentacyjne). Pozostałe potrącenia z różnych tytułów nie występują w przedsiębiorstwach gastronomicznych. Nierzadko zdarza się jednak, że pracodawcy lub zleceniodawcy nie potrącają także niewielkich zaliczek już wypłaconych pracownikom.

Pracodawcy bardzo dbają, aby potrącenia na świadczenia publicznoprawne były dokonywane prawidłowo i w terminie. Oczywiście odprowadzanie składek ZUS lub zaliczek na PIT jest dokonywane wyłącznie od oficjalnie wykazywanej pensji. Współcześnie pracownicy i pracodawcy starają się bardzo dokładnie trzymać zasad egzekucyjnych i zasad podatkowo-ubezpieczeniowych. Niemniej we wcześniejszych latach dochodziło do nieprawidłowości. Obecnie sposobem „walki" branży gastronomicznej z fiskusem, ZUS-em i komornikami sądowymi jest po prostu wykazywanie niskiej płacy oficjalnej, od której można dokonywać potrąceń i wypłacanie większości wynagrodzenia „pod stołem"[127].

[127] *Polacy chętnie przyjmują część pensji pod stołem. Eksperci zdradzają dlaczego*; *Wynagrodzenia wypłacane „pod stołem". Ekonomiści oszacowali straty dla gospodarki*.

Opisywana sytuacja dotyczy głównie małych lokali gastronomicznych, które jednak dominują w polskiej branży HoReCa. W dużych restauracjach sieciowych np. McDonald lub North Fish sytuacja wygląda inaczej. W dużych podmiotach gastronomicznych istnieją wyspecjalizowane działy kadrowe i księgowe, które pracują niezależnie od samych restauracji. Specjaliści trzymają się wszystkich reguł postępowania zgodnie z przepisami prawa. Dlatego też „kombinowanie" w zakresie wypłaty wynagrodzeń i dokonywania potrąceń zasadniczo nie występuje. Równocześnie pracownicy nie mogą liczyć na wysokie wypłaty, zarówno z powodu ustalenia niskich wynagrodzeń jak też potrąceń. W mniejszych barach czy lodziarniach bezpośredni kontakt kierownictwa z pracownikami powoduje możliwość dokonywania indywidualnych ustaleń i przyjęcia odpowiedniej taktyki radzenia sobie z problemami. W dużych firmach ustalanie i wypłata wynagrodzeń jest elementem machiny korporacyjnej. Zasady korporacyjne obowiązują jedynie w kilkunastu procentach polskich lokali gastronomicznych. Rzeczywistością polskiej branży są małe przedsiębiorstwa, które odpowiednio optymalizują zasady ustalania i wypłacania wynagrodzeń.

6. Czas pracy

Współcześnie balans pomiędzy życiem prywatnym i pracą zawodową jest w Europie istotną wartością. Jeszcze do niedawna ludzkość pracowała bez ustanku, praktycznie cały czas. Szczęśliwie pod koniec XIX wieku, w dobie rozwoju nowoczesnego przemysłu, robotnicy wywalczyli ściślejszy podział na czas pracy oraz na czas wolny (prywatny). Taki podział czasu pracy utrzymuje się do dzisiejszego dnia, chociaż w niektórych branżach wciąż balans pomiędzy czasem prywatnym a pracowniczym jest mocno zachwiany. Ścisły rozdział pomiędzy czasem poświęcanym na pracę i czasem pozostającym do prywatnej dyspozycji ludzi jest bardzo widoczny w zawodach związanych z pracą biurową, pracą w zakładach przemysłowych, czy w szkolnictwie. Jednak w rolnictwie, służbie publicznej a także w branży HoReCa nadal jest słabo zauważalny. Niekiedy balans pomiędzy czasem dla pracodawcy i czasem dla pracownika niebezpiecznie przechyla się na rzecz tego pierwszego. Prowadzi to do niebezpiecznych powikłań i negatywnych zjawisk prawnych, psychicznych i społecznych.

W życiu każdego człowieka podział na czas wolny (prywatny, niepracowniczy, do własnego wykorzystania) i czas pracy (dla pracodawcy, w pracy, będący we władaniu pracodawcy) odgrywa kapitalne znaczenie. Dzięki wyróżnieniu dwóch sfer czasowych człowiek może się samodzielnie rozwijać, być niezależny i wolny przy równoczesnej efektywnej pracy. Istotą jest jednak odpowiednie skomponowanie prywatnej i pracowniczej sfery życia. Jak się okazuje, w przypadku zbyt dużej intensyfikacji czasu pracy pracownik staje się mało efektywny, apatyczny, wręcz wrogi wobec zjawiska pracy, zaś przy kładzeniu zbyt dużego nacisku na istnienie czasu wolnego pracownika staje się leniwy, niekompetentny, także apatyczny i mało efektywny w pracy. Jak pokazują współczesne eksperymenty związane z czasem pracy tzw. *work & life balance* musi być skomponowany właściwie. Pracownik nie może pracować ani zbyt mało, ani zbyt dużo, aby jego życie było efektywne i szczęśliwe. Pewne minimum gwarancyjne w zakresie zachowania równowagi czasu wolnego

i czasu pracy gwarantuje międzynarodowe i krajowe prawodawstwo w zakresie czasu pracy[128].

Doświadczenia wyzysku pracowników wielkich zakładów przemysłowych, robotników rolnych (chłopów pańszczyźnianych), czy niewolnictwo marynarzy wpłynęły na powstanie prawa regulującego wyraźny podział na czas prywatny człowieka oraz czas do dyspozycji pracodawców. Dodatkowo bardzo aktywny ruch robotniczy skutecznie wywalczył oddzielenie czasu pracy od czasu prywatnego. W konsekwencji w Niemczech, Francji i Anglii powstały na przełomie XIX i XX wieku liczne zarządzenia dotyczące maksymalnego dobowego, tygodniowego i miesięcznego czasu pracy robotników rolnych, robotników fabrycznych, marynarzy, dzieci itd[129]. Kiedy na fali przemian społecznych utworzono Międzynarodową Organizację Pracy (23 czerwca 1919 roku) było oczywistym, że warunki pracy w dużej mierze zależą od urealnienia czasu pracy. Dlatego też MOP od początku swojej działalności bardzo mocno zajął się regulowaniem norm czasu pracy różnych kategorii pracowników. Stwierdzono, że bez wyraźnego podziału i uregulowania czasu wolnego i czasu pracy nie może być mowy o ludzkim traktowaniu pracownika, rozwoju człowieka i rozwoju świata[130].

---

[128] S. De Spiegelaere, A. Piasna, *Dlaczego warto i jak należy skrócić czas pracy*, Europejski Instytut Związków Zawodowych, Bruksela 2020, s. 13–55; *Work-Life Balance in the Modern Workplace*, S. Groof de (red.), Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn 2017; A. Smoder, *Czas pracy a problemy równowagi między pracą i życiem pozazawodowym*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka" 2015, nr 3, s. 132–148; R. Tomaszewska-Lipca, *Czas wolny w kontekście czasu pracy*, „Pedagogika Pracy (Radom)" 2009, nr 54, s. 63–71; D. Żołnierczyk-Zreda, *Długi czas pracy a zdrowie psychiczne i jakość życia – przegląd badań*, „Bezpieczeństwo Pracy" 2009, nr 7/8, s. 5–7.

[129] *Eight-hour day*, https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Eight-hour_day&oldid=1037333795 [7 sierpnia 2021 r.]; *Factory Acts*, https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Factory_Acts&oldid=1034570050 [7 sierpnia 2021 r.]; *History of labour law*, https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=History_of_labour_law&oldid=999729653 [7 sierpnia 2021 r.]; B.L. Hutchins, A. Hariison, *A History Of Factory Legislation*, P. S. King Son, London 1911; K. Zabiegliński, Z. Łabaziewicz, *Polskie prawo pracy w okresie międzywojennym: (wybrane zagadnienia)*, „Colloquium", 2010, s. 239–246.

[130] M.D. Stefańska, *Międzynarodowa Organizacja Pracy*, „Rynek Pracy" 1999, nr 11, s. 5–25.

W konsekwencji tamtych wydarzeń pod egidą Międzynarodowej Organizacji Pracy przyjęto wiele rozwiązań prawno-międzynarodowych regulujących czas pracy pracowników. Wszystkie te konwencje regulują: maksymalny tygodniowy czas pracy, który nie może (z wyjątkami) przekraczać 48 godzin; minimalny tygodniowy czas odpoczynku, który nie może być niższy niż 24 godziny oraz dzienny maksymalny czas pracy, który nie powinien przekraczać 8 godzin. Konwencje wprowadzają także obowiązkowy urlop pracowniczy. Wskazują również wyraźnie na podział czasu pracownika na czas pracy i czas prywatny. Pomimo przyjęcia przez społeczność międzynarodową wielu konwencji Polska związała się jedynie konwencją numer 14 (genewską) z 1921 roku (ratyfikacja 21 czerwca 1924 roku). Jej postanowienia jednak stały się podstawą do ustalania norm czasu pracy dla polskich pracowników na gruncie prawa pracy II Rzeczpospolitej, a następnie obowiązującego Kodeksu Pracy[131].

Współcześnie normy czasu pracy w Polsce są kształtowane zasadniczo przez Kodeks Pracy. Czasami jednak regulacje kodeksowe są znacząco modyfikowane przez pragmatyki pracownicze[132]. Pewien wpływ na zasady ustalania czasu pracy ma także prawo Unii Europejskiej, szczególnie dyrektywy dotyczące czasu pracy z 2003 i 2019 roku[133]. Istotne reguły dotyczące zasad określania czasu pracy przynoszą także współczesne umowy międzynarodowe sektorowo regulujące sprawy

---

131 *Konwencje i zalecenia MOP*; Międzynarodowa Konwencja o odpoczynku tygodniowym w zakładach przemysłowych, przyjęta jako projekt dnia 17 listopada 1921 roku w Genewie na Ogólnej Konferencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów (Dz. U. z 1925 r. Nr 54, poz. 384); W. Organiściak, *Prawo pracy II Rzeczypospolitej Szkic dla celów dydaktycznych*, „Z Dziejów Prawa" 2009, t. 10, nr 2, s. 236–241; A.M. Świątkowski, *Prawo pracy II RP: symbioza zatrudnienia pracowniczego i cywilnoprawnego (prolegomena do współczesnego podziału zatrudnienia)*, „Studia z Dziejów Państwa i Prawa" 2015, t. XVIII, nr 1, s. 169–191; art. IV do art. IX ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 142 z późn. zm).

132 K. Baran, Z. Góral, *Pragmatyki pracownicze, op. cit.*; *Pragmatyki pracownicze*.

133 Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. U. UE. L. z 2003 r. Nr 299); Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. U. UE. L. z 2019 r. Nr 186).

związane z czasem pracy np. w transporcie drogowym, lotnictwie czy marynarce handlowej[134]. Niektóre przedwojenne regulacje nadal pozostają w mocy. Wszystkie krajowe i międzynarodowe akty prawne stanowią kompletny korpus prawny kształtujące zasady czasu pracy w polskich zakładach pracy.

Polski Kodeks Pracy i inne akty prawne regulują jedynie zasady określania czasu pracy pracowników zatrudnionych na podstawie przepisów prawa pracy. W polskiej rzeczywistości pracę (w rozumieniu potocznym) wykonują także zleceniobiorcy, osoby zaangażowane na podstawie umów o świadczenie usług oraz sami przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą a także członkowie organów zarządzających przedsiębiorstwami a nawet uczniowie i wolontariusze. Niestety przepisy prawa pracy nie określają zasad czasu pracy takich osób. W praktyce okazuję się, że duża kategoria osób nie jest objęta gwarancjami prawa pracy. W praktyce w większości zakładów pracy mamy do czynienia z pracownikami, których dotyczą normy pracy i quasipracownikami, którzy mogą pracować tyle ile chcą oraz ile nakaże im quasipracodawca. Obecnie ochronna funkcja prawa pracy w tym zakresie jest mocno rozchwiana. Sytuacja pracownika przypomina okres wczesnego kapitalizmu sprzed II połowy XIX wieku.

Branża gastronomiczna jest bardzo specyficznym sektorem gospodarki pod względem stosowania norm pracy. W związku z dużą sezonowością pracy, tymczasowością pracy oraz mocnym eksploatowaniem niepracowniczych form zaangażowania pracowników krajowe i międzynarodowe zasady prawa pracy są tutaj często nieprzestrzegane. Zasadniczo w czasie wytężonego funkcjonowania zakładów gastronomicznych, dużej liczby zamówień, dużych imprez okolicznościowych, odwiedzin wielu klientów, w sezonie turystycznym pracownicy pracują ponad swoje siły bez zwracania uwagi na prawne normy czasu pracy. W okresie zaś stagnacji rynkowej są zwalniani z pracy. W wielu ba-

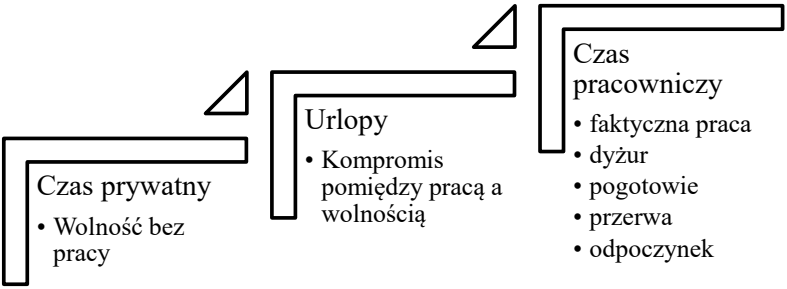
[134] Konwencja o międzynarodowym lotnictwie cywilnym, podpisana w Chicago dnia 7 grudnia 1944 (Dz. U. z 1959 r. Nr 35, poz. 212 z późn. zm.); Konwencja o pracy na morzu, przyjęta przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie dnia 23 lutego 2006 r (Dz. U. z 2013 r. poz. 845 z późn. zm.); umowa europejska dotycząca pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe (AETR) (Dz. U. z 2014 r. poz. 409).

rach i restauracjach szczegółowe normy dotyczące czasu pracy nie są znane i przestrzegane. Zleceniobiorcy są traktowani jako tania siła robocza. W branży gastronomicznej rzadko zdarza się, aby pracownik lub zleceniobiorca pracowali poniżej 12 godzin na dobę oraz 60 godzin tygodniowo. Często pracuje się jeszcze dłużej i to przez wiele miesięcy. Zmęczony i wyeksploatowany pracownik często jest zwalniany przez restauratorów. Urlopy w zakładach gastronomicznych praktycznie nie są udzielane, podobnie jak zwolnienia z powodu choroby. Praca w gastronomii jest jedną z najcięższych pod względem nieprzestrzegania zasad określania czasu pracy. Dlatego też pracownicy pracują w niej krótkotrwale, weekendowo lub sezonowo[135].

6.1. Ustalanie czasu pracy

Pojęcie czas pracy można rozumieć w sposób wąski lub szeroki. Ten pierwszy zostaje określony w Kodeksie Pracy w art. 128 do art. 151^{12} i związanych z nim innych aktach prawnych (pragmatykach pracowniczych i konwencjach). Wąskie znaczenie czasu pracy określa czas pracy pracownika zatrudnionego na podstawie stosunku pracy. W tym kontekście czas pracy to czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 K. P.). W skład wąsko rozumianego czasu pracy nie wchodzi czas prywatny pracownika, lecz jedynie czas pracowniczy. W ramach czasu pracowniczego można wyróżnić: okresy faktycznej pracy np. pracy przy maszynie; okresy pozostawania pod ścisłym kierownictwem i nadzorem pracodawcy, lecz bez wykonywania konkretnych czynności pracowniczych np. dyżur, pogotowie lub po prostu bycie w pracy oraz okresy nie objęte ścisłym kierownictwem i nadzorem pracodawcy, czyli np. przerwa; dobowy lub tygodniowy okresowy czas odpoczynku. W tym drugim przypadku pozostawanie do dyspozycji pracodawcy ma jedynie charakter teoretyczny, nie zaś namacalny. Celem ustanowienia tych cykli bez wykonywania faktycznej pracy jest nadal

[135] A. Kazenas, *Psychospołeczne czynniki ryzyka występujące na stanowiskach pracy w sektorze hotelarskim i gastronomicznym*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka" 2010, nr 7/8, s. 17–19.



14. Czas prywatny a czas pracowniczy

praca, lecz z powodów psychofizycznych, humanitarnych i gospodarczych pracownik musi się regenerować. Bez odpoczynku nie mógłby wykonywać pracy lub byłby w niej nieefektywny[136].

Szeroko pojęty czas pracy nie jest ściśle powiązany z normami prawa pracy. W tym kontekście należy uwzględniać także czas bez pracy, czyli czas prywatny pracownika. Jest to okres, w którym pracownik pozostaje poza strukturą zakładu i nie podlega władzy (kierownictwu) pracodawcy lub zleceniodawcy. W praktyce są to te sytuacje, kiedy pracownik wykonał już swoją pracę i nie ciąży na nim już obowiązek świadczenia (czas po pracy). Dodatkowo na podstawie konsensusu pracodawców i pracowników oraz ingerencji władzy publicznej uznaje się, że czasem prywatnym pracownika są także urlopy określone w Kodeksie Pracy w art. 152 do art. 174[1] oraz w innych aktach prawnych. Celem urlopów zasadniczo nie jest regeneracja sił przed kolejną częścią pracy, lecz rozwijanie prywatnej sfery życia człowieka. W czasie urlopów pracodawca nie ma władzy nad pracownikiem. Pracownik wówczas staje się (prawie) wolnym człowiekiem.

Zasady ustalania czasu pracy drastycznie różnią się w zależności od stosunku prawnego łączącego pracownika lub zleceniobiorcę z pra-

[136] W. Muszalski i in., *Kodeks pracy, op. cit.*, s. 643–645; Ł. Prasołek, *Zarządzanie czasem pracy przez menedżerów: planowanie i rozliczanie czasu pracy zespołu*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2018, s. 1–18; E. Robak, *Czas pracy i jego społeczne odniesienia związane z przenikaniem sfery zawodowej i osobistej pracowników*, „Studia Ekonomiczne" 2016, nr 257, s. 168–175.

codawcą lub zleceniodawcą. W przypadku zatrudnienia o charakterze pracowniczym zasady ustalania czasu pracy określa Kodeks Pracy, pragmatyki pracownicze i inne akty prawne. W przypadku jednak niepracowniczych form zaangażowania personelu czas pracy zasadniczo jest określany umową pomiędzy zleceniodawcą a zleceniobiorcą. W konsekwencji pracownicy pozostają pod ochroną państwową w zakresie tego warunku pracy, zaś quasipracownicy nie są nią objęci. Często okazuje się, że w jednym zakładzie pracy funkcjonują pracownicy według kodeksowych zasad określania czasu pracy i bez określonego czasu pracy z powodu zaangażowania ich na podstawie umów cywilnoprawnych[137]. Sytuacja taka bywa mocno patologiczna. Właśnie z tych przyczyn szczególnie istotne jest rozróżnienie na czas pracy w wąskim i szerokim znaczeniu.

Klasycznie definiuje się czas pracy na podstawie czasu, który spędził pracownik na świadczeniu pracy lub pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy w inny sposób. W praktyce jednak najistotniejszym jest określanie czasu pracy poprzez okresy, w których pracownik nie pozostaje do faktycznej dyspozycji pracodawcy (okresy odpoczynku). Wynika to z gwarancyjnej roli jaką odgrywają regulacje dotyczące czasu pracy dla pracownika. Szczegółowe okresy odpoczynku przewidziane w Kodeksie Pracy mają realizować ogólne założenia prawa pracy dotyczące wypoczynku (art. 14 K. P.) oraz zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 K. P.) a także wypełniać zobowiązania międzynarodowe określone w konwencjach MOP.

W polskim prawie pracy czas pracy zostaje określony w art. 128 K. P. Niemniej zamieszczona tam definicja jest definicją niejednoznaczną, opisową. W konsekwencji istnienie wiele wyjątków i odmian kodeksowej definicji czasu pracy. Pojemność i różnoznaczność wykorzystywanych pojęć: praca zmianowa, pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, doba i tydzień (pracownicze) powoduje, że z punktu widzenia prakseologii definicja czasu pracy znacząco się

[137] K. Antonów i in., *Zatrudnienie niepracownicze, op. cit.*, t.VII, s. 702–743; B. Bury, *Dylematy na tle prawa do wypoczynku w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, „Studia Iuridica Lublinensia" 2015, t. 24, nr 3, s. 377–390; Z. Kubot, *Urlop wypoczynkowy w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2002, nr 9, s. 29–33.

różni od tej kodeksowej. Na jej dyferencjacje wpływają w bardzo dużym stopniu pragmatyki pracownicze oraz dalsze normy Kodeksu Pracy, jurydykatura oraz praktyka pracownicza i gospodarcza. Dlatego też „czas pracy" powinien być określany w stosunku do konkretnej branży, czasu, zakładu pracy a nawet pracownika[138].

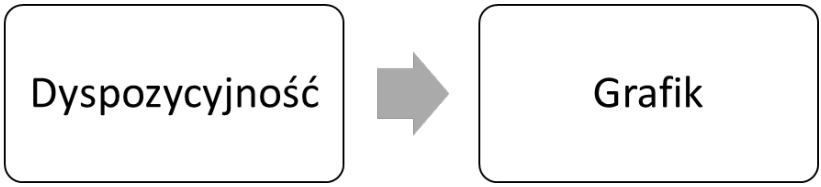
Przykładowo, w branży gastronomicznej bardzo wyraźnie obserwujemy elastyczne definiowanie pojęcia „czas pracy". Jest to znakomity przykład dziedziny życia, w której kodeksowe pojęcie traci na znaczeniu lub wręcz ulega wypaczeniu. W rzeczywistości gospodarczej określona definicja czasu pracy znajduje zastosowanie tylko w typowych branżach, zawodach i sposobach pracy jak np. praca biurowa lub praca w zakładach przemysłowych. W wielu dyscyplinach rzeczywisty czas pracy oznacza zupełnie co innego niż kodeksowa definicja.

W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ zacierają się granice pomiędzy czasem pozostawania do dyspozycji pracodawcy i wykonywania czynności pracowniczych a czasem odpoczynku. W zakładach gastronomicznych istnieje jedynie czas w pracy i czas prywatny pracownika; odpoczynków dobowych, tygodniowych, przerw właściwie nie ma. Czas pracy personelu nie jest kształtowany przez normy prawa pracy, lecz przez potrzeby gospodarcze. Pracuje się tyle czasu i w taki sposób jak potrzebuje dany lokal (pracodawca)[139].

Istotnym jest również fakt, że w zakładach branży żywieniowej nie prowadzi się odpowiednich ewidencji czasu pracy (art. 149 K. P.) oraz nie sporządza się rozkładu pracy (art. 129 §3 K. P.). Zamiast nich wprowadza się tzw. grafik. Grafik jest jednym z najbardziej istotnych dokumentów w każdym gastronomicznym miejscu pracy. Jest to dokument wewnętrzny, przybierający obecnie najczęściej charakter kalendarza w Facebooku lub Google. Na podstawie grafiku nie dokonuje się żadnych zarachowań w celu zachowania standardów czasu pracy określonych w Kodeksie Pracy. Celem prowadzenia grafika jest wyłącznie zapewnienie pełnego obłożenia stanowisk pracy w restau-

[138] F. Contensou, R. Vranceanu, *Working Time: Theory and Policy Implications*, Edward Elgar, Cheltenham 2000; Ł. Prasołek, *Zarządzanie czasem pracy przez menedżerów, op. cit.*

[139] F. Contensou, R. Vranceanu, *Working Time, op. cit.*, s. 139–157.



racji a także umożliwienie kierownictwu zarachowania wynagrodzeń personelu. Według pracowników gastronomii grafik nie jest ustalany przez osoby kierujące zakładem pracy, lecz pracownicy tworzą go i prowadzą samodzielnie i dobrowolnie. Tutaj pojawia się pojęcie „dyspozycyjność". Jeżeli pracownik ma czas i ochotę to wpisuje się do grafiku, stwierdzając równocześnie, że w danym okresie będzie pracował. Jeżeli nie chce pracować to się nie wpisuje. Oczywiście, w konsekwencji nie otrzymuje wynagrodzenia za okresy, w których nie wykonywał czynności pracowniczych, czyli nie wpisał się do grafiku.

Wpisy do tego harmonogramu nie odpowiadają zasadom prawa pracy i nie są z nim powiązane. Zasadniczo, prowadzenie grafiku zależy od pracowników, zaś pracodawca jedynie niekiedy sugeruje pracownikom jego wypełnianie. Co istotne, pracownik, który nie wpisuje się do grafiku, nie wykonuje faktycznie czynności pracowniczych, w dalszej konsekwencji nie otrzymuje pensji za ten czas. Okresy odpoczynku, przerwy oraz często urlopy nie są uwzględniane w grafiku. W konsekwencji za nie pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia. Za pomocą grafiku realizuje się więc jedynie interesy zakładu pracy, nie zaś prawa pracownicze[140].

Patologiczne rozumienie czasu pracy w lokalach gastronomicznych potęgowane jest faktem, że kierownictwo dąży do maksymalizacji zysku i minimalizacji kosztów pracowniczych. Dlatego też z radością angażuje personel sezonowy lub weekendowy. Szczególnie pracownicy sezonowi

[140] M. Barczak, *Jak stworzyć grafik dla pracowników?*, https://marketingrestauracyjny.pl/jak-stworzyc-grafik-dla-pracownikow/ [8 sierpnia 2021 r.]; K. Dolaś, *Grafik pracy w restauracji: jak go stworzyć?*, https://www.grafikoptymalny.pl/blog/grafik-pracy-restauracja/ [8 sierpnia 2021 r.]; *Koszt personelu w gastronomii*, https://gastrowiedza.pl/baza-wiedzy/zarzadzanie-lokalem/koszt-personelu-w-gastronomii [8 sierpnia 2021 r.].

chcą pracować często i długo. Okresy odpoczynków oraz urlopy ich nie interesują. Dlatego też godzą się na redefiniowanie pracowniczego czasu pracy. Co ważne, wynagrodzenia w sektorze gastronomicznym są niskie lub bardzo niskie, zazwyczaj płacone za przepracowanie konkretnej liczby godzin. Nadto, większość osób zaangażowanych w lokalach gastronomicznych to studenci. Oni mogą pracować długo, szybko i witalnie. Nadto nie znają się na przepisach prawa pracy, nie mają siły walczyć o swoje, nie chcą psuć dobrej atmosfery w pracy oraz są pracownikami krótkotrwałymi. Dlatego też wolą zarabiać pracując jak najdłużej, „wyrabiając godziny". Im więcej godzin pracują, tym więcej zarabiają. Również przedsiębiorcom gastronomicznym zależy na tym, aby w sezonie pracować jak najwięcej i zarobić na późniejsze, słabsze okresy. Dlatego też zrozumienie dla kodeksowej definicji czasu pracy jest niewielkie. W rzeczywistości istnieje konsensus pomiędzy personelem a właścicielami restauracji (kierownictwem). Wszyscy udają, że coś takiego jak czas pracy nie istnieje. Dlatego też tworzy się osławiony grafik, który jest własnym, autorskim pomysłem na rozwiązanie organizacji pracy w zakładzie pracy. Niestety, jest pomysłem sprzecznym z zasadami prawa pracy.

Problem czasu pracy w rozumieniu prawa pracy potęguje w branży gastronomicznej fakt, że duża część personelu barów i restauracji jest zaangażowana na podstawie umów cywilnoprawnych. W lokalach sezonowych taka sytuacja może dotyczyć nawet wszystkich kucharzy i kelnerów. Normy prawa pracy nie dotyczą osób, które są faktycznie zleceniobiorcami. Gwarancje prawne nie chronią ich przed wyzyskiem przedsiębiorców. W praktyce gastronomicznej nigdy nie określają ściśle czasu jaki dana osoba ma poświęcić na realizację zlecenia. Szczegółowe ustalenia są pozostawiane dalszym uzgodnieniem pomiędzy stronami lub potrzebie chwili. Wspomniany grafik w takim przypadku stanowi te dodatkowe uzgodnienia, modyfikujące lub rozszerzające pierwotną umowę cywilnoprawną.

W konsekwencji szerokiego funkcjonowania umów cywilnoprawnych w praktyce gastronomicznej duża grupa personelu zakładów żywieniowych właściwie może wykonywać zlecenia bez przerwy. Nie ma prawa do przerwy, odpoczynku dobowego lub tygodniowego, okresów odpoczynku w systemie równoważnym czasu pracy, nawet

nie ma prawa do urlopu. Czas pracy takich ludzi dzieli się wyłącznie na czas faktycznego wykonywania czynności, za który otrzymuje się wynagrodzenia oraz czas prywatny, za który wynagrodzenia się nie otrzymuje. Dlatego też zleceniobiorcom zależy na tym, aby pracować jak najwięcej. Teoretycznie zleceniobiorcy faktycznie realizujący obowiązki pracownicze na zasadach pracowniczych są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę nawet wówczas, kiedy umowa była inaczej zatytułowana (art. 22^1 K. P.). W konsekwencji należy zawsze stosować wobec nich zasady określania czasu pracy. W praktyce jednak istnieje daleko idący konsensus pomiędzy pracodawcami i quasipracownikami, aby nie uznawać zleceniobiorców za pracowników[141].

W związku ze znacząca liczbą zleceniobiorców zaangażowanych do pracy w lokalach gastronomicznych to właśnie taki sposób myślenia o czasie pracy personelu definiuje sposób pracy całego zespołu. Stąd też pracownicy są włączani w zasady dotyczące zleceniobiorców. W konsekwencji zasady prawa pracy nie dotyczą nikogo w lokalach gastronomicznych. Jest to bardzo poważna patologia na rynku pracy w Polsce. Taka sytuacja wyraźnie narusza krajowe i międzynarodowe standardy prawa pracy. Jest to jednak sytuacja powszechna i nic nie wskazuje na to, aby miała się szybko zmienić.

6.2. Systemy czasu pracy

Normy, systemy i wymiar czasu pracy służą konkretyzacji pracowniczych gwarancyjnych norm prawa pracy. Dzięki szczegółowym wytycznym łatwo jest rozróżnić czas prywatny pracownika od czasu pracy, ten zaś od czasu wykonywania faktycznych czynności od czasu odpoczynku. Zasadniczo jednak normy czasu pracy dotyczą tylko czasu pracowniczego. Czas prywatny pozostaje poza szczegółowymi regulacjami w tym zakresie, ponieważ jest on „własnością" pracownika i pozostaje poza domeną pracodawcy. Urlopy pracownicze pozostają pewnym stanem przejściowym pomiędzy czasem prywatnym i czasem

[141] P. Grzebyk, *Analiza orzecznictwa sądowego w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zatrudnienie pracownicze a zatrudnienie cywilnoprawne, op. cit.*; A. Musiała, *Anna Musiała, op. cit.*, s. 158–213.

pracowniczym. Regulacje w tym zakresie służą kompromisowi pomiędzy tymi dwoma stanami.

Kodeks pracy szczegółowo określa normy i wymiar czasu pracy. Określone zasady mają charakter norm semiimperatywnych, czyli są jednostronnie ściśle wiążące. Oznacza to, że gwarancje prawne mają charakter gwarancji minimalnych. Pracodawca może rozszerzyć oddziaływanie normy, lecz jedynie poprzez zwiększenie gwarancji. Umniejszenie tym zasadom jest prawnie nieprawidłowe[142]. Zawarte w polskim prawie pracy zasady dotyczące wymiaru czasu pracy pracowników są realizacją prawa do wypoczynku wskazanego w art. 66 ust. 2 Konstytucji RP oraz 14 K. P. Stąd też tak naprawdę czas pracy należy definiować z punktu widzenia zagwarantowania pracownikowi minimalnej wielkości odpoczynku. Wbrew pozorom takie podejście sprzyja także zachowaniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz efektywności pracy. Również współczesna idea *life & work balace* jest realizowana przez szczegółowe normy czasu pracy. Zawarte w polskim Kodeksie Pracy zasady ustalania wymiaru i systemu czasu pracy w pełni realizują gwarancje prawa międzynarodowego i spuściznę walki robotniczej[143].

Określone w Kodeksie Pracy normy i systemy czasu pracy mogą być szeroko modyfikowane przez pragmatyki pracownicze i służbowe. Co istotne, wskazane zasady nie dotyczą zleceniobiorców, wolontariuszy, osób wykonujących pracę na podstawie umów o świadczenie usług, wykonujących dzieła. Polskie prawo nie reguluje czasu pracy takich osób. Wymiar i system czasu pracy, dla tego typu osób może określać jedynie umowa pomiędzy stronami. W praktyce czas pracy osób zaangażowanych na podstawie stosunku cywilnoprawnego nie jest niczym regulowany. Niekiedy takie osoby pracują bez przerwy.

Pozornie przepisy Kodeksu Pracy bardzo przejrzyście i precyzyjnie określają wymiar czasu pracy pracowników. Realizując konwencje MOP Kodeks wskazuje, że w ciągu jednej doby pracownik może praco-

---

[142] J. Chaciński, *Prawo pracy a prawo prywatne*, „Roczniki Nauk Prawnych" 2009, t. 19, nr 1, s. 13–15.

[143] S. Groof de (red.), *Work-Life Balance in the Modern Workplace, op. cit.*; A. Wiącek-Burmańczuk, *Konstytucyjne prawo do wypoczynku*, „Przegląd Sejmowy" 2017, nr 5, s. 109–123.

wać 8 godzin, zaś tygodniowo 40 godzin (art. 129 §1 K. P.). Pracodawca powinien sporządzić rozkład czasu pracy dla danego pracownika lub w inny sposób go o nim powiadomić. Święto obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin (art. 130 §2 K. P.), zaś maksymalna liczba nadgodzin w tygodniu nie może przekroczyć 8 godzin, co oznacza maksymalny możliwy wymiar czasu pracy w wysokości 48 godzin (art. 131 §1 K. P.). Pracownik ma prawo do pracy w nadgodzinach, czyli w okresie powyżej normy pracy (art. 151 K. P). W określonych sytuacjach pracownicy pracują w porze nocnej (art. 151^7 K. P.) oraz w weekendy i w święta (art. 151^9 K. P.). Po przepracowaniu swojej normy pracy pracownicy mają prawo do odpoczynku (art. 132 K. P.) a w trakcie pracy prawo do przerwy (art. 134 K. P.). Za okresy pozostawania do dyspozycji pracodawcy, czyli wykonywania faktycznych czynności pracowniczych (np. przygotowywania dań, lub stania przy taśmie), oraz w innych okresach pozostawania do dyspozycji pracodawcy, lecz niewykonywania faktycznych czynności pracowniczych (okresy odpoczynku, pogotowie, dyżur) pracownik otrzymuje wynagrodzenie[144].

Reguły prawa pracy dotyczące ustalania normy, wymiaru i systemu czasu pracy pracownik wydają się być bardzo proste. W świadomości większości polskich pracowników kształtują się one wyłącznie tak jak wyżej zakreślono. Również większość pracodawców, głównie mikro i małych przedsiębiorców, właśnie w ten sposób pojmuje zasady ustalania wymiaru czasu pracy pracowników[145]. Niestety, w praktyce polskie prawo pracy jest znacznie bardziej skomplikowane. W rzeczywistości zasady wymiaru czasu pracy, normy pracy i system pracy pracowników są kształtowane przez wyjątki od podstawowych reguł.

Odstępstwa od ogólnych zasad prawa pracy dotyczącego czasu pracy pracowników wynikają z różnych źródeł. Przede wszystkim są one kształtowane przez sam Kodeks. Dodatkowo liczne ustawy odrębne, zwane pragmatykami pracowniczymi, w sposób odmienny kształtują czas pracy wielu kategorii pracowników Wbrew pozorom są to szerokie grupy zawodowe, ponieważ czas pracy zostaje zmodyfikowany

144 K. Stefański, *Czas pracy*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013.

145 U. Kopeć, *Świadomość prawa pracy jako element świadomości prawnej studentów. Socjologiczne studium przypadku na przykładzie studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2014.

dla tak odmiennych grup pracowniczych jak: kierowcy zawodowi, prokuratorzy, lekarze, żołnierze, nauczyciele czy marynarze. Odmienne od kodeksowych systemów czasów pracy jest w Polsce co najmniej 34 (liczba pragmatyk zawodowych). W każdej grupie występuje od kilku do kilkudziesięciu zawodów[146]. Również orzecznictwo sądowe w bardzo istotnym stopniu przyczynia się do istotnego rozszerzania i reinterpretacji podstawowych kodeksowych zasad określania czasu pracy[147]. Największy jednak wpływ na praktykę ustalania i przestrzegania zasad dotyczących czasu pracy pracowników ma praktyka gospodarcza. Z powodu permanentnego nacisku pracodawców na pracowników zasady ustalania czasu pracy podlegają daleko idącej relatywizacji i uelastycznianiu. Bardzo często są naginane i łamane[148]. W konsekwencji orzecznictwo sądowe i doktryna poszukują balansu pomiędzy interesami przedsiębiorców a interesami pracowników. Dlatego też reguły kodeksowe podlegają daleko idącej reinterpretacji w toku działalności orzeczniczej. Coraz częściej także zasady ustalania czasu pracy są zmieniane przez ustawodawcę w celu dostosowywania ich do realiów rynkowych[149].

Wymiar czasu pracy w rzeczywistości jest kształtowany poprzez ustalony system czasu pracy oraz okresy odpoczynku. Wskazując na zasady ustalania wymiaru czasu pracy Ustawodawca wielokrotnie używa pojęć „okres rozliczeniowy" oraz „przeciętny pięciodniowy tydzień pracy". Są to sformułowania, które relatywizują i uelastyczniają ogólny 40 godzinny tydzień i 8 godzinny dzień pracy. W rzeczywistości oznaczają one, że pracownik co do zasady pracuje 8 godzin na dobę oraz 40 godzin tygodniowo, lecz jest to wartość średnia dla okresu

---

146 K. Baran, Z. Góral, *Pragmatyki pracownicze, op. cit.*; *Pragmatyki pracownicze*.

147 np. M. Derlacz, *Pojęcie czasu pracy na tle orzecznictwa ETS*, „Polityka Społeczna" 2008, nr 5–6; E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, op. cit.*; K. Stefański, *Pojęcie miesiąca w kodeksie pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2016, nr 2.

148 R. Muster, *Pracujący biedni na rynku pracy. Procesy uelastyczniania zatrudnienia a zjawisko pauperyzacji pracowników*, „Studia Socjologiczne" 2012, t. 206, nr 3, s. 29–47.

149 np. Ł. Guza, *Propozycje zmian w nowym Kodeksie pracy – dłuższy czas pracy, zmiany w nadgodzinach*, https://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/zatrudnianie_i_zwalnianie/773062,Propozycje-zmian-w-nowym-Kodeksie-pracy-dluszy-czas-pracy-zmiany-w-nadgodzinach.html [9 sierpnia 2021 r.].

rozliczeniowego. Możliwym jest, że pracownik będzie pracował 6 dni w tygodniu 12 godzin na dobę, lecz w ramach całego okresu rozliczeniowego średnia wartość będzie wynosiła 40 godzin tygodniowo i 8 godzin na dobę (zasady ustalania wskazuje art. 130 i art. 131 K. P.). Okres rozliczeniowy jest to przyjęty czas, w ramach którego ocenia się liczbę przepracowanych przez pracownika godzin i ustala się średniotygodniową i właściwie także średniodzienną liczbę przepracowanych godzin. Uwzględniając, więc przepisy wskazane w art. 129 K. P. należy przyjąć, że okres rozliczeniowy może wynosić nawet 12 miesięcy, chociaż nie powinien przekroczyć 4 miesięcy. W praktyce pracownik mógłby pracować przez 4 miesiące (w sytuacjach wyjątkowych 12 miesięcy) bez przerwy przez wiele tygodni (przy okresie 12 miesięcznym przez wiele miesięcy) następnie zaś następowałby wielotygodniowy (wielomiesięczny) okres odpoczynku w celu zbilansowania przeciętnego 40 godzinnego tygodnia pracy[150]. Niestety w niektórych branżach np. w turystyce lub gastronomii często dochodzi do takiej sytuacji.

Sposobem na niedoprowadzanie do sytuacji, w której pracownicy będą pracować non stop są kodeksowe unormowania dotyczące okresów odpoczynku. Dzięki nim pracownikowi muszą być udzielane okresy odpoczynku w celu zachowania zasad BHP. Dlatego też praca bez przerw przez wiele miesięcy nie jest w pełni możliwa. Drugim sposobem na zracjonalizowanie i ukierunkowanie sposobów określania czasu pracy pracowników jest także wprowadzenie systemów i rozkładu czasu pracy, które określa Kodeks Pracy w art. 135 do art. 149. Prawnie zagwarantowane systemy i rozkład czasu pracy ma uniemożliwić pracodawcy wyzyskiwanie pracownika poprzez zmuszanie go do pracy bez przerwy, nieudzielanie mu okresów odpoczynku, zmuszanie go do pracy w weekendy, czy w nocy. Bez istnienia szczegółowych wytycznych dotyczących systemów czasu pracy i rozkładu pracy pracownicy mogliby być zmuszani do pracy bez większych przerw w ramach długotrwałych okresów rozliczeniowych, co prowadziłoby do niewolnictwa.

Kodeks pracy wskazuje, że w zakładzie pracy ustala się system i rozkład czasu pracy w regulaminie pracy, obwieszczeniu, zarządze-

[150] W. Muszalski i in., *Kodeks pracy, op. cit.*, s. 651–662; Ł. Prasołek, *Zarządzanie czasem pracy przez menedżerów, op. cit.*, s. 39–233.

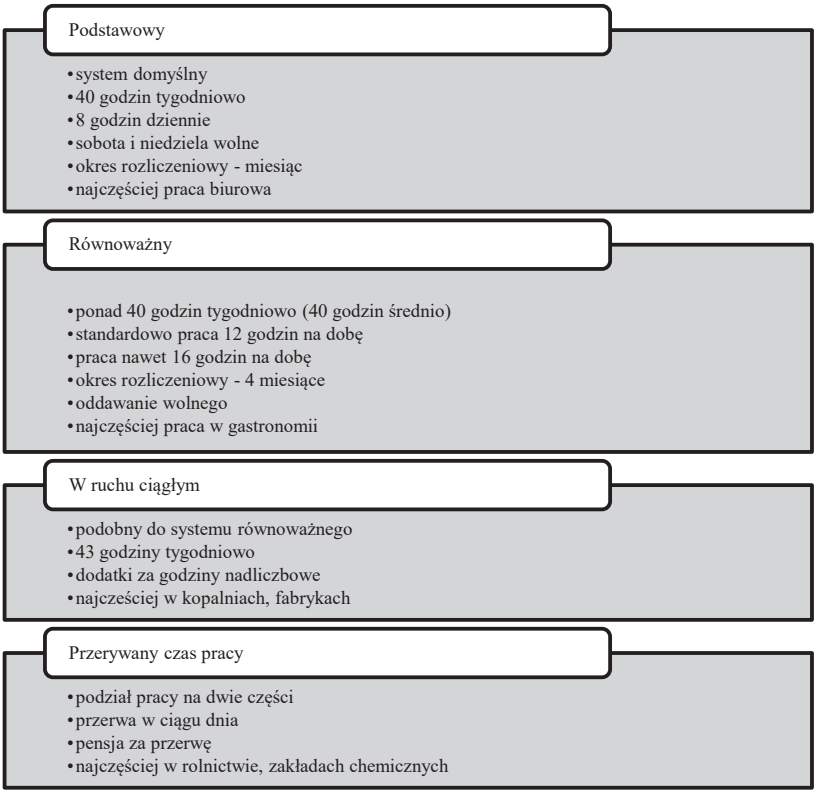
niem pracodawcy lub wskazuje się go w umowie o pracę (art. 150 K. P.). Pracodawca może ustalić system czasu pracy dla wszystkich pracowników (standardowo), dla grup pracowniczych a nawet indywidualnie (art. 142 K. P.). Jeżeli pracodawca nie ustala żadnych specjalnych sposobów określania systemu czasu pracy i rozkładu pracy to obowiązuje podstawowy system czasu pracy. Domyślny system jest stosowany głównie w pracy biurowej oraz w zakładach przemysłowych jednozmianowych. Jest to ogólny, domyślny system charakteryzowany w prawie pracy. Pracownik pracuje w tygodniu 40 godzin, dziennie 8 godzin, w niedziele i święta pracownik ma wolne (art. 151^9 K. P.); okresem rozliczeniowym jest jeden miesiąc[151].

W wielu polskich zakładach pracy w Polsce obowiązują inne systemy czasu pracy. Ustawodawca wprowadza takie systemy czasu pracy jak: równoważny, pracy w ruchu ciągłym, przerywany, skróconego tygodnia pracy, pracy weekendowej, zadaniowy. W przypadku równoważnego sytemu czasu pracy pracownicy mogą pracować na dobę 12 godzin, zaś w specjalnych okolicznościach 16 a nawet 24 godziny na dobę (art. 135 do art. 137 K. P.). Okres rozliczeniowy może wynosić nawet 4 miesiące. Oznacza to, że pracownik może pracować przez 4 miesiące po 12 godzin na dobę lub przez miesiąc po 16 godzin na dobę, lecz z zachowaniem przeciętnego 40 godzinowego tygodnia pracy. Dodatkowo pracodawca jest obowiązany „oddawać wolne". Jednak dodatkowy odpoczynek musi zostać udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, aby przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy nie przekroczył 40 godzin. Odpoczynek w tym systemie pracy jest więc podwójny – wynikający z ogólnych zasad prawa pracy oraz z tego systemu czasu pracy (art. 136 §2 K. P.). W praktyce wielu branż np. gastronomicznej, pracownik może pracować przez dwa tygodnie po 16 godzin na dobę lub dwa miesiące po 12 godzin na dobę każdego dnia. Dopiero po tym okresie pracodawca „oddaje wolne"[152].

System czasu pracy w ruchu ciągłym jest coraz rzadziej stosowanym rozkładem czasu pracy. Był on szczególnie popularny w dużych zakładach przemysłowych, pracujących w trybie permanentnym np.

[151] K. Stefański, *Czas pracy, op. cit.*, s. 56–61.

[152] A. Różańska-Prawdzik, *Systemy równoważnego czasu pracy w kodeksie pracy*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017; K. Stefański, *Czas pracy, op. cit.*, s. 61–69.



15. Systemy czasu pracy

w stalowniach lub kopalniach, gdzie nie można było wygasić pieca martenowskiego i pracownicy musieli bez przerwy go obsługiwać. Ten system ustalania czasu pracy właściwie jest systemem równoważnym, lecz z uwzględnieniem pewnych odmienności. Najważniejszym jest zmodyfikowanie długości przeciętnego tygodniowego okresu rozliczeniowego do 43 godzin oraz zagwarantowanie pracownikom dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 138 K. P.). Ustalenie w zakładzie pracy tego systemu czasu pracy ma na celu określenie dodatkowych gwarancji dla pracowników. Wyodrębnienie tego systemu od systemu równoważnego jest powodowane silnymi wpływami

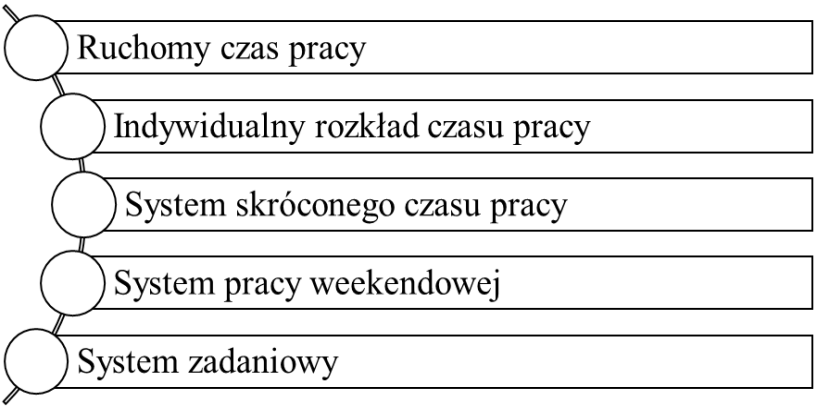
politycznymi robotników dużych zakładów przemysłowych i spuścizną Polski Ludowej[153].

System przerywanego czasu pracy (art. 139 K. P.) również należy do systemów anachronicznych. Dzisiaj jest coraz rzadziej stosowany. Powodem odchodzenia od jego stosowania jest jego nieopłacalność zarówno dla pracownika jak i pracodawcy. Tutaj dobowa praca pracownika może być podzielona na dwie części, które oddziela przerwa trwająca nie więcej niż 5 godzin. Jednak pracodawca jest obowiązany zapłacić pełne wynagrodzenie pracownikami za okres faktycznej pracy oraz połowę wynagrodzenia za okres przerwy. Jest to więc rozwiązanie niekorzystne dla obu stron kontraktu pracy. Taki rozkład czasu pracy stosuje się wyłącznie wówczas, kiedy jest to niezbędne z powodu zewnętrznych czynników np. atmosferycznych lub technologicznych. Współcześnie jednak przedsiębiorcy dążą do maksymalizacji sił produkcyjnych i ograniczani kosztów. W konsekwencji pracownicy nie muszą oczekiwać na dokonanie się jakiś naturalnych czy technologicznych działań. Dlatego też ten rozkład systemu czasu pracy szybko odchodzi w zapomnienie[154].

Ruchomy czas pracy (art. 140^1 K. P.), indywidualny rozkład czasu pracy (art. 142 K. P.), system skróconego czasu pracy (art. 143 K. P.) oraz system pracy weekendowej (art. 144 K. P.) właściwie nie są odrębnymi systemami określania czasu pracy. Są one właściwie modyfikacjami równoważnego systemu czasu pracy. W ramach ruchomego czasu pracy dochodzi do modyfikacji polegającej na uelastycznieniu czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy ze względu na potrzeby pracodawcy. W przypadku rozkładu indywidualnego czas pracy pracownika jest ustalany indywidualne nawet wówczas, kiedy normalnie byłby objęty systemem czasu pracy dla całej załogi lub grupy pracowniczej. Skrócony zaś czas pracy ma także za zadanie uelastyczniać pracę, umożliwiając pracę np. przez 4 dni w tygodniu, lecz nie przez 8 a nawet 12 godzin na dobę. System pracy weekendowej jest także modyfikacją systemu równoważnego. W praktyce jednak samodzielnie jest rzadko

[153] K. Stefański, *Czas pracy, op. cit.*, s. 69–72.

[154] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, op. cit.*, op. 139; B. Stanibuła, *Prawne ramy przerywanego czasu pracy*, „Polityka Społeczna" 2007, nr 2, s. 13–16.



16. Dodatkowe systemy czasu i rozkładu pracy

stosowany, ponieważ nie umożliwia pracownikowi wypełniania 40 godzin w tygodniu (pełnego etatu)[155]. Wszystkie te specjalne modyfikacje zrównoważonego systemu czasu pracy są odpowiedzią na zmieniające się warunku gospodarcze.

Zadaniowy system czasu pracy określony w art. 140 K. P. jest formą maksymalnego uelastycznienia czasu pracy. W tym systemie właściwie nie obowiązują ścisłe reguły ustalania wymiaru czasu pracy. Należy stosować wyłącznie zasady ogólne określone w art. 129 K. P. Oznacza to, że pracodawca praktycznie może uzależnić wszystkich pracowników od swoich potrzeb i decyzji. W okresie rozliczeniowym, który może trwać nawet 12 miesięcy, pracownicy mogą być zobowiązani do pracy nawet 16 godzin na dobę. Równocześnie nie istnieją w tutaj szczegółowe wytyczne określające maksymalną dobową i tygodniową normę pracy oprócz ogólnych zasad ustalania czasu wypoczynku i rozliczania pracy w ramach okresów rozliczeniowych. Taki system czasu pracy właściwie uzależnia pracownika od pracodawcy. Nadto może być stosowany właściwie zawsze, kiedy taką decyzję podejmie pracodawca[156]. Dodatkowo

[155] W. Muszalski i in., *Kodeks pracy, op. cit.*, s. 678–711.

[156] K. Rączka, *Zadaniowy czas pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2019, nr 2, s. 18–21; B. Stanibuła, *Ewolucja zasad stosowania zadaniowego czasu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2005, nr 8, s. 26–32.

kierownicy w zakładach pracy, nawet najniższego rzędu, nie muszą mieć jakiegokolwiek odpoczynku i nie dotyczą ich ogólne ograniczenia tygodniowego czasu pracy (art. 131 §2 oraz art. 132 §2, pkt. 1 K. P.)[157].

Wprowadzenie takiego systemu czasu pracy prowadzi do praktycznego niewolnictwa pracowników. Dodatkowo czas pracy ustalony w takim systemie bardzo przypomina niepracownicze formy zatrudnienia. W założeniu miał on służyć uelastycznianiu czasu pracy pracowników w celu realizacji celów gospodarczych pracodawców. Jednak w niektórych branżach ta idea doprowadziła do wypaczenia zasad stosowania prawa pracy i złączenia się pracowniczych i niepracowniczych form określania czasu pracy. Obecnie należy być bardzo ostrożnym w przypadku stosowania przez pracodawcę zadaniowego czasu pracy, ponieważ istnieje duże prawdopodobieństwo, że będzie to służyło daleko idącemu naruszaniu zasad prawa pracy.

Kodeks pracy przewiduje także specjalne zasady dotyczące pracy w porze nocnej, w okresach odpoczynku pracowniczego oraz w weekendy a także specjalne zasady pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 do art. 151^{12} K. P.). Praca w takich okresach ma jednak charakter wyjątkowy. Czas takiej pracy jest szczegółowo regulowany i reglamentowany przepisami prawa pracy. Co do zasady także, to pracownik musi wyrazić zgodę lub nie sprzeciwiać się pracy w tych okresach. Nadto pracownik winien otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie[158].

W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ zasady ustalania czasu pracy, jego wymiaru i rozkładu praktycznie nie obowiązują. Nie znaczy to, że przepisy prawa pracy nie dotyczą lokali gastronomicznych, jednak przedsiębiorcy gastronomiczni stosują swoje własne zasady ustalania czasu pracy. W dużej mierze są one sprzeczne z regułami prawa pracy lub służą omijaniu ustawowych zasad. Pracownicy gastronomii podkreślają, że kwestia ustalania wymiaru czasu pracy, wynagrodzeń oraz okresów odpoczynku są sprawami najbardziej kontrowersyjnymi. Równocześnie to właśnie ustalanie wymiaru czasu pracy jest przez nich najbardziej krytykowane. Stanowi, obok wynagrodzenia, największą barierą dla

[157] K. Stefański, *Elastyczny czas pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 145–149, 182–197.

[158] K. Stefański, *Czas pracy, op. cit.*, s. 103–190.

podejmowania zatrudnienia w barach czy restauracjach. Również jest najczęstszym powodem odchodzenia z pracy[159].

W większości branż, w większym bądź mniejszym stopniu, równowaga pomiędzy interesami pracodawców o pracowników jest zachowywana. W przypadku większego zapotrzebowania na pracę są stosowane bardziej elastyczne formy ustalania normy i systemu pracy np. równoważny czas pracy lub praca weekendy. W przypadku mniejszego zapotrzebowania na pracę stosuje się podstawowy system czasu pracy[160]. W branży gastronomicznej jest jednak inaczej. Ten sektor gospodarki permanentnie cierpi na brak pracowników, którzy dodatkowo ciągle się zmieniają[161]. Równocześnie sezonowość lokali gastronomicznych powoduje chęć przedsiębiorców maksymalizacji krótkotrwałych zysków przy maksymalizacji korzyści z pracy taniej siły roboczej i minimalizacji kosztów. Nawet elastyczne systemy ustalania wymiaru czasu pracy okazują się zbyt kosztowne. Dlatego też pracodawcy za wszelką cenę usiłują obchodzić nawet bardzo liberalne i elastyczne systemy ustalania wymiaru czasu pracy. Dlatego też dochodzi do daleko idących patologii.

---

159 A. Bartosiewicz, *Stawki godzinowe w gastronomii. Czy warto szukać pracy w barze lub restauracji?*, https://strefabiznesu.pl/stawki-godzinowe-w-gastronomii-czy-warto-szukac-pracy-w-barze-lub-restauracji/ar/c10-15640488 [9 sierpnia 2021 r.]; P. Jankowski, *Praca w niedziele i święta w gastronomii i zakładzie hotelarskim*, http://prawowgastronomii.pl/praca-w-niedziele-i-swieta-w-gastronomii-i-zakladzie-hotelarskim/ [9 sierpnia 2021 r.]; K. Kolibabski, *Czemu pracownicy uciekają z pracy w restauracjach? „Gastronomia uczepiła się zleceniówek jak głupia"*, https://next.gazeta.pl/next/7,151003,27129209,czemu-pracownicy-uciekaja-z-pracy-w-restauracjach-gastronomia.html [9 sierpnia 2021 r.]; A. Wrona, *Godziny, napiwki, umowy. Blaski i cienie pracy w gastronomii*, https://praca.trojmiasto.pl/Godziny-napiwki-umowy-Blaski-i-cienie-pracy-w-gastronomii-n114119.html [9 sierpnia 2021 r.]; *Wynagrodzenie stałe – czyli płaca za czas pracy w gastronomii*, https://gastrowiedza.pl/baza-wiedzy/zarzadzanie-personelem/wynagrodzenie-stale-czyli-placa-za-czas-pracy-w-gastronomii [9 sierpnia 2021 r.].

160 K. Stefański, *Elastyczny czas pracy, op. cit.*, s. 28–47.

161 *Dlaczego nie ma chętnych do pracy w gastronomii? Rozmowa z Katarzyną Selentą z Kulinarisk Solutions*, https://posbistro.com/blog/pl/dlaczego-nie-ma-chetnych-do-pracy-w-gastronomii-rozmowa-z-katarzyna-selenta-z-kulinarisk-solutions/ [9 sierpnia 2021 r.]; Ł. Jeżak, *W gastronomii brakuje rąk do pracy*, *op. cit.*; R. Krzycki, *Gdzie uciekli pracownicy gastronomii?*, https://www.horecabc.pl/gdzie-uciekli-pracownicy-gastronomii/ [9 sierpnia 2021 r.].

Uczestnicy badania podkreślają, że w podmiotach z branży gastronomicznej wynagrodzenia są bardzo niskie (w wysokości minimalnej płacy do maksymalnie 150% minimalnej płacy). Każdy jednak z pracowników chce zarobić jak najwięcej. Dlatego też w barach czy lodziarniach „pracuje się godzinami" i na godziny. Im więcej pracownik wypracuje godzin, tym więcej zarobi. Często pracownik otrzymuje wynagrodzenie godzinowe, chociaż nie jest to obecnie regułą. Pracownicy chcą pracować tak dużo jak tylko mogą, aby zarobić jak najwięcej[162]. Pracodawcy, szczególnie w sezonie lub w godzinach największego popytu, dążą do maksymalizacji pracy pracowników. Wiedzą, że trudno jest znaleźć stałego kompetentnego pracownika, ponieważ młodzi szybko się zniechęcają i odchodzą, zaś profesjonalistów gastronomicznych (głównie kucharzy) brakuje na rynku pracy. Dodatkowo to interes gospodarczy, czas otwarcia lokali gastronomicznych, kształtuje potrzeby zakładów gastronomicznych w zakresie popytu na pracę. Okazuje się, że zarówno pracownik jak i pracodawca mają wspólny interes, aby pracownik pracował jak najdłużej. Pracodawca jednak wykorzystując swoją pozycję dominującą i nie podwyższa wynagrodzenia, co w konsekwencji prowadzi do uzależnienia pracowników. W ten sposób pracownicy dążą do maksymalizacji czasu pracy w lokalach gastronomicznych, lecz pracodawcy nie podwyższają im wynagrodzenia. W konsekwencji pracownicy pracują bardzo dużo, często ponad własne siły, zaś pracodawcy chętnie godzą się na pracę po wiele godzin, lecz za głodowe stawki.

Prawdopodobnie to porozumienie pomiędzy pracownikiem a przedsiębiorcą odnośnie czasu pracy prowadziłoby do sytuacji, w której personel pracowałbym bez przerwy 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu. Zwarzywszy, że w tej branży pracują głównie silni, zdrowi i niezależni studenci to taki model pracy absolutnej mógłby być bliski zrealizowania. Na przeszkodzie realizacji tej idei stoi prawo pracy. Dlatego też pracodawcy, lecz przy cichym przyzwoleniu pracowników, stosują metody

[162] A. Bartosiewicz, *Stawki godzinowe w gastronomii. Czy warto szukać pracy w barze lub restauracji?*, *op. cit.*; B. Sójka, *Zarobki w gastronomii w Polsce*, https://www.easysend.pl/blog/zarobki-w-polsce-gastronomia/ [9 sierpnia 2021 r.]; *Zarobki pracownika gastronomii*, https://wynagrodzenia.pl/moja-placa/ile-zarabia-pracownik-gastronomii [9 sierpnia 2021 r.]; *Ibidem*.

obchodzenia zasad prawa pracy. Większość pracowników się na to godzi w celu maksymalizacji zysków poprzez wielokrotne wyrabianie normy pracy w sprzeczności z regułami prawnymi.

Podstawową formą omijania reguł dotyczących czasu pracy stosowaną w lodziarniach, naleśnikarniach czy barach jest angażowanie personelu na podstawie umów cywilnoprawnych. Zleceniobiorców nie dotyczą żadne regulacje związane z ustalaniem wymiaru, norm czy systemu czasu pracy. Nie są pracownikami w rozumieniu prawa pracy. Dlatego też mogą świadczyć zlecenia lub usługi właściwie bez przerwy[163]. W praktyce zleceniobiorcy są w stanie pracować w zakładach gastronomicznych w przedziale od 12 do 16 godzin na dobę. W przypadku lokali sezonowych taka praca odbywa się nawet 7 dni w tygodniu przez 2, 3, 4 miesiące, czyli do końca sezonu turystycznego. W rzeczywistości jest to współczesne niewolnictwo. W związku z tym, że zleceniobiorcami są często studenci, praca w takim wymiarze okazuje się być dla młodego i zdrowego człowieka możliwa. Dla quasi-pracodawcy jest ona korzystna, ponieważ jedna osoba może pracować za dwie lub trzy inne osoby. Równocześnie zleceniobiorca otrzymuje stawkę godzinową na poziomie płacy minimalnej. Dlatego jedynie wypracowując wiele godzin jest w stanie godziwie zarobkować.

Sytuacja zleceniobiorców oraz osób świadczących usługi na rzecz przedsiębiorstw gastronomicznych niejako automatycznie rozszerza się na pracowników w rozumieniu prawa pracy. Ci są rzadkością w branży gastronomicznej. Jednak w konsekwencji nadużywania niepracowniczych form zatrudnienia sytuacja związana z obliczaniem czasu pracy pracowników wygląda podobnie jak w przypadku zleceniobiorców. Oni również pracują od 12 do 16 godzin na dobę, nawet 7 dni w tygodniu, często bez odpowiednich limitów odpoczynku dobowego i tygodniowego. Wywiadowani podkreślają, że pracownicy nigdy nie wiedzą w jaki sposób jest określany wymiar czasu ich pracy oraz system czasu pracy zgodny z Kodeksem Pracy. Właściwie ich to nie interesuje, ponieważ zależy im na jak największej liczbie przepracowanych godzin, tak samo jak zleceniobiorcom. Wobec pra-

[163] K. Antonów i in., *Zatrudnienie niepracownicze, op. cit.*, t. VII, s. 323–329, 661–667, 705–721; B. Bury, *Dylematy na tle prawa do wypoczynku w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, *op. cit.*, s. 388–390.

cowników pracodawcy także nie stosują się do kodeksowych okresów odpoczynku i przerw. W rzeczywistości pracodawcy traktują pracowników tak samo jak zleceniobiorców; realizowane zadania i reżim pracy są identyczne, podobnie jak czas i wymiar pracy, system pracy i wysokość wynagrodzenia.

Uczestnicy badania podkreślają jednak, że inaczej wygląda sytuacja rozliczania czasu pracy pracowników i zleceniobiorców. W obu przypadkach w zakładzie gastronomicznym jest prowadzony wewnętrzny grafik pracy, do którego pracownicy i zleceniobiorcy oraz w mniejszych zakładach także kierownictwo wpisują swoją dyspozycyjność, czyli czas, w którym chcą pracować (świadczyć zlecenie, świadczyć usługi). Nie jest to rozkład pracy ani ewidencja czasu pracy, lecz wewnętrzny harmonogram, często prowadzony przez samych pracowników. W przypadku jednak zleceniobiorców nie prowadzi się żadnych innych poza grafikiem zarachowań czasu pracy. W przypadku zaś pracowników pracodawcy gastronomiczni starają się sporządzać ewidencję czasu pracy pracowników oraz rozkład pracy.

Ewidencja oraz rozkład są jednak sporządzane przez pracodawców *post factum*, najczęściej po zakończeniu okresu wzmożonej pracy (sezonu) lub w przypadku grożącej kontroli zewnętrznej. W takim wypadku kierownictwo lub księgowość przygotowują odpowiednie dokumenty i przedstawiają je pracownikom. Zazwyczaj jest to rozkład pracy, ewidencja czasu pracy, listy obecności i listy płac oraz teczki pracownicze. Następnie pracownik awansem podpisuje wszystkie niezbędne rubryki, niekiedy na wiele miesięcy wstecz. W takiej formie pracodawca określa system czasu pracy i jego wymiar. Praktycznie zawsze jest to równoważny system czasu pracy z przedłużonym okresem rozliczeniowym do 2 lub 3 miesięcy. Wskazywany jednak w rozkładzie czasu pracy system i okres rozliczeniowy są zazwyczaj fikcyjne. W rzeczywistości pracownicy nie pracowali w takim systemie a przede wszystkim nie otrzymywali okresów odpoczynku. W rzeczywistości wymiar i system czasu pracy był determinowany wzmożonymi potrzebami pracodawcy. Dlatego też okresy odpoczynku przewidziane w prawie pracy praktycznie nigdy nie były dochowywane, zaś doba pracownicza zazwyczaj trwała od 12 do 16 godzin bez przerwy. W dokumentacji pracowniczej jednak widnieją zawsze prawidłowe wartości, aczkolwiek zazwyczaj

przy zastosowaniu bardzo wyśrubowanego równoważnego systemu czasu pracy[164].

Patologiczne sposoby realizowania i planowania czasu pracy pracowników i zleceniobiorców są powszechne w lokalach gastronomicznych. W lokalach sezonowych są normalnością, podobnie jak w lokalach paragastronomicznych jak lodziarnie, naleśnikarni, budki z jedzeniem itp. W bardziej prestiżowych, stałych i wielkomiejskich restauracjach z roku na rok zmniejsza się liczba takich negatywnych zachowań. Wciąż jednak w każdej restauracji jest wyraźny podział na pracowników, wobec których normy czasu pracy są choćby częściowo przestrzegane oraz na zleceniobiorców, którzy są wyzyskiwani. Liczba tych drugich przekracza nadal 50% personelu każdego lokalu.

Rozmówcy podkreślają, że w dużych lokalach sieciowych np. sieci McDonald lub North Fish sytuacja wygląda odmienne. Tam dba się o prowadzenie dokumentacji czasu pracy oraz stosuje się do norm czasu pracy. Równocześnie jednak pracownicy pracują mało, za niewielkie wynagrodzenie. Rzadkością jest, aby szeregowy pracownik pracował w większym wymiarze czasu pracy niż 20 na 40 godzin tygodniowo (na pół etatu). W dużych lokalach sieciowych także stosuje się równoważny system czasu pracy, lecz z normalnym, jednomiesięcznym okresem rozliczeniowym. Niekiedy stosuje się tutaj także pracę w systemie zmianowym lub weekendowym. Uczestnicy badania zauważają jednak, że nawet w lokalach sieciowych gremialnie nadużywa się niepracowniczych form zatrudnienia. Studenci, stanowiący większość personelu takich lokali, nadal nie są obejmowani kodeksową ochroną warunków pracy. Także w McDonald lub w North Fish króluje grafik pracy, do którego wpisuje się dyspozycyjność. Niemniej okresy odpoczynku są w tego typu lokalach zachowywane[165].

---

[164] Nawet tak praktyczne i elastyczne zarządzanie czasem pracy nie zachodzi w branży gastronomicznej: I. Jaroszewska-Ignatowska, *Czas pracy w praktyce: rozwiązania dotyczące czasu pracy związane z COVID-19*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 49–191; Ł. Prasołek, *Zarządzanie czasem pracy przez menedżerów, op. cit.*, s. 39–255.

[165] *McDonald – stawki, zarobki, opinie*, https://nafakcie.pl/mcdonald-stawki-zarobki-opinie/ [9 sierpnia 2021 r.]; *Opinie McDonald's Polska Sp. z o.o.*, https://www.gowork.pl/opinie_czytaj,936 [9 sierpnia 2021 r.]; *Opinie North Fish*, https://www.

Lokale sieciowe stanowią jednak kilkanaście procent polskiego rynku gastronomicznego[166].

Określanie i przestrzeganie norm czasu pracy w polskich restauracjach, lodziarniach czy jadłodajniach jest jednym z najbardziej patologicznych zjawisk polskiej gastronomii. Pracownicy protestują przeciwko takiemu wyzyskowi, lecz równocześnie chcą więcej zarabiać. Z powodu niegodziwej płacy godzą się na wyzysk. Osoby starsze wiekiem, które nie są w stanie bez przerwy pracować kilkanaście godzin na dobę po prostu w gastronomii nie pracują. Dziwi jednak fakt, że sytuacja pracowników w lokalach żywieniowych nie jest zauważana w mediach, czy przez Państwową Inspekcję Pracy. Jest ona poważna i skrajnie sprzeczna z przepisami prawa pracy. Obecna sytuacja w Polskiej gastronomii przeczy krajowym i międzynarodowym normom prawa pracy oraz spuściźnie socjalistycznej walki o dobre warunki pracy.

6.3. Czas wolny

Czas wolny pracowników dzieli się na dwie różne części. Pierwsza z nich to okresy odpoczynku określone w art. 132 do 134 K. P. W ich skład wchodzi odpoczynek dobowy, tygodniowy oraz przerwy. Okresy odpoczynku są częścią czasu pracowniczego. Służą one zapewnieniu bezpiecznej i efektywnej pracy oraz utrzymywania jak najwyższej efektywności pracy. Nie jest to czas w pełni wolny dla pracownika, ponieważ celem tych okresów jest jednak utrzymywanie gotowości do pracy. Drugą częścią czasu wolnego pracownika jest jego czas prywatny. W takim czasie pracownik nie ma nic wspólnego z miejscem pracy. Jest po prostu człowiekiem, który nie jest uzależniony od pracy. Tego czasu nie definiuje prawo pracy, ponieważ nie jest on powiązany z pracą, lecz z człowieczeństwem[167]. W prawie pracy wskazuje się

gowork.pl/opinie_czytaj,32308 [9 sierpnia 2021 r.]; *Praca w firmie: McDonald's*, https://pl.indeed.com/cmp/McDonald's/reviews [9 sierpnia 2021 r.].

166 M. Kudosz (red.), *Raport, op. cit.*, s. 10–15.

167 J. Mokras-Grabowska, *Czas wolny w dobie postmodernizmu*, „Folia Turistica" 2015, nr 34, s. 12–15.

jeszcze na trzeci, specjalny typ okresu w życiu pracownika. Jest to urlop, a właściwie różne typy urlopów, są swoistym kompromisem pomiędzy czasem pracowniczym a czasem prywatnym. Z jednej strony w okresie urlopowym pracownik sam kształtuje swoje życie w oderwaniu od pracy, z drugiej jednak strony zakres i warunki urlopu są ściśle regulowane prawem pracy. Istnieją również możliwości dominacji czasu pracowniczego nad urlopowym czasem prywatnym (odwołanie z urlopu). Dlatego też urlop należy uznawać za instytucje pomiędzy wolnością człowieka a jego pracowniczym zobowiązaniem[168].

Ustawowe i prawmomiędzynarodowe gwarancje pracownicze w zakresie czasu wolnego zostały stworzone w celu powstrzymywania pracodawców od wymuszania na pracownikach pracy ponad ich siły. Z tego właśnie powodu są one uważane za szczególnie istotne. Okresy odpoczynku i urlopów określone w prawie pracy są również przykładem norm semiimperatywnych. Dlatego też pracodawcy mogą udzielać dłuższych okresów odpoczynku i urlopów niż określone w Kodeksie Pracy i innych ustawach, lecz nie mogą ich skracać.

Niestety, z punktu widzenia przedsiębiorców zazwyczaj nie jest opłacalnym, aby pracownicy mieli dużo czasu wolnego. Z punktu widzenia firm im dłużej dane osoba pracuje bez odpoczynku, tym więcej firma zarabia przy równoczesnym ograniczeniu kosztów pracowniczych. Prawdopodobnie pracodawcy chcieliby, aby pracownicy pracowali bez okresów odpoczynku i urlopów. Co prawda współczesne doświadczenia wskazują, że skrócenie czasu pracy i wydłużenie okresów odpoczynku sprzyja zwiększaniu efektywności pracy, lecz w Polsce tego typu wnioski dotychczas nie znajdują akceptacji. Konkretne jednak przepisy prawa pracy skutecznie powstrzymują pracodawców przed wydłużaniem czasu pracy bez odpoczynków. Dlatego też obecnie dąży się do omijania lub wręcz łamania regulacji kodeksowych[169].

Najbardziej popularną formą obchodzenia kodeksowych reguł ustalania okresów odpoczynku jest angażowanie personelu na podstawie

---

168 M. Nowak, *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2018, s. 15–41, 141–177.

169 W. Leoński, *Work – Life Balance jako praktyka koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu*, „Acta Universitatis Nicolai Copernici. Zarządzanie" 2015, t. 42, nr 1, s. 127–137.

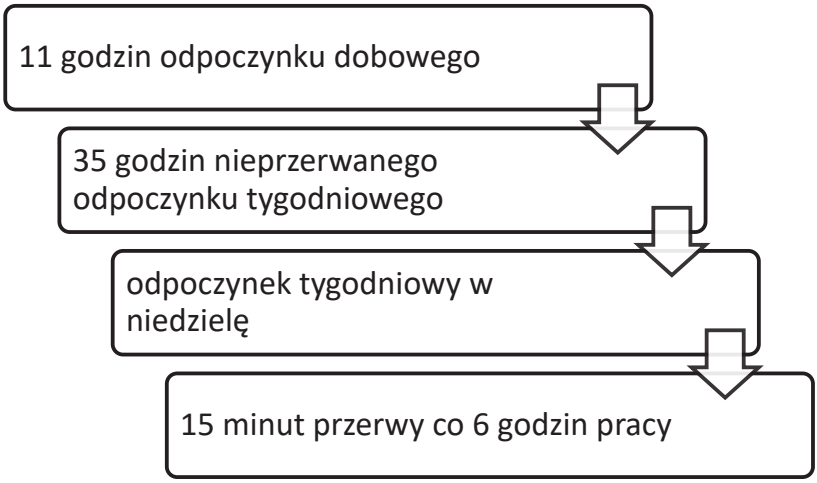
stosunków cywilnoprawnych. Zleceniobiorca lub osoba świadcząca usługi nie ma żadnego prawa do urlopu a także do dobowego lub tygodniowego odpoczynku. W konsekwencji to umowa pomiędzy zleceniodawcą i zleceniobiorcą może regulować takie przerwy. W praktyce nigdy to nie następuje i osoby związane kontraktami cywilnoprawnymi pracują znacznie więcej niż przyzwalałoby na to prawo pracy[170]. Drugą popularną formą łamania kodeksowych reguł w zakresie okresów odpoczynku jest zobowiązywanie pracowników do pracy w okresach odpoczynku i okresach urlopowych. Równocześnie czas ten ewidencjuje się jako czas odpoczynku, zaś pracownikom dodatkowo wynagradza się za podejmowanie pracy w czasie wolnym. Pracodawcy również wprowadzają skomplikowane formy określania równoważnego lub zadaniowego sytemu czasu pracy, aby ukryć pracę w okresach odpoczynku, głównie tygodniowego.

Podstawowe reguły określania czasu odpoczynków wskazane w Kodeksie Pracy są proste. W każdej dobie pracownik ma prawo i zarazem obowiązek do 11 godzinnego okresu poza pracą. W każdym tygodniu zaś pracownik ma prawo do 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, w skład którego wchodzi 11 godzinowy odpoczynek dobowy. Odpoczynek tygodniowy powinien wypaść w niedzielę. Dodatkowo, jeżeli pracownik pracuje ponad 6 godzin to ma przerwę 15-minutową. Tak zakreślone zasady są wzorcowe i powinny obowiązywać w każdym zakładzie pracy[171].

Niestety od ogólnych zasad istnieją liczne wyjątki, które stanowią szerokie pole do „uelastyczniania" przez pracodawców odpoczynku pracowniczego. Przede wszystkim dobowy okres odpoczynku nie dotyczy kierownictwa zakładu pracy (art. 132 § pkt 1 K. P.). Kierownictwo należy rozumieć tutaj szeroko, więc dotyczy także kierowników, brygadierów, „team leaderów" najniższej rangi. Pracodawcy mogą, więc mianować dużą część swoich pracowników do pełnienia funkcji

[170] B. Bury, *Dylematy na tle prawa do wypoczynku w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, *op. cit.*, s. 377–389; Z. Kubot, *Urlop wypoczynkowy w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, *op. cit.*, s. 29–33.

[171] L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy, op. cit.*, s. 178–180; K. Stefański, *Okresy odpoczynku w kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2006, nr 1, s. 27–30.



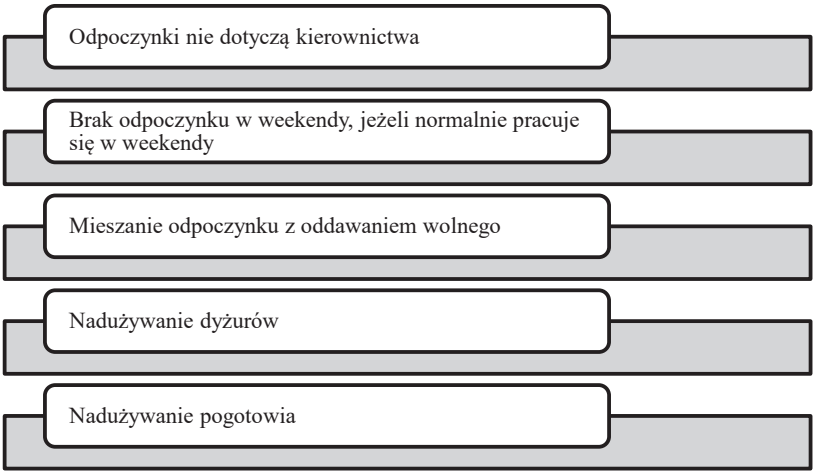
17. Standardowe normy odpoczynku

kierowniczych. Wówczas w ogóle nie muszą udzielać im odpoczynku dobowego[172]. Drugim istotnym wyjątkiem jest sytuacja, w której według rozkładu pracy zwykło się pracować w niedzielę i weekendy. Wówczas pracodawca nie musi udzielać pracownikom nieprzerwanego wolnego w niedzielę. W takim przypadku odpoczynek może przypadać w inne dni. Dodatkowo zmiany dotyczące godziny rozpoczęcia pracy lub modyfikacje okresu pracy zmianowej mogą wpłynąć na zmniejszenie okresów odpoczynku tygodniowego[173]. Wszystkie trzy wyjątki są szeroko nadużywane przez pracodawców w celu ograniczania odpoczynku pracowników.

Najbardziej jednak dotkliwymi praktykami pracodawców dotyczącymi ograniczaniu pracownikom okresów odpoczynku są manipulacje dotyczące samego czasu pracy i quasi czasu pracy. Prawo pracy konstytuuję instancję dyżuru. Jest to okres, w którym pracownicy nie wykonują pracy, lecz oczekują na jej podjęcie. W art. 151^5 §2 K. P. wskazano, że dyżuru nie wlicza się do czasu pracy oraz jego istnienie

[172] K. Stefański, *Elastyczny czas pracy, op. cit.*, s. 182–197.

[173] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, op. cit.*, art. 133.



18. Sposoby na zmniejszanie czasu wolnego pracowników

nie może naruszać okresów odpoczynku. Niemniej §3 tego artykułu wskazuje się, że za okres dyżuru przysługuje równoważny czas wolny. Jednocześnie dopuszcza się tutaj brak możliwości udzielenia czasu wolnego w zamian za stosowny ekwiwalent pieniężny. Kierownictwo nie ma prawa do odpoczynku i ekwiwalentu. Zasady dotyczące dyżuru są często jedną z form omijania przepisów prawa pracy dotyczących odpoczynku. Pracodawca zarządza pracownikowi dyżur w momentach, kiedy nie wykonuje on rzeczywistych czynności pracowniczych (np. nie stoi przy taśmociągu lub oczekuje na przyjęcie zamówienia). Równocześnie stwierdza, że nie ma możliwości udzielenia ekwiwalentnego czasu wolnego zgodnego z normami art. 132 i 133 K. P. Pracownik pełni dyżur podczas swoich okresów odpoczynku, za co teoretycznie otrzymuje ekwiwalent pieniężny, zazwyczaj jest to tylko 60% minimalnej stawki godzinowej[174]. Jest to utajona forma wyzysku pracownika.

Drugą powszechną praktyką manipulowania przez pracodawców okresami odpoczynku i czasem pracy jest korzystne dla pracodawców

[174] W. Ostaszewski, M. Raczkowski, *Konstrukcja instytucji dyżuru pracowniczego i jej praktyczne wykorzystanie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2012, nr 4, s. 25–28; K. Stefański, *Czas pracy, op. cit.*, s. 23–34.

stosowanie różnych form równoważnego systemu czasu pracy. W tym systemie czasu pracy dochodzi do mieszania się okresów odpoczynku tygodniowego i dobowego określonych w art. 132 i art. 133 K. P. z okresami braku pracy (czasem prywatnym pracownika) określonym w art. 135 §1 *in fine* K. P. W praktyce ten drugi okres nazywa się „oddawaniem wolnego", to znaczy pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi okresów wolnych od pracy za czas powyżej 8 godzin pracy na dobę. Jeżeli, więc pracownik przepracował 12 godzin na dobę to ma prawo do 4 godzin dodatkowego wolnego obok okresów odpoczynku. Co istotne, „oddawanie wolnego" następuje w ramach okresu rozliczeniowego, czyli nawet w okresie 4 miesięcznym a nawet 12 miesięcznym. Teoretycznie, więc pracownik może musieć pracować przez 12 godzin na dobę przez kilka miesięcy, zaś następnie mieć kilka tygodni wolnego[175].

Wielu pracodawców celowo miesza okresy „oddawania wolnego" z okresami odpoczynku dobowego i tygodniowego. W konsekwencji pracownicy nigdy nie wiedzą, czy właśnie trwa ich odpoczynek okresowy, czy mają „oddawane wolne" w ramach równoważnego systemu czasu pracy. Jest to praktyka bardzo powszechna, która jest powodowana chęcią maksymalizacji zysku i ograniczaniem kosztów przez pracodawców. Niektórzy pracodawcy chętnie także bardziej komplikują tę problematykę dodając pracownikom okresy pozostawania w pogotowiu (art. 136 K. P.), które dodatkowo obciążają ich brakiem okresów odpoczynku[176].

Urlopy pracownicze są realizacją konstytucyjnego prawa do wypoczynku i urlopu (art. 66 Konstytucji RP) oraz spuścizną długotrwałej walki pracowników o prawo do wypoczynku. Są one kompromisem pomiędzy czasem pracowniczym a czasem prywatnym pracowników. Polski Ustawodawca umożliwia pracownikom korzystanie z bardzo szerokiego spektrum urlopowego. Obok klasycznego urlopu wypoczynkowego (art. 154 do art. 173 K. P.) pracownicy mają prawo także do urlopu bezpłatnego (art. 174 do 175 K. P.); urlopów związanych z rodzicielstwem: macierzyńskiego (art. 180 do 182 K. P.), rodzicielskiego (art. 182^{1a} do 182^{1g} K. P.), ojcowskiego (art. 182^{3} K. P.), na zasadach

[175] Ł. Prasołek, *Zarządzanie czasem pracy przez menedżerów, op. cit.*, s. 183–255.
[176] I. Jaroszewska-Ignatowska, *Czas pracy w praktyce, op. cit.*, s. 60–62.

urlopu rodzicielskiego (art. 182^4 do 183 K. P.), wychowawczego (art. 186 do 186^8 K. P.), dni wolnych nad opiekę nad dzieckiem (art. 188 K. P.); urlopu szkoleniowego (art. 103^1 do 103^2 K. P.)[177]. Nadto pracownik może korzystać z dni wolnych na poszukiwanie pracy (art. 37 K. P.), okresów niezdolności do pracy (art. 92 K. P.)[178]. Na podstawie innych ustaw pracownikom mogą przysługiwać dodatkowe urlopy i dni wolne od pracy w związku z m. in. służbą wojskową, uczestnictwem w turnusach rehabilitacyjnych, honorowym krwiodawstwem, pełnieniem obowiązków obywatelskich lub społecznych (np. zasiadanie w komisjach wyborczych), pełnieniem funkcji posła lub senatora oraz radnego, obowiązkami związkowymi, przygotowywaniem rozprawy doktorskiej[179]. Zwolnienie od pracy przysługuje także m. in. z powodu obowiązku stawienia się w sądzie czy w organie administracji, wykonywania czynności biegłego, podlegania badaniom lekarskim i szczepieniom, uczestnictwa w działaniach ratowniczych, prowadzenia zajęć na uczelni, czy pełnienia obowiązków członka rady nadzorczej[180]. Obok urlopów pracownikom przysługują okresy odpoczynku oraz „oddawanie wolnego" przy stosowaniu równoważnego czasu pracy. Ostatecznie zaś pracownik może mieć wolne z powodu organizacji zakładu pracy np. za czas przestoju (art. 81 K. P.), czy odpoczynku po odbyciu podróży służbowej. Wiele pragmatyk pracowniczych rozszerza uprawnienia pracowników w zakresie wolnego od pracy. W przypadku większości wskazanych okresów pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub różnego typu zasiłki i diety.

Liczba okresów, w których pracownicy mogą korzystać z urlopów lub innych form czasu poza zakładem pracy jest bardzo duża. Przy sprzyjających okolicznościach i odpowiednim nastawieniu pracowników może się okazywać, że większość roku pracownicy mogą

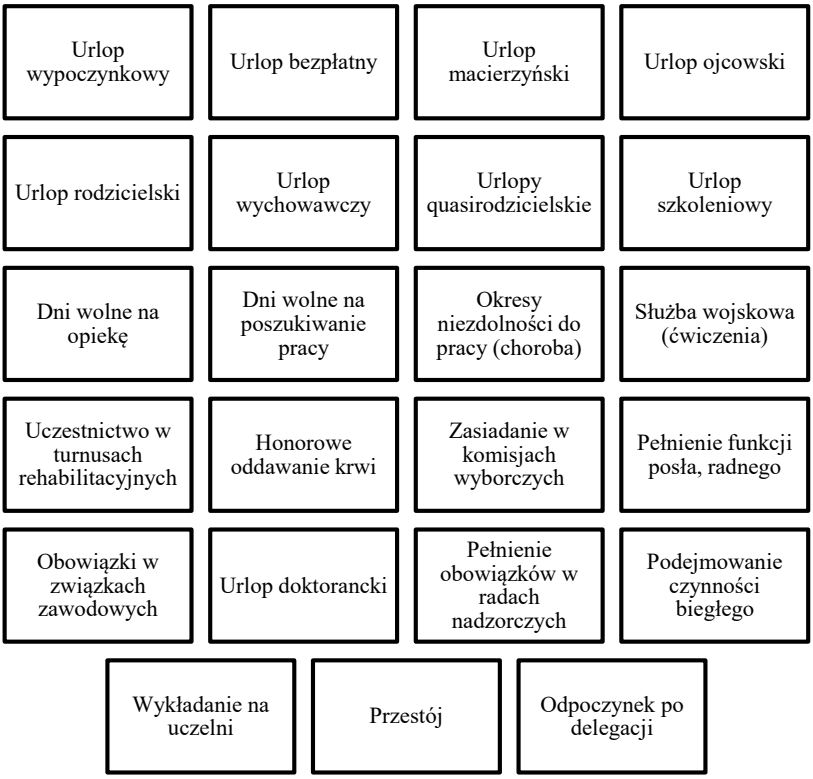
---

177 A. Kopyść, B. Lenart, R. Tonder, *Urlopy rodzicielskie i zasiłki macierzyńskie, op. cit.*; M. Kuba, M. Nowak, E. Staszewska, *Urlopy pracownicze*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.

178 A. Piszczek, K. Stefański, *Dni wolne na poszukiwanie pracy – wybrane problemy*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego" 2012, nr 2, s. 25–42.

179 M. Kuba, M. Nowak, E. Staszewska, *Urlopy pracownicze, op. cit.*, s. 173–191.

180 *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 majaa 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy*.



19. Urlopy i inne formy "wolnego" pracowników

wykonywać inne czynności niż ich podstawowa praca. Równocześnie za brak pracy pracownicy mają prawo otrzymywać wynagrodzenie lub różnego typu apanaże. Oczywiście taki stan rzeczy nie może podobać się pracodawcom, którym zależy na maksymalizacji efektywności pracy. Dlatego też większość pracodawców wypracowuje odpowiednie strategie optymalizacji urlopowych żądań pracowników.

Miękką formą optymalizacji jest prowadzenie polityki czasu wolnego pracowników, w ramach której najważniejsze jest prowadzenie rozsądnego planu urlopów (art. 163 K. P.). Jednak pracodawcy wielu branż w sposób mało przyjazny kształtują pracownicze oczekiwania wobec

czasu wolnego. Większość z nich wprowadza daleko idące utrudnienia dla pracowników uniemożliwiające korzystanie z większości form czasu poza miejscem pracy. Czasami także tak bardzo czyni niejasnym zasady udzielania wolnego, że pracownicy właściwie nie wiedzą, kiedy korzystają z jakich typów urlopów, zwolnień od pracy lub kiedy mają „oddawane wolne" w ramach równoważnego czasu pracy[181]. Polityka utrudniania udzielania pracownikom wolnego przyjmuje różnego typu odmiany zależne od branży i konkretnej sytuacji.

W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ odpoczynek pracowników jest zjawiskiem rzadko spotykanym. Zasadniczo w tego typu zakładach pracy się nie odpoczywa. Odpoczynek następuje dopiero wówczas, kiedy pracownik już fizycznie nie może pracować. Jeżeli pracownik nie wytrzymuje tempa pracy to uchodzi za leniwego lub niekompetentnego. Jeżeli upomina się o urlopy lub inne formy czasu wolnego to uchodzi za trudnego pracownika. W konsekwencji jest zmuszany do odejścia z pracy.

Przedsiębiorcy gastronomiczni usilnie dążą do tego, aby swojemu personelowi nie udzielać jakiegokolwiek czasu wolnego. Najlepszą metodą na ominięcie przepisów prawa i uzależnienie od siebie członków zespołu jest angażowanie ich do pracy na cywilnoprawnych podstawach prawnych. Jest powszechnym w zakładach gastronomicznych, że zleceniobiorcy nie mają w ogóle zagwarantowanych jakichkolwiek okresów odpoczynku lub urlopów. Zleceniobiorcy powinni pracować bez przerwy, ponieważ nie dotyczą ich gwarancje prawa pracy. Pracodawcy z radością wykorzystują dobrodziejstwa kontraktów cywilnoprawnych i nie udzielają takim osobom wolnego. Teoretycznie zleceniobiorca wykonujący obowiązki pracownicze jest pracownikiem w rozumieniu prawa pracy i należą mu się kodeksowe okresy odpoczynku, lecz nigdy ta zasada nie jest wcielana w życie. Zwarzywszy na fakt, że ponad połowa personelu gastronomicznego jest zaangażowana na podstawie umów zleceń lub umów o świadczenie usług (własna działalność gospodarcza) to ponad połowa osób pracujących w branży pracuje bez wytchnienia, bez odpoczynku i urlopu. Jest to sytuacja patologiczna, jawnie sprzeczna z polskim prawem pracy i standardem międzynarodowym.

[181] Ł. Prasołek, *Zarządzanie czasem pracy przez menedżerów, op. cit.*

Druga część personelu zatrudniona na podstawie stosunku pracy może liczyć na niektóre okresy odpoczynku oraz urlopy. Okresy wolnego wynikają zazwyczaj z równoważnego rozkładu pracy. Dlatego też pracownicy mogą liczyć na „oddawanie wolnego" za pracę w ponad 8 godzin na dobę. Jednak „oddawanie wolnego" następuje dopiero pod koniec okresu rozliczeniowego, który trwa długo, nawet 3-4 miesiące. W konsekwencji niektórzy kucharze lub kelnerzy pracują przez wiele tygodni bez wytchnienia. Dopiero po wielu tygodniach mają „oddawane wolne" pod postacią kilku dni wolnego. Co istotne, w takim trybie rozliczania wolnego pracodawcy gastronomiczni nagminnie zapominają, że oprócz „oddawania" pracownikom należy się odpoczynek dobowy i tygodniowy określany według przepisów Kodeksu Pracy. W mentalności pracodawców istnieje przekonanie, że „oddawanie" oraz odpoczynek dobowy i tygodniowy to właściwie to samo. Oba typy wolnego ulegają zlaniu się w jedną całość, zwaną po prostu wolnym.

Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku urlopu wypoczynkowego. Pracodawcy gastronomiczni uważają, że pracownicy mają zbyt wiele wolnego. Dlatego też okres urlopu wypoczynkowego, odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz oddawania czasu wolnego w ramach równoważnego systemu rozkładu pracy zlewa się w jedną całość. W konsekwencji pracownicy mają po prostu wolne, chociaż w jednym okresie realizują jego trzy formy prawne. Pracodawcy jednak w prowadzonej ewidencji czasu pracy rozpisują wolne pracownika według panujących reguł prawnych. W rzeczywistości pracownicy mają trzy razy mniej czasu wolnego niż przewidywałyby to przepisy prawa.

Uczestnicy badania zapytani o inne formy czasu wolnego wskazali, że o większości nigdy nie słyszeli i nigdy z nich nie korzystali. Podkreślili, że zaproponowanie ich pracodawcom spowodowałoby oburzenie kierownictwa, zdziwienie a w niektórych przypadkach nawet gwałtowną reakcję prowadzącą do zwolnienia z pracy. Rozmówcy, niektórzy pracujący w branży już 15 lat, również nie słyszeli, aby inni pracownicy kiedykolwiek uzyskali jakiekolwiek inne formy czasu wolnego. Według nich ewenementem było jednokrotne udzielenie dwutygodniowego urlopu ojcowskiego. Kierownik będąc bardzo zaskoczonym, z racji własnego ojcostwa, chętnie zgodził się na udzielenie takiego urlopu. Był to jednak przypadek jednostkowy.

Pracownicy zakładów gastronomicznych zauważają jednak inną, bardzo patologiczną sytuację. Zasadniczo, jeżeli pracownika nie ma w pracy z jakiegokolwiek powodu, to pracodawca nie wypłaca mu wynagrodzenia. Dotyczy to równocześnie zleceniobiorców i pracowników. O ile w przypadku quasipracowników byłoby to jeszcze zrozumiałe, o tyle w przypadku pracowników zazwyczaj jest to niezgodne z przepisami prawa pracy. Pracownik, który ma wolne nie otrzymuje wynagrodzenia w jakiejkolwiek wysokości, ale także się o nie upomina. Jeżeli, więc pracownik wywalczyłby sobie urlop, „odbierałby wolne" w równoważnym systemie czasu pracy, czy oddawałby krew to pracodawca i tak nie wypłaciłby mu jakiegokolwiek wynagrodzenia. Funkcjonuje tutaj powszechne przekonanie, że jeżeli faktycznie nie pracujesz, to nie zarabiasz. Nie ma tutaj znaczenia, że w przypadku większości okresów wolnego pracownikom należy się wynagrodzenie. Właśnie z tego powodu pracownicy gastronomii chcą pracować jak najwięcej, ponieważ bez wypracowanych godzin po prostu nie otrzymaliby jakiejkolwiek płacy. Zwarzywszy na fakt, że pensja jest płatna od godziny to pracownikom zależy na „wyrabianiu" godzin. Stąd pracownicy i quasipracownicy nie upominają się o okresy odpoczynku, wolne od pracy czy urlopy[182].

Czas pracy, okresy odpoczynku i urlopy należą do jednych z najbardziej patologicznych stron pracy w branży gastronomicznej. Nie ulega wątpliwości, że pracownicy są wyzyskiwani. Pracodawcy robią wszystko, aby uzyskiwać jak największe korzyści ekonomiczne względem pracowników. Nagminnie nie przestrzegają reguł prawa pracy a nawet podstawowych zasad humanitarnych. Pracownicy jednak się na to godzą, ponieważ płaci się im od godziny. Jeżeli będą na urlopie lub będą korzystać z okresów odpoczynku to nie otrzymają za ten czas wynagrodzenia. Prosta zasada wczesnego kapitalizmu – nie pracujesz, nie zarabiasz – jest w gastronomii aż nadto widoczna. Niestety, pracownicy nie walczą ze swoimi pracodawcami o polepszenie warunków pracy. Brak aktywnych związków zawodowych oraz brak aktywności Państwowej

[182] por. D. Elsler, *Protecting workers in hotels, restaurants and catering, op. cit.*; K. Jettinghoff, I. Houtman, *A sector perspective on working conditions*, Loughlinstown: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Hoofddorp 2009.

Inspekcji Pracy utwierdzają przedsiębiorców gastronomicznych w ich arogancji. Istnieją pierwsze oznaki, że taka forma „patogastronomii" powoli ulega zmianom. Są one jednak bardzo powolne i dotyczą tylko dużych lokali sieciowych i renomowanych restauracji. Praca w małych i sezonowych lokalach nadal jest kształtowana przez zjawiska negatywne, które wprost prowadzą do współczesnego niewolnictwa.

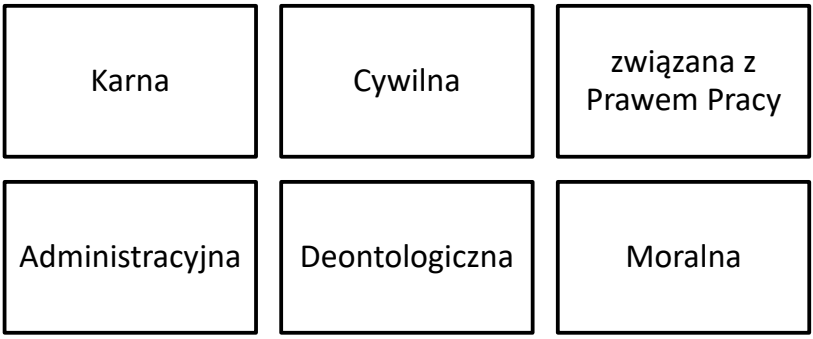
7. Odpowiedzialność

Każdy stosunek międzyludzki wiąże się z odpowiedzialnością. Szczególnie podczas zawiązywania prawnie wiążących stosunków gospodarczych kwestia odpowiedzialności przybiera na znaczeniu. W stosunkach pracowniczych kwestia odpowiedzialności pracodawcy i pracowników ma szczególne znaczenie. Bez zaistnienia rozwiązania kwestii odpowiedzialności obu stron nie byłoby możliwości stworzenia stabilnej przestrzeni pracy. Jeżeli pracownik nie poczuwałby się do odpowiedzialności to skutkowałoby to chaosem, często anarchią. W przypadki zaś lekceważenia odpowiedzialności przez pracodawców doświadczalibyśmy wyzysku pracowników, znęcania się nad załogą lub nawet niewolnictwa. Dlatego też poczucie odpowiedzialności i przestrzeganie zasad w miejscu pracy ma szczególne znaczenie.

Istnienie ogólnego stanu odpowiedzialności w miejscu pracy jest pojęciem bardzo nieostrym. Szczególnie, że zwykło się je definiować jako dysonans pomiędzy pożądanym stanem rzeczy (stanem prawnym, moralnym) a rzeczywistością. Nadto odpowiedzialność dotyczy człowieka, który za ów dysonans może ponieść konsekwencje (karne, cywilne, administracyjne, moralne). Odpowiedzialność w miejscu pracy przybiera więc szeroki charakter odpowiedzialności cywilnoprawnej, administracyjnoprawnej, karnoprawnej, deontologicznej i moralnej. W zakładach pracy wszystkie te typy odpowiedzialności się ze sobą łączą i mieszają. Jednak to specyficzna forma ponoszenia odpowiedzialności z tytułu istnienia stosunku pracy lub innego stosunku quasipracowniczego odgrywa dominującą rolę[183].

W lokalach gastronomicznych bardzo trudno jest jednoznacznie wyróżnić z jakim typem odpowiedzialności prawnej mamy do czynienia. Na pierwszy plan wysuwa się zawsze odpowiedzialność moralna. Jest

[183] S. Bechcicki, *Odpowiedzialność jako kategoria podstawowa w prawie* [w:] *Tendencje prawa materialnego i procesowego cywilnego*, E. Marszałkowska-Krześ (red.), Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2017, s. 31–43; A. Malec, *O pojęciu odpowiedzialności prawnej*, „Przegląd Filozoficzny. Nowa Seria" 2012, nr 2, s. 219–227; W. Sanetra, *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2007, nr 11, s. 2–11.



20. Rodzaje odpowiedzialności

ona szczególnie widoczna w barach czy restauracjach, ponieważ z racji trudu codziennej pracy współpracownicy regularnie doświadczają dysonansów pomiędzy pożądanym stanem rzeczy a zaistniałymi wypadkami. Od razu udaje się zidentyfikować osobę ponoszącą odpowiedzialność. W takim jednak przypadku sankcja ma charakter osobisty i przybiera formę ostracyzmu grupy, ustnej nagany, czy po prostu zwrócenia uwagi. Również ze strony kierownictwa (pracodawcy) przybiera ona właśnie tego typu formy. Odpowiedzialność moralna jest podstawową formą odpowiedzialności i to głównie ona powoduje, że miejsce pracy jest względnie stabilne i funkcjonalne[184].

Odpowiedzialność deontologiczna ściśle łączy się z odpowiedzialności moralną. Jednak w pracy w lokalach gastronomicznych bardzo trudno jest wskazać ten typ odpowiedzialności zawodowej. Gastronomia nie wykształciła specyficznych zasad etyki zawodowej, kodeksów odpowiedzialności, regulaminów deontologicznych. Stąd też w lokalach gastronomicznych raczej nie może być mowy o klasycznej odpowiedzialności z tytułu nieprzestrzegania zasad etyki zawodowej. Niemniej istnieje szereg niepisanych zasad postępowania w miejscach pracy związanych z żywieniem, które wiążą zarówno pracowników jak też pracodawców. Jednak ich egzekucja

[184] R. Wiśniewski, *Moralna przestrzeń pracy a etyka zawodowa*, „Ekonomia i Prawo" 2010, t. 6, nr 2, s. 31–41.

i sankcjonowanie są ściśle związane z ponoszeniem odpowiedzialności moralnej[185].

Odpowiedzialność karna w związku z funkcjonowaniem zakładów gastronomicznych nie jest szczególnie widoczna. Nie zmiana to jednak faktu, że pracodawca lub jego przedstawiciele za nieprzestrzeganie norm prawa pracy ponosi odpowiedzialność karną oraz odpowiedzialność karną ściganą jako wykroczenia. Również pracownicy mogą ponosić taką odpowiedzialność. Dodatkowo jednak z samą istotą prowadzenia przedsiębiorstwa wiąże się szeroka odpowiedzialność karnoprawna i karnoskarbowa dotycząca nieprzestrzegana norm prawnych dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej, płacenia danin publicznych, wywiązywania się z niektórych powinności jak np. zatrudnianie osób bez zezwolenia (cudzoziemców). Odpowiedzialność karnoprawna dotyka wszystkich aktorów życia gastronomii praktycznie z każdego tytułu. Przecież w barach czy restauracjach także dochodzi do kradzieży, zabójstw, czy typowego szalbierstwa. Nie jest to jednak szczególna forma odpowiedzialności ścisłe związana z gastronomią[186].

Odpowiedzialność administracyjnoprawna przypomina odpowiedzialność karną. Zostaje jednak od niej odróżniona ze względu na pochodzenie normy prawnej oraz cel, który w tym przypadku jest zdecydowanie prewencyjny, nie zaś penalizacyjny. Uświadomienie ponoszenia odpowiedzialności z tego tytułu następuje wówczas, kiedy organ administracji publicznej żąda wykonania jakiegoś obowiązku administracyjnego, zaś w konsekwencji jego niewykonania nakłada sankcje[187]. W przypadku stosunków pracy zachodzących w lokalach gastronomicznych odpowiedzialność administracyjna jest mocniej

---

185 K. Zacharzewski, *Znaczenie kodeksów deontologicznych w dziedzinie prawa prywatnego*, „Przegląd Prawa Handlowego", 06.2011, s. 35–39.

186 A. Lotolc, *Kradzież w restauracji – Jak kształtuje się odpowiedzialność prowadzącego działalność?*, https://www.horecabc.pl/kradziez-w-restauracji-felieton-kingi-jaszcz/ [31 lipca 2021 r.]; *Nieuczciwość pracowników gastronomii – przyczyny*, http://eksperci.gastrona.pl/art/Nieuczciwosc_pracownikow_gastronomii_-_przyczyny,11195.html [31 lipca 2021 r.]; J. Tędziagolska, *Odpowiedzialność karna z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej*, Polska Fundacja Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Warszawa 1999.

187 M. Rogalski, *Odpowiedzialność karna a odpowiedzialność administracyjna*, „Ius Novum" 2014, t. 8, nr 5, s. 66–78.

widoczna niż odpowiedzialność karna. Szczególnie jest widoczna w zakresie przestrzegania zasad sanitarnych, przestrzegania zasad zatrudniania niektórych kategorii osób (np. niepełnosprawnych, cudzoziemców, żołnierzy), czy uzyskiwania wsparcia publicznego. Mnogość norm administracyjnoprawnych uniemożliwia na co dzień jasne oddzielenie tego typu odpowiedzialności od innych jej form. Jednak ta forma ponoszenia odpowiedzialności jest obecna w życiu zarówno pracowników jak i pracodawców w każdym typie zakładu pracy, także gastronomicznym.

Odpowiedzialność cywilnoprawna oraz odpowiedzialność z zakresu przestrzegania prawa pracy w zakładach gastronomicznych przenikają się ze sobą. Zazwyczaj przyjmują postać przestrzegania praw i obowiązków pracowników, lecz także praw i obowiązków pracodawców. Oznacza to, że normy są dwustronne – prawo pracodawcy rodzi obowiązek pracownika i na odwrót; dodatkowo mogą rodzić odpowiedzialność wobec podmiotów zewnętrznych np. państwa lub klientów. W związku ze ścisłym powiązaniem prawa pracy i prawa cywilnego źródło tej odpowiedzialność pochodzi z prawa prywatnego. Normy prawa pracy mają jednak charakter semiimperatywny. Dlatego też w przypadku naruszenia praw i obowiązków prawo pracy przewiduje także odpowiedzialność karną i administracyjną. Dlatego też odpowiedzialność w ramach stosunków pracy jest specyficzna w stosunku do zwykłej odpowiedzialności cywilnoprawnej. Zasadniczo jednak sankcje za nieprzestrzeganie pożądanego wzorca normatywnego w stosunkach pracowniczych są ponoszone na gruncie cywilistycznym. Odpowiedzialność w tym zakresie dotyczy naruszania szeroko pojętych dóbr osobistych pracownika, czasami pracodawcy lub naruszenia prawa własności. Sankcje za naruszenia mają charakter odpowiedzialności kontraktowej, czasami deliktowej. W tym ostatnim przypadku dotyczą także odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych. Zwyczajną sankcją za naruszenie stosunków w ramach zakładów pracy jest po prostu zniweczenie stosunku umownego pomiędzy pracownikiem i pracodawcą lub odpowiedzialność odszkodowawcza stron[188].

[188] A. Musiała, *Prawo pracy : prawo publiczne czy prawo prywatne?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2017, nr 12, s. 2–7; K. Roszewska, *Związki genetyczne i normatywne prawa pracy z prawem cywilnym*, „Zeszyty Prawnicze (Warszawa)",

W związku z regularnym i patologicznym rozwojem nowych prawnych form wiązania się potencjalnych pracowników i pracodawców zakres rozwoju odpowiedzialności w stosunkach pracowniczych lub parapracowniczych zmienia się. W przypadku zatrudniania pracowników w reżimie prawa pracy pracodawcy i pracownicy zasadniczo ponoszą odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie Pracy. Odpowiedzialność na zasadach Kodeksu Cywilnego ma tutaj charakter uzupełniający i ponadstandardowy. W przypadku jednak angażowania ludzi do pracy na podstawie stosunków cywilnoprawnych (umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług) lub „na czarno" odpowiedzialność stron umów prawa cywilnego staje się pierwszorzędna. Wówczas strony odpowiadają w sposób nieograniczony zarówno w reżimie odpowiedzialności *ex contractu* jak też *ex delicto*. W takim przypadku odpowiedzialność na zasadach prawa pracy może być kwestionowana. Pracodawca i pracownik ponoszą ją jednak w przypadku uznania, że łączący ich stosunek prawny jest faktycznie stosunkiem pracy[189]. W branży gastronomicznej zazwyczaj mamy do czynienia z odpowiedzialnością cywilną oraz odpowiedzialnością z tytułu przestrzegania zasad prawa pracy. Dlatego też na tych dwóch odmianach odpowiedzialności należy się skoncentrować.

7.1. Obowiązki pracodawcy

Odpowiedzialność w zakładach gastronomicznych zazwyczaj materializuje się pod postacią przestrzegania obowiązków i wykonywania praw. Obowiązki i prawa są normami dwustronnie zobowiązującymi, co oznacza, że zazwyczaj obowiązek pracownika rodzi prawo pracodawcy,

2008, s. 1–23; J. Żołyński, *Prawo pracy – prawo prywatne czy prawo publiczne*, *op. cit.*, s. 400–414.

189 P. Grzebyk, *Analiza orzecznictwa sądowego w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zatrudnienie pracownicze a zatrudnienie cywilnoprawne, op. cit.*, s. 1–5, 31–44; I. Nowacka, M. Rotkiewicz, *Umowy cywilnoprawne jako formy zatrudnienia, op. cit.*; T. Poznański, *Zatrudniony na umowie cywilnoprawnej odpowiada za szkodę bez ograniczeń*, https://www.rp.pl/artykul/1135136-Zatrudniony-na-umowie-cywilnoprawnej-odpowiada-za-szkode-bez-ograniczen.html [31 lipca 2021 r.].

zaś prawo pracodawcy obowiązek pracownika. W przypadku jednak stosunków pracy i stosunków gospodarczych prawa i obowiązki są zagwarantowane przez prawo państwowe, co wiąże się z sankcjonowaniem przez państwo ich wzajemnego wykonywania. Pośrednio do tego duetu zobowiązaniowego dołączają także odbiorcy usług gastronomicznych, czyli klienci oraz kontrahenci. Obowiązki osób prowadzących zakłady gastronomiczne (przedsiębiorców gastronomicznych) należy podzielić na kilka grup:

1. Obowiązki wobec pracowników na zasadzie przepisów prawa pracy oraz innych osób zaangażowanych na podstawie stosunków cywilnoprawnych;
2. Obowiązki wobec interesu publicznego inne niż obowiązki wobec pracowników (obowiązki administracyjnoprawne);
3. Obowiązki wobec odbiorców (klientów);
4. Inne obowiązki np. wobec partnerów biznesowych, związków pracodawców, innych podmiotów.

Z punktu widzenia prawa pracy istotne są głównie te pierwsze. Jednak inne obowiązki administracyjne również mogą być z nimi powiązane np. w zakresie zatrudniania specjalnych kategorii pracowników, przestrzegania zasad BHP, pomocy publicznej, danin publicznych. W praktyce ściśle wiążą się one z obowiązkami wobec pracowników, lecz wynikają z norm prawa publicznego, nie zaś prawa prywatnego lub prawa pracy[190].

Obowiązki pracodawcy wobec pracowników powstają praktycznie wyłącznie w momencie zaistnienia stosunku pracy w rozumieniu Kodeksu Pracy. Stąd też zaangażowanie do pracy osób na podstawie stosunku cywilnoprawnego nie powoduje, że pracodawca jest zobowiązany ponosić odpowiedzialność za osoby związane z nim stosunkiem zlecenia lub pokrewnym. Wzajemne prawa i obowiązki są w takiej sytuacji kształtowane na podstawie przepisów prawa cywilnego. Dlatego też zleceniobiorca nie zyskuje specjalnej ochrony ze strony swojego zleceniodawcy pod rygorami prawa pracy. Osoby zaangażowane

[190] *Obowiązki przedsiębiorcy*, https://www.biznes.gov.pl/pl/firma/obowiazki-przedsiebiorcy [1 sierpnia 2021 r.]; D. Zielińska, *Obowiązki przedsiębiorstw wobec instytucji administracji publicznej*, „Ekonomiczne Problemy Usług" 2015, t. 116, nr 848, s. 586–597.

na podstawie przepisów prawa cywilnego zasadniczo nie mają żadnych praw z tytułu wykonywania pracy zleconej, zaś na quasipracodawcy nie ciążą żadne obowiązki pracownicze. Zakres wykonywania zlecenia określa umowa pomiędzy stronami.

Normy kształtowane umownie mają charakter norm dyspozytywnych. Stąd też to od stron zależy ich ukształtowanie i sankcjonowanie. W konsekwencji, brak zapisów na temat sposobu postępowania stron w określonych sytuacjach powoduje, że zleceniobiorca nie może żądać realizacji prawa podmiotowego przez zleceniodawcę. W większości, zaś przypadków strony stosunku cywilnoprawnego ograniczą zakres wiążących ich norm umownych. Bardzo rzadko do umów cywilnoprawnych wpisuje się zakres praw i obowiązków „zatrudniającego". Dlatego też zleceniobiorcy praktycznie nie mają żadnych praw w miejscu pracy, chyba, że sami je wywalczą. Teoretycznie identyczna sytuacja dotyczy drugiej strony[191].

Osoba zaangażowana do pracy w zakładzie gastronomicznym zazwyczaj faktycznie pozostaje w stosunku pracy, chociażby związała się z przedsiębiorstwem umową zwaną umową zlecenie. W takim przypadku, bez względu na nazwę umowy pozostaje pracownikiem ze wszystkimi konsekwencjami takiego stanu rzeczy (art. 22 § 1 K. P.). Dlatego też pracodawca musi wykonywać wobec niej swoje obowiązki pracownicze. Osobną kwestią pozostaje fakt obowiązku przestrzegania przez pracodawcę przepisów ogólnoadministracyjnych oraz zapisów prawa pracy związanych z samym zakładem pracy. Obowiązki w tym zakresie nie dotyczą bezpośrednio pracowników i zleceniobiorców, lecz większej całości (zakładu lub przedsiębiorcy). Przykładowo zapewnienie odpowiednich warunków BHP, płacenie danin publicznych, w tym składek ZUS, nie dotyczy pracowników, lecz zakładu lub przedsiębiorstwa. Dlatego też ponoszenie takich obowiązków przez pracodawcę jest obligatoryjne nawet wobec osób niezatrudnionych w ramach reżimu pracowniczego.

---

[191] Ż. Grygiel-Kaleta, *Ekspansja przepisów ochronnych na niepracownicze stosunki zatrudnienia : rozważania de lege lata i de lege ferenda na przykładzie umów zlecenia: zagadnienia wybrane*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2018, t. 25, nr 1, s. 19–29; I. Nowacka, M. Rotkiewicz, *Umowy cywilnoprawne jako formy zatrudnienia, op. cit.*, s. 15–49.

Zatrudnienie pracowników w ramach reżimu pracowniczego łączy się z ponoszeniem przez pracodawców licznych obowiązków określonych w przepisach Kodeksu Pracy i innych aktach prawnych związanych z prawem pracy. Gros tych obowiązków wskazuje ustawodawca w art. 94 do art. 97 K. P., w innych jednak miejscach także można znaleźć wskazania powinności pracodawców wobec pracowników. Obowiązki wobec pracowników mogą być kształtowane także w układach zbiorowych pracy. Należy je podzielić na kilka grup:

1. Obowiązki pracodawcy służące urealnianiu podstawowych zasad prawa pracy tj. zasad określonych w art. 10 do art. 18^3 K. P. np.
   - przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu;
   - wypłacanie wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy (art. 86 K. P.);
   - poszanowanie godności i dóbr osobistych pracownika (art. 11^1 K. P.);
   - zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 §1 K. P.);
   - przeciwdziałanie mobbingowi (art. 94^3 K. P.);
   - udzielanie pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo; (art. 168 K. P.);
   - zmiana rozkładu czasu pracy pracownicy w ciąży (art. 178^1 K. P.);
   - zmiana warunków pracy pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią (art. 179 K. P.);
   - zapewnienie młodocianym pracownikom opieki i pomocy(art. 192 K. P.).
2. Obowiązki związane z organizacją zakładu pracy np.
   - organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy;
   - organizowanie pracy w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy;
   - obowiązki pracodawcy wobec telepracownika (art. 67^1 K. P.).
3. Obowiązki w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy np.
   - zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
   - prowadzenie szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

- obowiązki pracodawcy w zakresie pierwszej pomocy (art. 209^1 K. P.);
- obowiązki pracodawcy w sytuacji wystąpienia zagrożenia dla życia i zdrowia (art. 209^2 K. P.);
- umożliwienie pracownikom działania w celu uniknięcia niebezpieczeństwa (art. 209^3 K. P.);
- obowiązki pracodawcy w razie przebudowy zakładu pracy (art. 213 K. P.);
- zapewnienie standardu pomieszczeń pracy (art. 214 K. P.);
- zapewnienie odpowiednich standardów jakości maszyn i urządzeń (art. 215 K. P.);
- stosowanie środków zapobiegającym chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą (art. 227 K. P.);
- niezwłoczne zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy (art. 234 § 2 K. P.);
- prowadzenie rejestru wypadków przy pracy (art. 234 § 3 K. P.);
- niezwłoczne zgłoszenia właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdego przypadku podejrzenia choroby zawodowej (art. 235 K. P.).

4. Obowiązki informacyjne np.
   - zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
   - udostępnienie przepisów pracownikom dotyczących równego traktowania (art. 94^1 K. P.);
   - informowanie pracowników o możliwości zmiany wymiaru czasu pracy (art. 94^2 K. P.).
5. Obowiązki w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej np.
   - prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników;
   - przechowywani dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem;

- wydanie świadectwa pracy i jego ewentualne sprostowanie. (art. 97 K. P.);
- prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą i udostępnienie tej ewidencji pracownikowi, na jego żądanie (art. 149 K. P.);
- prowadzenie ewidencji pracowników młodocianych. (art. 193 K. P.).

6. Inne obowiązki np.
   - ułatwianie pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
   - stwarzanie pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
   - zaspokajanie w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników;
   - stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
   - wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego;
   - pokrywania kosztów poniesionych przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu. (art. 167 K. P.);
   - udzielenie urlopu na żądanie pracownika (art. 167^2 K. P.);
   - zwolnienie młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych (art. 198 K. P.).

Bezwzględnie obowiązki zakreślone w trzech pierwszych punktach mają charakter elementarny. Ich nieprzestrzeganie przez pracodawcę spowoduje zagrożenie dla pracowników i funkcjonowania całego zakładu pracy. Nieprzestrzeganie większości tych obowiązków może być uznane za istotne naruszenie podstawowych obowiązków i może być podstawą rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 § 11 K. P.), zaprzestania pracy przez pracownika (art. 210 K. P.) oraz będzie sankcjonowane jako uporczywe naruszanie prawa pracy przez pracodawcę (art. 218 K. K.). Nieprzestrzeganie pozostałych grup obowiązków również może być dotkliwe dla pracownika, lecz zazwyczaj nie wpływa na bezpośrednie

zagrożenie w miejscu pracy. W dłuższej jednak perspektywie naruszanie pozostałych grup obowiązków będzie również mocno utrudniało wykonywanie pracy przez pracowników oraz będzie łamało normy prawa pracy i prawa administracyjnego[192].

W branży gastronomicznej pracodawcy jedynie wybiórczo przestrzegają ciążących na nich obowiązków. Dotyczy to szczególnie obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. Rozmówcy podkreślają, że kierownictwo barów czy restauracji przestrzega jedynie tych obowiązków, które są widoczne z zewnątrz. W konsekwencji nie uchybiają obowiązkom administracyjnym jak płacenie podatków, czy zgłaszanie pracowników i zleceniobiorców do ubezpieczeń społecznych i odprowadzanie składek. Współcześnie przedsiębiorcy gastronomiczni chcą pozostawać jak najdalej od ingerencji administracji skarbowej, czy ZUS-u. Dlatego też zasadniczo przestrzegają prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych. W przypadku jednak wykonywania obowiązków o charakterze wewnątrzzakładowym liczy się przede wszystkim korzystny rachunek ekonomiczny oraz „święty spokój". Jak wskazują wywiadowani szefowie wykonują jedynie te obowiązki wobec pracowników, które nie pociągają za sobą zwiększonych kosztów, trudności, obowiązków biurokratycznych. Z racji presji ekonomicznej oraz zagrożenia zwolnieniem także pracownicy nie naciskają na wykonywanie przez pracodawców obowiązków wynikających z zasad prawa pracy. Zasadniczo, więc pracodawcy gastronomiczni nie wykonują żadnych obowiązków pracowniczych wskazanych powyżej. Wykonywanie niektórych z nich ma charakter wyjątkowy.

Uczestnicy badania podkreślają, że obowiązki zidentyfikowane jako informacyjne, związane z prowadzeniem dokumentacji oraz inne

[192] B. Borucka, *Obowiązki pracodawcy zawarte w polskim kodeksie pracy* [w:] *Autorytet: ogień miłości*, J. Zimny (red.), Katedra Pedagogiki Katolickiej, Stalowa Wola 2017, s. 284–301; K. Dymek, *Podstawowe obowiązki pracodawcy i pracownika*, Wydawnictwo Internetowe E-bookowo, Będzin 2009, s. 4–7; L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy, op. cit.*, s. 150–164, 244,247, 346–347; U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy: Podręcznik dla studentów prawa*, Wolters Kluwer, Wolters Kluwer 2012, s. 308–329; M. Nałęcz, *Przepisy i zestawienia kadrowe: obowiązki pracodawcy wobec pracowników*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2021.

obowiązki nigdy nie są wykonywane przez pracodawców. Pracownicy zauważają, że w większości przypadków kierownictwo nawet nie wie, że one istnieją. W większości zakładów gastronomicznych praktycznie nie udziela się jakichkolwiek informacji o czymkolwiek począwszy od regulaminu pracy poprzez zasady wynagradzania, zasady BHP aż po uprawnienia rodzicielskie czy antydyskryminacyjne. Nie istnieją tablice ogłoszeń, okólniki, zebrania z kierownictwem, w ramach których pracownicy uzyskiwaliby takie informacje. Według przedstawicieli pracodawców to na pracowniku ciąży powinność znajomości wszelkich reguł. Jeżeli ich nie zna to musi się o nich dowiedzieć na własną rękę, głównie od swoich kolegów. W innym przypadku może zostać zwolniony z pracy. Pracodawcy raczej nie uczestniczą w procesie zaznajamiania personelu z jakimikolwiek regułami. W większych zakładach żywieniowych jak np. McDonald lub North Fish obowiązki informacyjne są realizowane jedynie podczas zatrudnienia poprzez okazania stosownych regulaminów lub zarządzeń. W toku pracy żadne informacje nie są przekazywane. Jest to sytuacja powszechna w zakładach gastronomicznych[193].

Obowiązki pracodawców w zakresie przetwarzania dokumentacji pracowniczej również nie są wykonywane. Najczęściej dokumentacja pracownicza nie jest w ogóle prowadzona lub rzadziej ma ona charakter szczątkowy. Wymagane prawem pracy dokumenty zazwyczaj nie są przechowywane, z wyjątkiem osobnych dokumentów podatkowych lub zusowskich. W lokalach gastronomicznych pracownicy właściwie nie mają zakładanych teczek pracowniczych. W konsekwencji obowiązki związane z prowadzeniem dokumentacji nie są realizowane. Rozmówcy podkreślają, że spotkali się z sytuacjami, kiedy byli pracownicy potrzebowali świadectwa pracy. W takich sytuacjach pracodawcy najczęściej z pamięci wypisują takie dokumenty lub usiłują je odtworzyć na podstawie dokumentacji zusowskiej[194]. Również pracodawcy nie prowadzą ewidencji czasu pracy. Ewidencję taką zastępują wewnętrznym „grafikiem" sporządzanym przez samych pracowników.

[193] E. Maniewska, *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013.

[194] M. Mielczarek, M. Wujczyk, Z. Góral, I. Florczak, *Dokumentacja pracownicza*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2019, s. 72–135.

Obowiązki pracodawców określone jako „inne" pozostają poza jakimkolwiek zainteresowaniem osób kierujących lokalami gastronomicznymi. Nigdy nie są one wypełniane, zaś pracownicy nawet nie śmią żądać ich wykonywania. Pracownicy i pracodawcy zgodnie uznają, że są to sprawy zbędne, kosztowne, jedynie utrudniające pracę. Zakłady gastronomiczne nie są miejscami rozrywki, lecz miejscami ciężkiej pracy. Dlatego też wypełnianie tych dodatkowych obowiązków nie wchodzi w grę. Rozmówcy zgodnie twierdzą, że o większości z nich nigdy nie słyszeli, zaś pracodawca nigdy, nawet w szczątkowej formie, tych powinności nie wypełniał.

Obowiązki związane z organizacją zakładu pracy również nie są wypełniane przez pracodawców. Zazwyczaj osoby kierujące zakładem pracy nakazują samym pracownikom odpowiednie zorganizowanie pracy baru czy restauracji. Pracodawcy właściwie nie ingerują w sposób organizacji pracy poza ogólnymi zarządzeniami dotyczącymi otwarcia lokali. Tutaj także decyduje interes ekonomiczny i postrzeganie świata zewnętrznego. Zazwyczaj pracownicy są pozostawieni sami sobie. Na starszych i bardziej doświadczonych kucharzach czy kelnerach pozostaje powinność odpowiedniego zorganizowania pracy zakładu pracy zarówno w kontekście pracowników jak też klientów.

Podstawowe obowiązki pracodawców wobec pracowników są nagminnie niedopełnianie. Uczestnicy badania podkreślają, że jedynym obowiązkiem osobiście wypełnianym przez kierownictwo jest wypłata wynagrodzenia. Niemniej zakres jego wypełniania jest ściśle powiązany z dochodami przedsiębiorcy. Jeżeli szef nie ma pieniędzy to pensji nie płaci. Rozmówcom są znane sytuacje, w których pracodawca nie płacił swoim pracownikom, ci zaś skorzystali z drogi sądowej lub wsparcia inspekcji pacy przy odzyskiwaniu zadłużenia. Dlatego też pracodawcy wolą płacić pracownikom niż afiszować się z nieprzestrzeganiem podstawowego obowiązku pracodawcy[195].

Pozostałe podstawowe obowiązki pracodawców również są przez pracodawców lekceważone (np. praca młodocianych, praca kobiet w ciąży) lub są wykonywane w bardzo specyficzny sposób. Szczególnie

[195] A. Owczarczyk, *Przestrzeganie podstawowych obowiązków pracodawcy – wyniki badań ankietowych*, „Studia Ekonomiczne / Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach" 2013, nr 161, s. 92–101.

mowa tutaj o czasie wolnym pracowników, który bardzo niechętnie jest pracownikom udzielany. Obowiązki niekonkretne dotyczące niedyskryminacji lub zapobieganiu mobbingowi nawet nie są uświadomione przez osoby kierujące zakładami pracy. Wywiadowani podkreślają, że w każdym zakładzie gastronomicznym dochodzi do dyskryminacji i mobbingu, szczególnie wobec pracowników tymczasowych i kobiet[196]. Podkreślają jednak, że jest to ciężka praca, silnie zmaskulinizowana, stąd też te dwa zjawiska są czymś normalnym. Jeżeli ktokolwiek, szczególnie kobiety, chcą pracować w gastronomii to muszą się godzić na dyskryminację i mobbing.

Jedynymi obowiązkami, które są względnie prawidłowo przestrzegane w lokalach gastronomicznych są te związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Pracodawcy koncentrują się na tych powinnościach, ponieważ bardzo łatwo sprawdzić ich realizację. Według rozmówców inspekcja sanitarna (SANEPID) odwiedza zakłady gastronomiczne kilka razy w roku. Dość dokładnie sprawdza, czy zasady BHP i inne zasady sanitarne są przestrzegane. Regularnie karze także przedsiębiorców za ich nieprzestrzeganie. Z tego też powodu zasady BHP i sanitarne pozostają w osobistej domenie osób kierujących lokalami gastronomicznymi. Nadzór nad ich wykonywaniem sprawują bezpośrednio kierownicy barów czy restauracji oraz osobiście ponoszą odpowiedzialność za ich niewykonywanie. Nie zmienia to faktu, że poziom zapewnienia pracownikom warunków bezpieczeństwa i higieny pracy jest oceniany przez pracowników jako elementarny. Zaawansowane środki ochrony, ochrona pracy przy maszynach, czy zapewnianie pomieszczeń socjalnych nie pozostaje w kręgu zainteresowania pracodawców. Również przeprowadzanie procedur związanych z wypadkami przy pracy nie jest realizowane. Nawet w zakresie BHP pracodawcy gastronomiczni kierują się własnym rachunkiem ekonomicznym i chęcią zachowania własnego spokoju. Dlatego też wykonują jedynie te powinności, które mogą być bezpośrednio zaobserwowane przez inspektorów SANEPID-u. Niestety, w pozostałych przypadkach, nawet związanych z wypadkami przy pra-

[196] M. Gamian-Wilk, L. Grzesiuk, *Mobbing w miejscu pracy. Przegląd wyników badań związanych z przejawami mobbingu, genezą i konsekwencjami*, „Psychologia Społeczna" 2016, t. XI, nr 38, s. 244–254; G. Jędrejek, *Mobbing: Środki ochrony prawnej*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 29–73.

cy, pracownicy są pozostawienie sami sobie. Po prostu pracodawcom nie opłaca się wykonywać wszystkich swoich powinności[197].

7.2. Obowiązki pracownika

Podobnie jak pracodawca pracownicy także ponoszą odpowiedzialność. Ma ona analogiczny charakter jak ta dotycząca pracodawców. Wszyscy pracownicy ponoszą odpowiedzialność moralną, karną, deontologiczną, administracyjną, cywilną i pracowniczą. Pracownicy są jednak podlegli swoim pracodawcom i funkcjonują wewnątrz struktury zakładów pracy. Dlatego też część ich odpowiedzialności w rzeczywistości jest przejmowana przez sam zakład pracy lub kierownictwo zakładu. W szczególności odpowiedzialność pracownika na zewnątrz zakładów pracy jest mało zauważalna i jest obserwowana wyłącznie w wybranych przypadkach najpoważniejszych spraw. Zazwyczaj przyjmuje wówczas formę odpowiedzialności karnej np. za poważne kradzieże, czy naruszanie tajemnicy przedsiębiorstwa; odpowiedzialności administracyjnej np. za podjęcie pracy bez posiadania zezwoleń (dla cudzoziemców, w ramach zawodów regulowanych) lub odpowiedzialności deontologicznej (np. za niewłaściwe wykonywanie zawodu zaufania publicznego – lekarza, architekta, prawnika).

W ramach zwykłych, codziennych stosunków na zewnątrz to podmioty zatrudniające ponoszą gros odpowiedzialności wobec kontrahentów, klientów czy organów władzy publicznej. Wynika to z założenia, że są to podmioty profesjonalne, które powinny utrzymywać szczególnie wysoki standard swojego działania, za którego nieprzestrzeganie winny ponosić szczególną odpowiedzialność. Równocześnie jednak pracownicy ponoszą osobną odpowiedzialność wobec zakładów pracy. Odpowiedzialność o charakterze zakładowym (wewnętrznym) powinna być rozumiana jako

[197] M. Mędrala, *Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio G – Ius" 2015, t. 62, nr 2, s. 143–157; A. Tarnacka, *Obowiązki pracodawcy po zaistnieniu wypadku przy pracy*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Technika, Informatyka, Inżynieria Bezpieczeństwa", 2018, t. 6, s. 15–29; E. Tomaszewska, *BHP w zakładach pracy. Zagadnienia prawne i praktyczne*, Difin SA, Warszawa 2014, s. 15–21.

odpowiedzialność cywilnoprawna oraz odpowiedzialność na zasadach przepisów prawa pracy, czyli odpowiedzialność dyscyplinarna wobec pracodawcy[198]. Co istotne, odpowiedzialność na zasadach prawa pracy dotyczy wyłącznie pracowników w rozumieniu Kodeksu Pracy, nie zaś osób zaangażowanych na podstawie stosunków cywilnoprawnych. Ci ostatni ponoszą wszystkie wymienione formy odpowiedzialności z wyłączeniem odpowiedzialności dyscyplinarnej na zasadach prawa pracy.

Odpowiedzialność zleceniobiorców wobec zleceniodawców (potocznie zwanymi także pracodawcami) jest wyłącznie cywilnoprawna i wzajemna. Oznacza to, że za niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie świadczeń cywilnoprawnych zleceniobiorca (quasipracownik) ponosi odpowiedzialność nieograniczoną na zasadach ogólnych prawa cywilnego[199]. Notabene taką samą odpowiedzialność ponosi podmiot angażujący go do pracy. Co istotne jednak zakres praw i obowiązków określa wzajemna umowa oraz ogólne zasady prawa cywilnego. Dlatego też strony mają pełną swobodę związania się normami o charakterze dyspozytywnym. Prawo pracy nie nakłada na zleceniobiorców żadnych obowiązków i nie tworzy ich praw, podobnie jak w przypadku quasipracodawców. Dlatego też taki stosunek prawny nie pozostaje pod ochroną prawa pracy. Jest zasadniczo korzystny dla przedsiębiorców, którzy są w stanie narzucić warunki zleceniobiorcom. Zleceniobiorca zaś nie pozostaje pod ochroną prawa pracy i nie może żądać wykonywania przez swoich „szefów" żadnych praw. Równocześnie jednak zleceniobiorcy nie mają żadnych obowiązków (w rozumieniu prawa pracy) wobec podmiotów zatrudniających. Te zaś nie mogą wyciągać konsekwencji wobec quasipracowników. Za niewykonywanie postanowień umów cywilnoprawnych strony ponoszą odpowiedzialność wyłącznie na podstawie prawa cywilnego. Prawo pracy nie dotyczy stosunków cywilnoprawnych także w zakresie wzajemnego kształtowania praw i obowiązków pracownika i pracodawców oraz ich egzekwowania[200].

---

198 L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy, op. cit.*, s. 221–235, 249–251.

199 I. Nowacka, M. Rotkiewicz, *Umowy cywilnoprawne jako formy zatrudnienia, op. cit.*, s. 115–125; art. 734 – art. 751 *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny*.

200 D. Dzienisiuk, *Skutki oddziaływania ustawodawstwa pracy na umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2019, nr 1,

Wyjątek stanowi jedynie sytuacja, kiedy strony są związane umową cywilnoprawną dla pozoru, faktycznie wykonując stosunek pracy. Wówczas pracownik i pracodawca mają normalne prawa i obowiązki w rozumieniu Kodeksu Pracy[201].

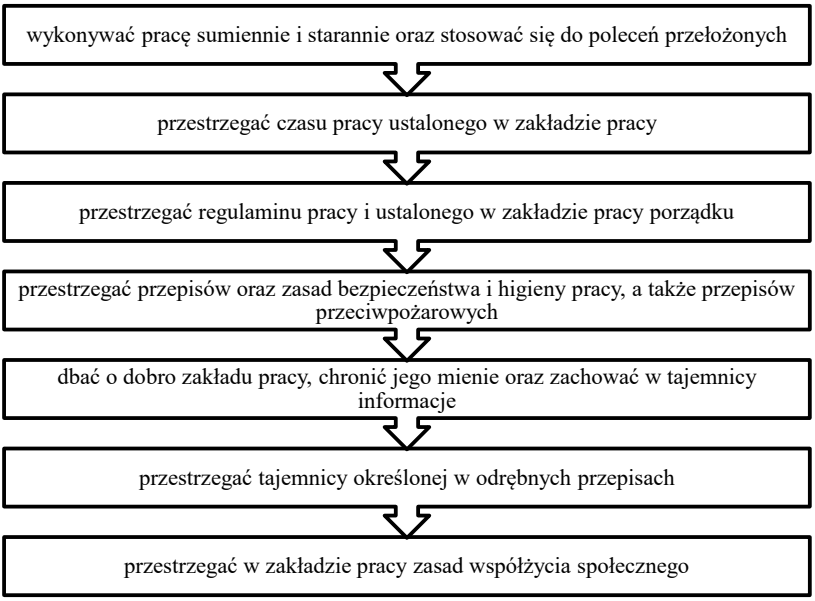
Pracownik ma określone obowiązki i prawa. Podstawowym jego obowiązkiem jest stosowanie się do przepisów prawa pracy i innych przepisów prawa. Oczywistym jest, że obowiązek świadczenia pracy przez pracownika wynika bezpośrednio z samej istoty stosunku prawnego. Nakładane przez prawo pracy obowiązki są normami o charakterze dwustronnym. Oznacza to, że jeżeli pracodawca ma jakieś prawo to pracownik ma obowiązek, zaś jeżeli pracownik ma prawo to pracodawca ma obowiązek. Dlatego też warto podkreślić, że pracownicy są obowiązani do aktywnego i posłusznego uczestniczenia w realizowaniu obowiązków i praw pracodawców. Bez takiej współzależności kompetencje pracodawców stawałyby się martwe. Taka sama relacja zachodzi w odwrotnym kierunku.

Obowiązki pracowników określa art. 100 K. P. Paragraf pierwszy tego artykułu wyraźnie uwypukla obowiązek prawidłowej pracy pracownika. Równocześnie ten przepis konsumuje w sobie wszelkie obowiązki pracownika wynikające z wykonywania praw pracodawcy. Uwidacznia się tutaj ogólna norma społeczno-gospodarczego przeznaczenia pracy i norm współżycia społecznego. Takie sformułowanie ma również charakter ramowy wobec innych zasad określanych prawem pracy. W paragrafie drugim tego przepisu ustawodawca zakreśla szczegółowe obowiązki pracowników. Jednak zwrot „w szczególności" wskazuje, że jest to katalog otwarty. Z pewnością do niego należy dopisać wszelkie inne powinności pracowników ustalone prawem pracy, drugą stronę norm określających prawa i obowiązki pracodawców oraz inne zasady wynikające ze społeczno-gospodarczego przeznaczenia pracy.

---

s. 102–112; M. Gersdorf, *Pozapracownicze stosunki zatrudnienia w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2012, nr 11, s. 16–21.

[201] P. Arak i in., *Fikcja zatrudniania w Polsce – propozycje wyjścia z impasu*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2014, s. 4–29; A. Łaszek, W. Wojciechowski, *Propozycje zmian w zakresie umów o pracę: kodeksowych i cywilnoprawnych*, „Forum Obywatelskiego Rozwoju" 2015, nr 3, s. 1–12.



21. Podstawowe obowiązki pracownika

Nadto w ramach tego katalogu obowiązków pracownika powinno się znaleźć przestrzeganie norm moralnych oraz deontologii zawodowej a także przestrzeganie zwyczajów panujących w zakładach pracy. Uwypuklone w art. 100 K. P. obowiązki pracowników należy uznać także za podstawowe obowiązki pracownicze, których naruszenie może doprowadzić do wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z winny pracownika (art. 52 §1 K. P.). Ustawodawca wskazuje tutaj otwarty katalog obowiązków pracowniczych.

Zasadniczo katalog tych obowiązków pokrywa się z katalogiem praw i obowiązków pracodawcy. Jest to również wykaz bardzo ogólnikowy. Właściwie w zakreślone tutaj powinności można wpisać każdą aktywność pracownika. Samo już wskazanie, że pracownik musi stosować się do regulaminu pracy i ustalonego porządku, przestrzegać zasad współżycia społecznego oraz sumiennie wykonywać pracę umożliwia pracodawcy daleko idące kształtowanie obowiązków pracowniczych

w ramach własnego uznania. Nadto łatwo można zarzucić pracownikom złamanie obowiązków pracowniczych, ponieważ większość z nich jest mocno niedookreślona i przyjmuje charakter klauzul generalnych. Również wskazanie, że pracownik musi przestrzegać przepisów prawa ma charakter bardzo szeroki. Wydaję się, że ów przepisy prawa nie dotyczą tylko prawa państwowego, lecz także prawa wewnętrznego zakładu pracy oraz układów zbiorowych pracy. Dlatego też za nieprzestrzeganie zarządzeń pracodawcy pracownik może odpowiadać jak za nieprzestrzeganie obowiązków pracowniczych. Ograniczenie zakresu odpowiedzialności pracowniczej jest wyznaczane także przez ogólne normy współżycia społecznego i społeczno – gospodarcze przeznaczenie pracy[202].

Pracownik jest silnie zobowiązywany do wykonywania swoich obowiązków, które mają charakter niedookreślony, czasami ogólnikowy. Pracodawca może właściwie zawsze stosować sankcje (kary porządkowe i wypowiedzenie stosunku pracy) za niewykonywanie obowiązków pracowniczych. Zbyt ogólnikowe formułowanie obowiązków pracowniczych prowadzi do trudnych sporów w momencie sankcjonowania przez pracodawcę rzekomego niewykonywania powinności. Właściwie w każdej sytuacji pracodawca może bronić się, że zastosował karę porządkową z powodu niepostrzegania przez pracownika zasad współżycia społecznego lub polecenia pracodawcy. Ogólna zaś granica legalności i zasad współżycia społecznego jest nazbyt enigmatyczna.

W branży gastronomicznej pracownicy mają zasadniczo takie same obowiązki jak w innych zakładach pracy. Jak informują uczestnicy badania akcenty są jednak inaczej rozłożone niż np. u pracowników pracujących w biurach. Przede wszystkim w bieżącym funkcjonowaniu zakładów gastronomicznym w żadnym stopniu nie rozróżnia się na pracowników i osób zaangażowanych na podstawie stosunków cywilnoprawnych. Obie kategorie pracowników muszą przestrzegać takich samych obowiązków panujących w całym zakładzie pracy. Bez względu na podstawy normatywne praw i obowiązków egzekwowanie

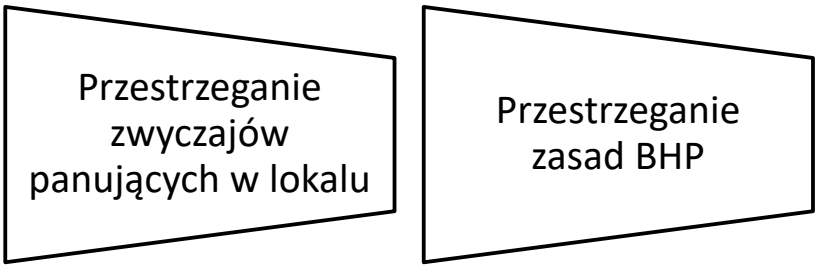
[202] U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy, op. cit.*, s. 329–336; W. Muszalski i in., *Kodeks pracy: komentarz*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2021, s. 312–332.

ich przez osoby kierujące zakładami jest jednolite. Zazwyczaj w umowach cywilnoprawnych nawet nie wskazuje się zakresu obowiązków pracowniczych (i pracodawców). Pomimo jednak tego i tak zleceniobiorcy podlegają identycznym rygorom pracy jak inni pracownicy.

Rozmówcy równocześnie wskazują na fakt, że trudno jest w codziennej pracy rozróżnić podstawy prawne poszczególnych typów odpowiedzialności pracowniczej. Odpowiedzialność cywilnoprawna, pracownicza, administracyjna i moralna bardzo płynnie się przenikają. W barach i restauracjach najczęściej na plan pierwszy wysuwa się jednak odpowiedzialność moralna, głównie wobec współpracowników. Pozostałe formy odpowiedzialności ujawniają się rzadko. Nawet w przypadku popełniania czynów zabronionych w lokalach gastronomicznych bardzo rzadko interweniuje Policja.

W barach i restauracjach kierownictwo wymaga od swoich podwładnych samodzielnego kształtowania i stosowania się do obowiązków. Zasadniczo nie narzuca swoim pracownikom szczegółowych obowiązków poza ogólnikowo zakreślanymi obowiązkami panującymi na danym stanowisku pracy. Wymaga się, aby pracownicy mieli samodzielne poczucie związania się obowiązkami. Często nawet nie przedstawia się załodze szczegółowych obowiązków. Sytuacja taka wynika z braku wiedzy pracodawców w zakresie istnienia i egzekwowania obowiązków oraz dużego zróżnicowania form zaangażowania pracowników do pracy.

Uczestnicy badania zauważają, że dwie powinności pracownicze są w zakładach gastronomicznych najbardziej istotne. Przede wszystkim istotne jest przestrzeganie zasad współżycia społecznego, rozumiane



22. Najważniejsze obowiązki pracownicze w gastronomii

także jako przestrzeganie norm zwyczajowych panujących w danym zakładzie pracy. Obowiązki w tym zakresie są jednak narzucane i realizowane przez samych pracowników dla wspólnego i szerokiego dobra. Drugą istotną grupą obowiązków jest przestrzeganie zasad BHP oraz zasad sanitarnych. W związku ze specyfiką pracy w gastronomii wykonywanie tych powinności nabiera szczególnego znaczenia. Pozostałe wskazane w prawie pracy grupy obowiązków pracowniczych mają charakter bardzo płynny, najczęściej niesformalizowany. Osoby kierujące zakładami gastronomicznymi raczej pozostałych obowiązków pracowniczych nie egzekwują, często nawet nie wiedzą o ich istnieniu. Scedowują ich określanie i egzekwowanie na samych pracowników, którzy, (sic!), sami się nimi wiążą i sami się karzą za ich nieprzestrzeganie.

7.3. Odpowiedzialność materialna

Odpowiedzialność materialna pracowników jest specyficzną formą odpowiedzialności cywilnoprawnej przewidzianej przez przepisy prawa pracy. Zasadniczo każda osoba jest odpowiedzialna za swoje działania na zasadach określonych w prawie cywilnym. Oczywiście dotyczy to także pracowników. Prawodawca zdecydował jednak, że odpowiedzialność pracownika wobec pracodawcy oraz wobec osób trzecich związanych z pracodawcą jakimś stosunkiem prawnym (np. klientów, kontrahentów) zostaje specyficznie uregulowana w polskim prawie pracy; zasadniczo zostaje ograniczona lub wyłączona.

Istotnym jest, że specyficzna instytucja odpowiedzialności materialnej dotyczy wyłącznie pracowników rozumianych na gruncie prawa pracy. Inne osoby zaangażowane do pracy na podstawie stosunków cywilnoprawnych ponoszą odpowiedzialność wobec każdego na zasadach ogólnych określonych w prawie cywilnym. W konsekwencji oznacza to, że w jednym zakładzie pracy różne osoby wykonujące *de facto* tą samą pracę mogą ponosić odpowiedzialność za to samo działanie na sposób pracowniczy oraz na sposób cywilnoprawny[203]. Ponoszenie

[203] P. Kotarski, C.A. Małozięć, M.P. Szerkus, *Odpowiedzialność materialna pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz osób zatrudnionych*

odpowiedzialności przez pracowników na zasadach określonych dla odpowiedzialności materialnej pracowników nie wyłącza możliwości ponoszenia przez pracowników innych form odpowiedzialności np. karnej lub administracyjnej. W szczególności zaś pracownik podlega odpowiedzialności z tytułu niewykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych i może być karany porządkowo obok ponoszenia odpowiedzialności materialnej (art. 108 K. P.).

Ustawodawca wskazuje, że zasadniczo pracownik nie ponosi odpowiedzialności wobec podmiotów zewnętrznych. Wobec kontrahentów, organów administracji, klientów odpowiedzialność ponosi pracodawca. Pracownik może ponosić odpowiedzialność pracowniczą wyłącznie wobec swojego pracodawcy. Odpowiedzialność taką ponosi zasadniczo na zasadzie winy (art. 114 K. P.). Na zasadzie ryzyka ponosi ją tylko w dwóch wypadkach. Po pierwsze, jeżeli podjął ryzyko przekraczające normalny tok spraw (normalne, staranne działanie), czyli działał niedbale (art. 117 §2 K. P.), po drugie w przypadku powierzenia mu mienia na zasadzie art. 124 K. P. Odpowiedzialność na zasadzie winy ponosi się w przypadku udowodnienia winy choćby nieumyślnej. Co ważne, w przypadku odpowiadania na zasadzie winy nieumyślnej zakres odpowiedzialności wobec pracodawcy jest ograniczony do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 119 K. P.). Sytuacja taka dotyczy zarówno wyrządzenia szkody przez pracownika pracodawcy, jak też szkody wyrządzonej przez pracownika podmiotom zewnętrznym. W tym ostatnim przypadku to pracodawca odpowiada w stosunku do kontrahenta, lecz może regresem dochodzić roszczenia od pracownika z uwzględnieniem ograniczenia wysokości odszkodowania[204].

Zasadom odpowiedzialności materialnej pracowników wymykają się jednak trzy sytuacje. Pierwsza z nich to brak możliwości stosowania norm prawa pracy wobec zleceniobiorców. Te osoby zawsze ponoszą pełną odpowiedzialność za swoje działanie na zasadach prawa cywilnego. Dotyczy to zarówno stosunków zleceniobiorca – quasipracodawca jak też zleceniobiorca – podmiot trzeci wobec quasipracodawcy.

---

na podstawie umów cywilnoprawnych, „Pieniądze i Więź" 2017, t. 20, nr 2(75), s. 73–81.

[204] R. Sadlik, *Odpowiedzialność materialna i porządkowa pracowników: instruktaż, wzory, przykłady*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2012, s. 13–67.

Odpowiedzialność ponoszą zarówno na zasadzie winy jak i ryzyka zgodnie z przepisami Kodeksu Cywilnego. Teoretycznie analogiczne ryzyko ponoszą drugie strony tych umów, lecz jest to sytuacja czysto hipotetyczna. Stąd też wiązanie się umowami cywilnoprawnymi z quasipracodawcami jest niebezpieczne i prowadzi do wzmożonej odpowiedzialności cywilnoprawnej quasipracowników[205].

Drugą sytuacją odmienną od kodeksowej odpowiedzialności materialnej pracowników jest sytuacja, w której pracownik wyrządza swojemu pracodawcy lub podmiotowi zewnętrznemu szkodę, lecz z winy umyślnej. W takim przypadku Kodeks Pracy wskazuje, że pracownik musi w całości naprawić szkodę (art. 122 K. P.). Przepis ten wskazuje, że odpowiedzialność następuje na zasadach ogólnych Kodeksu Cywilnego, zaś ochrona Kodeksu Pracy jest wyłączona. Z całą jednak pewnością udowodnienie winy umyślnej pracownikowi jest trudne, szczególnie poprzez ustawowe rozróżnienie winy nieumyślnej i umyślnej[206].

Ostatnią sytuacją wymykającą się z ochronnych norm prawa pracy dotyczy powierzenia pracownikowi pewnych kosztowności lub konkretnego mienia z żądaniem jego zwrotu lub rozliczenia (art. 124 K. P.). W takim wypadku pracownik ponosi pełną odpowiedzialność na powierzone mienie. Na podstawie art. 127 K. P. oraz wydanych rozporządzeń wykonawczych zasada ta doznaje licznych ograniczeń[207]. W konsekwencji trudno jest dokładnie określić w jakiej wysokości i dokładnie w jakich warunkach pracownik ponosi wymierną odpowiedzialność materialną. Orzecznictwo jest mocno rozbieżne i wykazuje

[205] I. Nowacka, M. Rotkiewicz, *Umowy cywilnoprawne jako formy zatrudnienia, op. cit.*, s. 36–46; *Odpowiedzialność zleceniobiorcy za szkodę*, „Gazeta Podatkowa" 2016, nr 57 (1307); O. Zarzecka, *Zatrudniony na umowę zlecenia a jego odpowiedzialność materialna za mienie powierzone?*, https://www.kancelaria-oz.pl/2020/05/07/zatrudniony-na-umowe-zlecenia-a-jego-odpowiedzialnosc-materialna-za-mienie-powierzone/ [1 sierpnia 2021 r.].

[206] W. Muszalski i in., *Kodeks pracy, op. cit.*, s. 398–418; R. Sadlik, *Odpowiedzialność materialna i porządkowa pracowników, op. cit.*, s. 27–33.

[207] rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz. U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663); rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (Dz. U. z 1996 r. Nr 143, poz. 662).

tendencję do kazuistyki[208]. W konsekwencji pracodawcy nagminnie nadużywają tego przepisu prawa. Permanentnie nakazują pracownikom ponoszenie odpowiedzialności za powierzone mienie lub zawierają dodatkowe umowy. W przypadku zaś zaistniałej szkody wykorzystują swoją pozycję dominującą w celu powetowania sobie na pracowniku poniesionej szkody. Równocześnie liczą na to, że pracownik w gąszczu sprzecznych orzeczeń i przepisów nie będzie potrafił się przeciwstawić.

W branży gastronomicznej odpowiedzialność materialna jest mało zauważalna. Wynika to z trudności w rozróżnianiu zasad odpowiedzialności pracowników i zleceniobiorców. W warunkach intensywnej eksploatacji stosunków cywilnoprawnych trudno jest osobom kierującym barami czy lodziarniami różnicować odpowiedzialność pracowników. Dodatkowo w lokalach gastronomicznych bardzo rzadko powierza się pracownikom mienie do wyliczenia się. Zazwyczaj sprzęt restauracyjny jest dużych rozmiarów i stanowi stały element lokalów. Dlatego też pracownicy nie mogą ponosić obostrzonej odpowiedzialności za posługiwanie się nim. Powierzone mienie pod postacią strojów służbowych jest zaś niskiej wartości. W konsekwencji pracownicy zasadniczo w praktyce odpowiedzialności materialnej nie ponoszą. Dotyczy to także osób związanych z zakładami pracy na podstawie umów cywilnoprawnych.

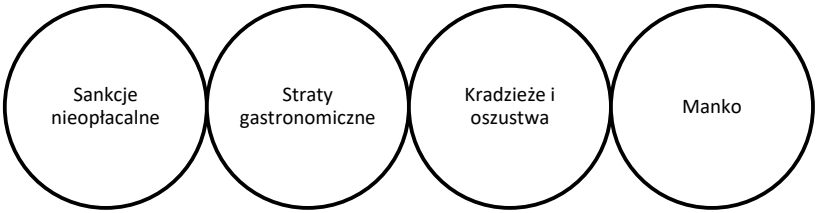
Uczestnicy badania podkreślają, że bardzo rzadko zdarzają się sytuacje, w których kierownictwo dochodzi odpowiedzialności materialnej wobec pracowników i zleceniobiorców. We wszystkich jednak znanych im przypadkach ponoszenie odpowiedzialności odbywa się na zasadzie potrącenia z wynagrodzenia niewielkich kwot. Pracodawcy gastronomiczni zdają sobie sprawę z faktu, że w przypadku oczekiwania od pracownika poniesienia większej odpowiedzialności porzuciłby on pracę. Wyegzekwowanie od takiej osoby jakiejkolwiek odpowiedzialności po odejściu z pracy byłoby bardzo trudne, prawdo-

[208] K. Lech, *Przesłanka odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone*, „Kontrola Państwowa" 2015, t. 60, nr 4 (363), s. 150–158; U. Ludian, *Wyłączenie odpowiedzialności materialnej pracowników za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej / Uniwersytet Śląski" 2002, nr 15, s. 45–69.

podobnie nieopłacalne. Dlatego też w skrajnych przypadkach sankcjami za wyrządzenie przez pracownika szkody w mieniu pracodawcy lub wobec osoby trzeciej jest rozwiązanie stosunku prawnego łączącego strony i potrącenie z wynagrodzenia niewielkiej kwoty.

Rozmówcy zauważają, że podczas pracy w gastronomii dochodzi regularnie do tzw. strat. Produkty żywnościowe, talerze, garnki, obrusy itp. zużywają się i niszczą. Czasami sami kelnerzy czy kucharze częściowo przyczyniają się do powstania tych szkód. Jednak w żadnym wypadku nie robią tego z winy umyślnej. Po prostu podczas wykonywania rutynowych obowiązków talerz może upaść na podłogę i się rozbić lub zakupiony produkt okaże się nieświeży. W lokalach gastronomicznych takie szkody są na porządku dziennym i pracodawcy nie upatrują winy tutaj pracownika. Do uczestników badania dochodzą jednak słuchy, że szczególnie wobec studentów i pracowników młodocianych w lokalach sezonowych, niektórzy pracodawcy usiłują stosować zasady odpowiedzialności za mienie w przypadku rutynowych szkód. Podobno zdarzają się przypadki rozliczania kelnerów za potłuczone talerze, czy kucharzy za szkody wyrządzone zbyt głębokim obraniem warzyw. W takich odosobnionych przypadkach pracodawcy usiłują obciążać pracowników często wyimaginowanymi odszkodowaniami za poniesioną szkodę. Jest to jednak praktyka rzadka. Z punktu widzenia przepisów prawa pracy trudno jest przypisywać takim osobom winę nawet nieumyślną pod postacią niedbalstwa lub innych przyczyn zależnych od pracownika. Niemniej takie przypadki w gastronomii sporadycznie się pojawiają.

Osoby uczestniczące w badaniu podkreślają, że zdarzają się uzasadnione przypadki stosowania przez kierownictwo zakładów gastrono-



23. Odpowiedzialność materialna pracowników gastronomii

micznych wobec pracowników i zleceniobiorców odpowiedzialności odszkodowawczej. Przypadki takie dotyczą popełniania przez pracowników przestępstw kradzieży oraz oszustwa. W ewidentnych przypadkach np. kradzieży z kasy pracodawcy praktycznie nie są zainteresowani wszczynaniem postępowania karnego. W zamian za to potrącają z wynagrodzenia danej osoby swoiste odszkodowanie w wysokości szkody lub nawet ją przewyższającej. Ta nadwyżka ma stanowić swoiste zadośćuczynienie za to, że pracodawca nie zawiadamia o przestępstwie Policji. Po potrąceniu zazwyczaj taka osoba jest zwalniana z pracy.

Ostatnią sytuacją dotycząca odpowiedzialności materialnej (odszkodowawczej) pracowników i zleceniobiorców gastronomicznych jest sytuacja, w której pracownik nieprawidłowo wyliczył cenę oferowanego posiłku lub pobrał nieprawidłową (zaniżoną) kwotę pieniędzy. Wywiadowani podkreślają, że różni pracodawcy stosują różne strategie postępowania. Jeżeli takie przypadki zachodzą sporadycznie to nie wyciągają żadnych konsekwencji wobec pracowników. Jeżeli jednak szkoda powstała w ten sposób przybiera większy rozmiar to zazwyczaj taki pracownik jest zwalniany z pracy. Pracodawcy wskazują, że takie osoby po prostu nie posiadają odpowiednich kompetencji do pracy w lokalach gastronomicznych. Z sytuacjami żądania od pracowników wyrównania szkody pracodawcy uczestnicy badania właściwie się nie spotkali, chociaż podkreślają, że o takich sytuacjach słyszeli.

Uczestnicy badania podkreślają równocześnie, że w kwestii odpowiedzialności materialnej pracowników istnieje wyraźny podział na małe lokale gastronomiczne oraz na duże lokale gastronomiczne o charakterze korporacyjnym. Pierwszy przypadek jest typowy i szeroko opisywany przez rozmówców. W tym drugim przypadku bardzo często a priori powierza się pracownikom mienie z obowiązkiem rozliczenia się. Dotyczy to głównie strojów roboczych. Czasami także czyni się konkretnych pracowników odpowiedzialnymi na funkcjonowanie określonego urządzenia lub przestrzeni (np. odpowiedzialność kucharzy za kuchnię). Często takie specjalne powierzenie mienia przyjmuje charakter szczegółowego zarządzenia z podaniem specyfikacji technicznej z zastrzeżeniem, że w przypadku niestosowania się do niej może zostać wyrządzona pracodawcy szkoda określonych rozmiarów. Sytuacje takie miewają miejsce np. w lokalach sieci McDonald czy North Fish.

Niemniej są to sytuacje odosobnione. Również próby egzekwowania przez pracodawcę słusznych lub wyimaginowanych odszkodowań od pracowników zazwyczaj kończą się rozwiązaniem umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej bez zapłaty odszkodowań. Strony nigdy nie kontynuują sporu na stopie sądowej.

Osoby, z którymi przeprowadzono wywiady dobitnie podkreślają, że z roku na rok dochodzi do coraz mniejszej liczby nieprawidłowości ze strony pracowników. Obecnie właściwe nie spotyka się już pracowniczych kradzieży, defraudacji, oszustw, sprzedaży „spod lady" itd. Dlatego też nie ma większych podstaw do stosowania odpowiedzialności materialnej wobec pracowników. Również pracodawcy coraz częściej przymykają oko na drobne niedociągnięcia, szkody bieżące (straty gastronomiczne). Nikomu nie opłaca się wchodzić w spory i dochodzić niewielkich kwot pieniędzy. Pracownicy nie są w stanie uszkodzić kosztownych i wielkich urządzeń gastronomicznych, zaś rozbicie talerza jest typową stratą dziejącą się w barach czy restauracjach. W obecnych czasach, jeżeli pracownik z pracodawcą kłócą się o odszkodowania z tytułu wyrządzonych szkód to dotyczy to albo wielokrotnie popełnianych przestępstw, albo kwestii biznesowo – ideologicznych (np. pomiędzy szefem kuchni a kierownikiem restauracji).

7.4. Zakaz konkurencji

Pracownik nie powinien podejmować działalności konkurencyjnej wobec swojego pracodawcy lub w inny sposób utrudniać mu wykonywania jego działalności. Wynika to bezpośrednio z zasady lojalności wobec pracodawcy, konieczności przestrzegania zasad współżycia społecznego oraz zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa. Zazwyczaj nakaz lojalności jest wskazany także w regulaminach pracy lub zarządzeniach pracodawcy oraz w zbiorowych układach pracy. Do niedawna zakaz wykonywania działalności konkurencyjnej był explicite wyartykułowany w uchylonym art. 101 K. P.[209].

[209] R. Borek-Buchajczuk, *Brak lojalności pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę w orzecznictwie sądowym. Wybrane uwagi*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio G – Ius" 2018, t. 65, nr 2, s. 47–57; M. Lewandowicz-

Utrudnianie wykonywania przez pracodawcę działalności, złamanie zasady lojalności, świadczenie działalności konkurencyjnej jest złamaniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Dlatego też pracownik niewykonujący tych obowiązków powinien się liczyć z możliwością zastosowania wobec niego kar porządkowych oraz rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Nadto w przypadku wyrządzenia z tego tytułu szkody pracodawcy musi się liczyć z odpowiedzialnością materialną. Co istotne, zazwyczaj świadczenie usług konkurencyjnych wiąże się z działaniem umyślnym, stąd też pracownik odpowiadałby na zaostrzonych zasadach ogólnych prawa cywilnego. Również świadczenie działalności konkurencyjnej może wiązać się z dużymi szkodami pracodawców, chociaż bardzo trudnymi do udowodnienia. Dlatego też dla pracownika świadczenie takiej działalności jest szczególnie ryzykowne[210].

Niekiedy powstaje jednak potrzeba, kiedy ogólny pracowniczy zakaz działalności konkurencyjnej jest niewystarczający. Kiedy przedsiębiorstwo zajmuje się sprawami tajnymi, ważnymi, kosztownymi, gdzie najważniejsze jest know-how, kwestia zachowania tajemnicy, braku działalności konkurencyjnej oraz związania pracownika z firmą ma szczególne znaczenie. Przedsiębiorca może uważać, że bez danego pracownika jego działalność będzie niemożliwa, a także inwestycja w daną osobę (np. w jej kompetencje) wymaga szczególnego zabezpieczenia. Również może istnieć wysokie ryzyko, że pracownik podkopie pozycję rynkową zatrudniającego np. poprzez przejmowanie klientów. Osobną kwestią jest ryzyko pracodawcy następujące po rozstaniu się pracownika z danym przedsiębiorstwem. W takim wypadku pracodawca nie ma żadnego wpływu na byłego pracownika. Z analogicznych jednak względów chce utrzymać względną kontrolę nad poczynaniami dawnego współpracownika. W takich wypadkach pracodawca dąży do zawarcia specjalnej umowy o zakazie konkurencji[211].

-Machnikowska, *Zakaz konkurencji a obowiązek lojalności pracownika*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio G – Ius" 2018, t. 65, nr 2, s. 117–126.

210 M. Bełdowska, *Zakaz konkurencji w prawie pracy: Zbieg przepisów o zakazie konkurencji z Kodeksu pracy z innymi przepisami o zakazie konkurencji*, Promotor, Warszawa 2012, s. 9–24.

211 Ibid., s. 24–29; U. Torbus, *Obowiązek lojalności pracownika po ustaniu stosunku pracy*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio G – Ius" 2018, t. 65, nr 2, s. 283–299.

Umowa o zakazie konkurencji jest umową cywilnoprawną łączącą pracodawcę i pracownika lub pracodawcę i byłego pracownika. Pomimo tego, że jest umową cywilnoprawną jej podstawy prawne mają charakter norm semiimperatywnych i są definiowane w Kodeksie Pracy w art. 101^1 do art. 101^4. Umowa taka jest rozszerzeniem pracowniczej zasady lojalności w stosunku do pracowników. Jednak w stosunku do byłych pracowników ma charakter zupełnie odrębny. Egzekwowanie takiej umowy w stosunku do pracowników następuje na zasadach określonych dla odpowiedzialności materialnej. Zawarcie takiej umowy jest zasadniczo dobrowolne, aczkolwiek w przypadku pracownika jej niezawarcie może wiązać się z zarzutem naruszenia zasady lojalności i w konsekwencji prowadzić do ukarania porządkowego oraz rozwiązania stosunku pracy. Niemniej wydaję się, że dopiero faktyczny czyn nieuczciwej konkurencji pociągałby z sobą taką odpowiedzialność[212].

W przypadku byłych już pracowników zawarcie takiej umowy ma charakter czysto dobrowolny. Jej postanowienia mogą być swobodnie sformułowane przez strony, lecz muszą uwzględniać zakres ochrony ustanowiony w Kodeksie Pracy. Byłym pracownikom należy się zawsze odszkodowanie za związanie się i przestrzeganie umowy. Spory dotyczące wykonywania umów odnośnie byłych pracowników rozstrzyga także wyjątkowo sąd pracy, lecz na zasadach ogólnych określonych w Kodeksie Cywilnym z uwzględnieniem specyfiki ochrony prawa pracy[213].

Istotnym zagadnieniem jest także możliwość związania zleceniobiorców umowami o zakazie konkurencji. Kodeks Pracy wskazuje wyraźnie, że umowy o zakazie konkurencji dotyczą pracowników i byłych pracowników. Jest to jednoznaczne wskazanie, że dotyczą tylko osób wykonujących pracę w reżimie prawa pracy. Dlatego też rozszerzanie tych zapisów na inne kategorie osób nie jest możliwe. W praktyce prowadzi to do sytuacji, w której część załogi zakładu pracy moje świadczyć działalność konkurencyjną bez ryzyka, zaś część podpisuje pracownicze

---

212 M. Bełdowska, *Zakaz konkurencji w prawie pracy, op. cit.*, s. 29–45; P. Klimczak, *Umowa o zakazie konkurencji jako ograniczenie zasady wolności pracy*, „Pracownik i Pracodawca" 2017, t. 3, nr 1, s. 7–16.

213 M. Raczkowski, *Zabezpieczenia wykonania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2006, nr 3, s. 16–20.

umowy o zakazie konkurencji. Problem jest jednak bardziej skomplikowany, ponieważ umowy o zakazie konkurencji mogą być zawierane także ze zleceniobiorcami a nawet z innymi podmiotami. Jednak takie umowy mają charakter czysto cywilnoprawny. Przepisy prawa pracy nie modyfikują zapisów umów o zakazie konkurencji zawieranych z innymi osobami niż pracownicy i byli pracownicy. Dlatego też zleceniobiorcy i przedsiębiorcy (quasipracodawcy) dobrowolnie i swobodnie wiążą się umowami o zakazie konkurencji. Najczęściej jest to jednak sytuacja mniej korzystna dla quasipracowników, ponieważ do rzadkości należy wypłacanie odszkodowań byłym zleceniobiorcom za nieprowadzenie działalności konkurencyjnej. W przypadku zaś byłych pracowników odszkodowania są obowiązkowe[214].

Bez wglądu jednak na istnienie umów o zakazie konkurencji polskie i unijne prawo wymaga przestrzegania zasad uczciwej konkurencji. Zasady te ustanawiane przez prawo administracyjne w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji dotyczą zarówno pracowników i byłych pracowników jak też zleceniobiorców i innych podmiotów[215]. Ich złamanie może pościągać za sobą odpowiedzialność karną, karno – wykroczeniową oraz administracyjną. Szczególnie zleceniobiorcy oraz osoby świadczące usługi na rzecz quasipracodawców mogą na jej podstawie ponosić szczególne konsekwencje[216].

W branży gastronomicznej kwestia nieuczciwej konkurencji i lojalności wobec pracodawców ma małe znaczenie. Kelnerzy, dostawcy, lodziarze, zwykli kucharze zasadniczo nie są lojalni wobec swoich pracodawców. Rotacja kadr jest duża, również same przedsiębiorstwa znikają i pojawiają się na rynku. Dotyczy to szczególnie usług sezonowych. Dodatkowo tempo pracy, jej intensywności i eksploatacja pracowników po kilkanaście godzin na dobę właściwie wyłączają

[214] K. Klemba, *Zakaz konkurencji w umowie zlecenia – bez ograniczeń?*, https://e-prawopracy.pl/zakaz-konkurencji-umowie-zlecenia/ [1 sierpnia 2021 r.]; *Zapis o zakazie konkurencji w umowie zlecenia chroni interesy*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-zapis-o-zakazie-konkurencji-w-umowie-zlecenia [1 sierpnia 2021 r.].

[215] *Unijne akty prawne – Ochrona konkurencji*, https://www.uokik.gov.pl/ochrona_konkurencji_2.php [1 sierpnia 2021 r.]; ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2020 r. poz. 1913).

[216] M. Bełdowska, *Zakaz konkurencji w prawie pracy, op. cit.*, s. 45–57.

możliwość świadczenia pracy lub usług na rzecz innych podmiotów. Pracownicy nie mają po prostu siły i czasu, aby pracować na drugim etacie lub tworzyć własną konkurencyjną działalność. W tej branży właściwie specjalnych umów o zakazie konkurencji się nie zawiera. również nie podkreśla się szczególnych więzów lojalności.

Uczestnicy badania podkreślają jednak, że sporadycznie pracodawcy zawierają umowy o zakazie konkurencji z kierownikami osobnych zakładów gastronomicznych lub szefami kuchni. Dotyczy to głównie prestiżowych restauracji lub punktów żywieniowych o ugruntowanej pozycji rynkowej. Rozmówcy spotkali się z sytuacjami, że pracodawcy dążą do zawierania umów o zakazie konkurencji z odchodzącymi z pracy istotnymi pracownikami. Ma to na celu głównie powstrzymanie byłych już pracowników przed zakładaniem swoich własnych konceptów kulinarnych i tworzenie konkurencji na małym rynku lokalnym. W takich wypadkach praktycznie zawsze odchodzący pracownik otrzymuje odszkodowanie od dawnego pracodawcy. Zawieranie takich umów dotyczy po równo byłych pracowników jak też byłych zleceniobiorców. Jak wskazują wywiadowani, zazwyczaj po ustaniu takiej umowy byli pracownicy zakładają swoje własne restauracje czy bary obficie korzystając z know how i bazy klientów byłego pracodawcy oraz pieniędzy uzyskanych z odszkodowań. Zawieranie umów okazuje się więc słuszne, chociaż mało skuteczne.

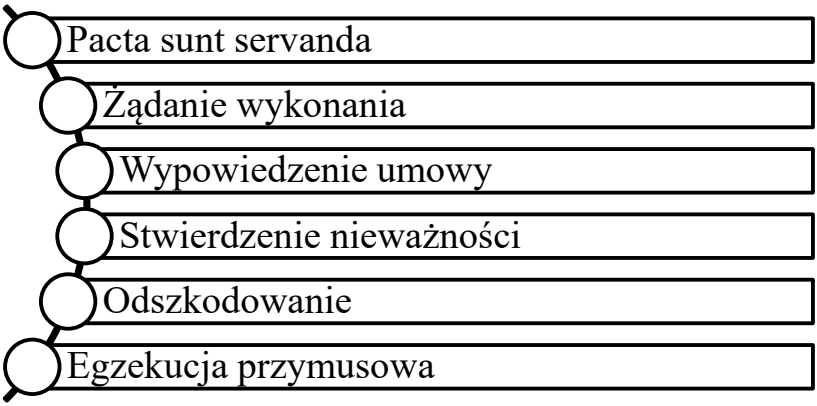
7.5. Egzekwowanie odpowiedzialności

Egzekwowanie obowiązków i praw zarówno przez pracowników jak i pracodawców ma charakter wewnętrzny oraz zewnętrzny wobec zakładu pracy. Przede wszystkim jednak strony kontraktu pracy powinny same przestrzegać praw i obowiązków zapisywanych w umowach oraz obowiązujących ich przepisów prawa powszechnego. Należy pamiętać, że umowy o pracę są specyficznymi, lecz wciąż kontraktami prawa prywatnego. Dlatego też to na stronach ciąży powinność wzajemnego dotrzymywania warunków umów. Najwyższą sankcją za niedotrzymywanie umowy jest jej zniweczenie. Szczególnie quasipracownicy zaangażowani do pracy na podstawie umów cywilnoprawnych powinni

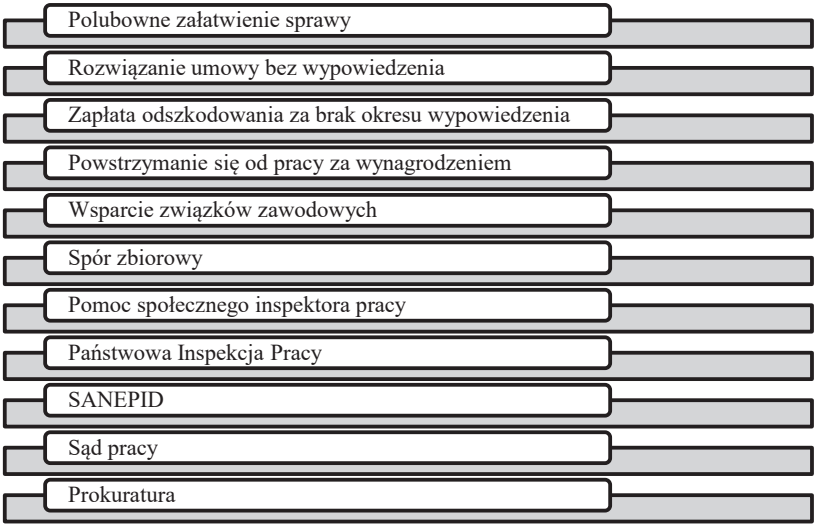
pamiętać, że egzekwowanie postanowień umownych może następować wyłącznie na podstawie postanowień prawa cywilnego, na czele których stoi obowiązek dotrzymywania umów (art. 354 K. C.).

W przypadku jednak, kiedy strony umów o pracę lub umów cywilnoprawnych nie przestrzegają postanowień umownych lub przepisów prawa każda ze stron może żądać od drugiej wykonywania jej praw i obowiązków. W przypadku odmowy ich wykonania może rozpocząć egzekucję. Egzekucja praw i obowiązków wygląda jednak inaczej w zależności od sytuacji konkretnej strony umowy.

Strony stosunków cywilnoprawnych mogą sięgać wyłącznie po środki o charakterze cywilnoprawnym. Na ich czele znajduje się zniweczenie stosunku prawnego, czyli wypowiedzenie umowy oraz w określonych sytuacjach stwierdzenie jej nieważności (np. na podstawie art. 58 K. C.). Zniweczenie stosunku prawnego pomiędzy stronami jest szczególnie dotkliwą sankcją dla quasipracownika, lecz nie jest sankcją jedyną. Jeżeli nibypracodawca poniósł szkodę lub krzywdę z powodu działalności swego podwładnego to może dochodzić od niego roszczeń odszkodowawczych za doznaną szkodę i krzywdę. Tego zaś dochodzi na zasadach ogólnych i to zarówno na zasadach *ex contractu* jak też *ex delicto*. Oczywiście zleceniobiorca na identycznych zasadach może dochodzić swoich roszczeń od swojego nibypracodawcy. Z pro-



24. Egzekwowanie odpowiedzialności cywilnoprawnej



25. Metody egzekucji przez pracownika odpowiedzialności pracodawcy

ceduralnego punktu widzenia dochodzenie takich roszczeń następuje na drodze cywilnoprawnej. Istotnym jest, że zleceniobiorcy i zleceniodawcy nie odpowiadają wobec siebie na zasadach prawa pracy. Dlatego też wszelkie prawa, obowiązki i sposoby ich egzekucji następują tylko na podstawie prawa cywilnego, zaś zakres odpowiedzialności określają umowy i postanowienia Kodeksu Cywilnego[217].

Inaczej sytuacja wygląda w relacji pracownik – pracodawca. Tutaj warunki egzekwowania praw i obowiązków obu stron kontraktu pracy ściśle określa Kodeks Pracy. Pracownik, którego podstawowe prawa i obowiązki nie są wykonywane przez pracodawcę lub wręcz są łamane przede wszystkim może wypowiedzieć stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 K. P.). Co ważne, swoistą dodatkową sankcją dla pracodawcy jest możliwość żądania przez pracownika zapłaty odszkodowania za okres wypowiedzenia, który faktycznie nie

[217] I. Nowacka, M. Rotkiewicz, *Umowy cywilnoprawne jako formy zatrudnienia, op. cit.*, s. 36–43, 49–63; Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks Postępowania Cywilnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 1822 z późn. zm.).

nastąpi[218]. W sytuacji, kiedy pracodawca karygodnie łamie obowiązki wobec pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pracownik może dodatkowo powstrzymać się od pracy, zaś za ten czas należy mu się wynagrodzenie (art. 210 K. P.)[219]. Obok tych konkretnych praw egzekucyjnych pracownik powinien dążyć do polubownego załatwiania sporów z pracodawcami[220]. Wszystkie te sposoby egzekucji praw pracowniczych mają charakter wewnętrzny wobec zakładu pracy.

Jeżeli jednak pracodawca stale nie wykonuje swoich obowiązków wobec pracowników i nie przestrzega praw pracowniczych, rozmowy i polubowne sposoby doprowadzenia do prawidłowego stanu są nieskuteczne, zaś pracownik nie chce wypowiedzieć umowy o pracę to należy sięgnąć po inne metody wpływu na pracodawcę. Przed skorzystaniem z zewnętrznych metod egzekucyjnych można skorzystać z pomocy związków zawodowych i społecznego inspektora pracy, którzy działają wewnątrz zakładu pracy, lecz równocześnie są niezależni od pracodawcy.

W przypadki istnienia w zakładzie pracy związków zawodowych pracownik może poprosić związki o pomoc w egzekwowaniu jego indywidualnych lub grupowych praw i powinności pracodawcy na zasadzie art. 23^1 K. P. w związku z art. 7 i art. 8 u. z. z.[221]. W przypadku jednak braku związków zawodowych w zakładzie pracy ta pomocnicza droga egzekwowania praw pracowniczych jest zamknięta. W przypadku bardzo poważnego naruszania praw pracowniczych wielu osób istnieje także możliwość wszczęcia sporu zbiorowego na zasadzie ustawy o sporach zbiorowych[222].

---

218 A. Piszczek, K. Stefański, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, op. cit.*, s. 117–147; I. Radziwon, *Rozwiązanie umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika*, „Pracownik i Pracodawca" 2015, t. 1, nr 1, s. 94–107.

219 W. Muszalski i in., *Kodeks pracy, op. cit.*, s. 743–745.

220 U. Bakuń-Nawłoka, *Wybrane aspekty sądowych i pozasądowych sposobów rozwiązywania indywidualnych sporów pracowniczych* [w:] *Prawo wobec wyzwań współczesności: wybrane problemy teoretycznoprawne i dogmatycznoprawne*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2019, s. 11–20.

221 M. Regulska-Cieślak, *Związki zawodowe w zakładzie pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2014, s. 27–43; J. Stelina, *Współdziałanie pracodawcy w indywidualnych sprawach pracowniczych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2008, nr 10, s. 3–9; *Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych*.

222 ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123).

Pracownik może również prosić o wsparcie społecznego inspektora pracy, szczególnie w kwestii przestrzegania przez pracodawców zasad BHP na podstawie art. 185 K. P. w związku z art. 4 ustawy o społecznej inspekcji pracy[223]. Podobnie jak w przypadku związków zawodowych ta droga egzekucji praw pracowniczych jest dostępna wyłącznie w sytuacji, kiedy w zakładzie pracy taki inspektor istnieje. Co istotne, zarówno do związków zawodowych jak i społecznego inspektora mogą się zwrócić o pomoc także zleceniobiorcy. Ta droga dotyczy indywidualnych praw i obowiązków pracowniczych, lecz jest szczególnie pożądana w przypadku stałego, wielokrotnego naruszania praw pracowniczych. W przypadku jednak bezskuteczności wsparcia związków i inspekcji oraz determinacji pracownika jedyną możliwością egzekucji praw pracowniczych jest sięgniecie po środki zewnętrzne.

Jeżeli prawa pracownicze są nagminnie łamane i pracodawca nie wykonuje swoich obowiązków wobec pracowników oraz inne drogi rozmów, rokowań, mediacji, wsparcia są niemożliwe lub nieskuteczne to pracownik musi zwrócić się do organów państwowych z prośbą o wsparcie przy egzekucji jego praw i wykonywania przez pracodawcę jego obowiązków. Zasadniczo w takim wypadku pracownik może skorzystać z drogi przewidzianej w prawie pracy, czyli zwrócić się do sądu pracy lub komisji pojednawczej działającej przy sądach pracy (art. 242 K. P.). W ten sposób w ramach szczególnej procedury cywilnej będzie dochodził swoich indywidualnych praw i obowiązków wobec pracodawcy. Sąd pracy jest domyślną ścieżką egzekucji praw pracowniczych i obowiązków pracodawcy. Trudy i koszty postępowania jednak zasadniczo ponosi pracownik[224].

Pracownik może skorzystać także z drogi administracyjnej i karnej egzekucji swoich praw i wykonywania przez pracodawcę swoich obowiązków. Przede wszystkim z pomocą powinna przyjść Państwowa Inspekcja Pracy, która zgodnie z art. 184 K. P. w związku z art. 10

---

223 T. Liszcz, *Społeczna inspekcja pracy – niezbędny instrument społecznego (związkowego) nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2019, nr 4, s. 2–11; ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 567 z późn. zm.).

224 B. Bury, M. Nawrocki, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy, op. cit.*

ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nadzoruje przestrzeganie praw pracowniczych, sprawuje funkcje kontrolne i egzekucyjne wobec pracodawców[225]. W teorii jest to najbardziej skuteczny, wyspecjalizowany organ administracyjny, który powinien sprawiać, że prawa pracownicze będą zawsze przestrzegane. W zakresie zasad sanitarnych i BHP analogiczną funkcję pełni Państwowa Inspekcja Sanitarna (SANEPID)[226]. Funkcjonowanie jednak inspekcji pozostawia wiele do życzenia. Jeżeli jednak działania inspekcji są nieskuteczne lub zakres łamania praw pracowniczych lub zasad sanitarnych jest bardzo istotny to pracownik może i powinien zainteresować problemem także prokuraturę lub Policję. Uporczywe lub złośliwe łamanie praw pracowniczych przez pracodawców jest przecież przestępstwem stypizowanym w art. 218 Kodeksu Karnego. Wiele zaś szczegółowych naruszeń praw pracowniczych i niewykonywania obowiązków pracodawców pozostaje wciąż wykroczeniami na zasadzie art. 281 do art. 283 K. P[227].

Dodatkową możliwością egzekwowania skutków naruszenia praw pracowniczych oraz niewykonywania przez pracodawcę swoich obowiązków wobec pracownika jest możliwość żądania przez pracownika wyrównania szkody oraz krzywdy przez pracodawcę na ogólnych zasadach prawa cywilnego. Z tej drogi postępowania obok pracowników mogą skorzystać także zleceniobiorcy.

System egzekwowania obowiązków przez pracodawców wobec pracowników przybiera inny charakter. Zasadniczo obowiązki pracow-

---

225 ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251).

226 Ł. Guza, *Spada skuteczność PIP. „Firma musi mieć dużego pecha, by trafił do niej inspektor"*, https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1486692,pip-kontrole-pracownicy-prawa-pracownicze-umowy-pracodawcy.html [1 sierpnia 2021 r.]; ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 195); T. Wyka, *Władcze formy działania Państwowej Inspekcji Pracy w dziedzinie ochrony pracy*, „Przegląd Prawa i Administracji" 2019, t. 118, nr 3945, s. 88–99.

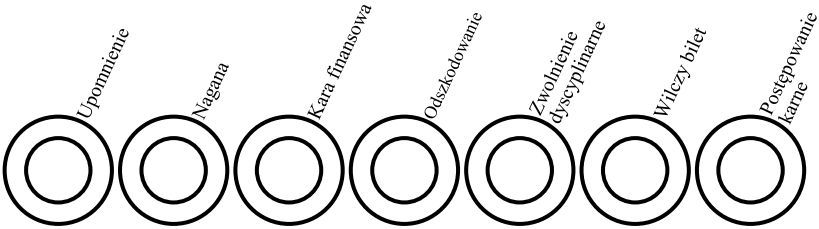
227 E. Kumor-Jezierska, *Wykroczenia przeciwko prawom pracownika – analiza i postulaty de lege ferenda*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2017, t. 24, nr 3, s. 214–227; W. Muszalski i in., *Kodeks pracy, op. cit.*, s. 937–960; J. Szufel, *Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika* [w:] *Prace z zakresu integracji europejskiej oraz nauk penalnych*, M. Sadowski, P. Szymaniec (red.), Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2011, s. 321–333.

ników wobec pracodawców są znacznie słabiej, ogólniej zakreślone niż w przeciwnym kierunku. Dlatego też możliwość wymagania wykonywania obowiązków przez pracowników musi przybierać mniej konkretny charakter. Równocześnie pracodawca ma bieżącą władzę nad pracownikiem, co wynika z podstawowych zasad istnienia stosunku pracy. Zasadniczo pracownik musi podporządkowywać się poleceniom pracodawcy, wydawanym przez niego zarządzeniom, czy np. regulaminom pracy. Dlatego też system egzekucji obowiązków pracowniczych ma charakter stały. Pracownik stale pozostaje pod nadzorem i władzą kierownictwa zakładu pracy, co prowadzi do bieżącej egzekucji obowiązków wynikających bezpośrednio z prawa pracy oraz wewnętrznej organizacji zakładu. Przymusowe egzekwowanie na pracowniku obowiązków stosowane jest jedynie w sytuacjach koniecznych[228].

Przy zachowaniu standardowej podaży na pracę, czyli kiedy to pracownik prosi pracodawcę o zatrudnienie, najwyższą sankcją za niestosowanie się pracownika do poleceń pracodawcy, nieprzestrzeganie prawa lub po prostu brak kompetencji jest rozwiązanie stosunku pracy. W przypadku ciężkiego naruszania przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w trybie natychmiastowym bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, czyli zwolnić pracownika dyscyplinarnie (art. 52 K. P.). Zważywszy na fakt, że do świadectwa pracy wpisuje się sposób rozwiązania umowy o pracę (art. 97 K. P. w związku z § 2 ust. 1, pkt 4 rozporządzenia ws. świadectwa pracy[229]) zastosowanie przez pracodawcę zwolnienia dyscyplinarnego może powodować, że pracownik otrzymuje równocześnie tzw. wilczy bilet. Niemniej rozwiązanie umowy o pracę w innych trybach, nawet za porozumieniem stron, również może być formą sankcji za naruszenie obowiązków pracowniczych lub pracowniczą niekompetencję, lecz zazwyczaj formą łagodniejszą niż wypowiedzenie z winy pracownika. Klasycznie zastosowanie tego typu sankcji pozbawia pracownika możliwości zarobkowania, czasem nawet sensu życia i pozycji społecznej. Dlatego też uważa się taką for-

[228] T. Duraj, *Granice uprawnień kierowniczych pracodawcy w stosunku pracy*, „Zeszyty Prawnicze" 2013, t. 13, nr 2, s. 101–121.

[229] *Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy*.



26. Egzekwowanie odpowiedzialności pracowniczej

mę kary za najbardziej dotkliwą, aczkolwiek obecnie w czasach dużej podaży pracy i dynamicznego rynku pracy zwolnienie z pracy, nawet dyscyplinarne, może nie okazywać się aż tak dotkliwe[230].

Istnieją sytuacje, w których pracownik narusza obowiązki pracownicze, nie stosuje się do poleceń pracodawcy, zasad BHP i przeciwpożarowych, spóźnia się lub nie przychodzi do pracy, jest nietrzeźwy, lecz te naruszenia dyscypliny pracy, prawa zakładowego i prawa pracy nie są rażące. Również istnieją sytuacje, w których pracownik wykazuje dużą dozę niekompetencji, niedostosowania się do zasad panujących w zakładzie pracy, lecz rokuje na poprawę. W takich przypadkach pracodawca nie chce lub nawet nie może zastosować ostatecznej sankcji rozwiązania umowy o pracę. Może wówczas sięgnąć po środki korekcyjne wobec pracowników, które mają doprowadzić do uzdrowienia zachowania pracownika. Kodeks Pracy określa te środki mianem kar porządkowych.

Zgodnie z art. 108 K. P. podstawowymi formami kary jest upomnienie, którego zazwyczaj udziela kierownik lub kwalifikowane upomnienie, czyli nagana. Obecnie prawo pracy nie zakłada gradacji tych dwóch kar, aczkolwiek przewiduje się zasadę miarkowania (proporcjonalności) kary do czynu (art. 111 K. P.). Jeżeli pracownik nie zgadza się z zastosowaną karą to może wnieść od niej sprzeciw lub nawet odwołanie do sądu pracy (art. 112 K. P.). Ukaranie karą nagany

[230] L. Miklaszewski, *Psychospołeczne skutki redukcji zatrudnienia i przeciwdziałanie na przykładzie firmy inwestycyjnej*, „The Central European Review of Economics and Management" 2016, t. 16, nr 1, s. 21–33; A. Piszczek, K. Stefański, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, op. cit.*, s. 24–62.

lub karą upomnienia ma w praktyce bardzo małe znaczenie prawne, ponieważ informacji o ukaraniu się nie upublicznia, ani nie zamieszcza w świadectwie pracy. Zgodnie zaś z art. 113 K. P. takie ukaranie ulega zatarciu w terminie co najwyżej roku. Zastosowanie takich kar porządkowych ma przede wszystkim wymiar symboliczny i psychologiczny dla pracownika, aczkolwiek zgodnie z regulaminem pracy może wpływać np. na prawo do premii lub nagród[231].

Oprócz kar nagany i upomnienia prawo pracy przewiduje możliwość ukarania finansowego pracownika. Taka forma kary ma charakter kwalifikowany i może być zastosowana jedynie w szczególnych przypadkach (art. 108 §2 K. P.). W praktyce jednak kara finansowa również ma bardzo ograniczone oddziaływanie. Nie może ona przewyższać 10% wynagrodzenia pracowniczego oraz informacja o ukaraniu nie jest wpisywana do świadectwa pracy[232]. Dlatego też siła oddziaływania nawet takiej kary na pracownika jest ograniczona. W związku z małą skutecznością kar porządkowych są one rzadko stosowane przez pracodawców. Jeżeli pracownik dopuści się poważnych naruszeń to po prostu jest usuwany z pracy. Osobną możliwością stosowania sankcji wobec pracownika jest pociąganie go do odpowiedzialności cywilnoprawnej z tytułu odpowiedzialności materialnej, także za czyny nieuczciwej konkurencji.

Swoistą formą sankcjonowania zachowania pracownika w miejscu pracy jest również możliwość stosowania przez pracodawcę nagród i innych form faktycznego nagradzania pracowników. Nagradzanie i premiowanie pracowników jest również formą sankcjonowania (wzmacniania) pracowników, lecz o charakterze pozytywnym. Jeżeli pracownik wykonuje swoje obowiązki w sposób wzorowy to może otrzymać nagrodę od pracodawcy na podstawie art. 105 K. P. Formy, zakres, wielkość nagród może określać regulamin pracy lub regulamin wynagradzania lub polecenie pracodawcy. Nagroda ma jednak charakter uznaniowy i jej przyznanie zależy wyłącznie od woli pracodawcy; jest wyróżnieniem. W praktyce jednak pozytywne wzmocnienia pra-

[231] E. Kosiorek, *Problem przydatności odpowiedzialności porządkowej we współczesnych stosunkach pracy*, „Przegląd Prawno-Ekonomiczny" 2016, nr 4, s. 245–255; I. Sierocka, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników – od kodyfikacji do współczesności*, „Studia Iuridica Lublinensia" 2015, t. 24, nr 3, s. 209–221.

[232] W. Muszalski i in., *Kodeks pracy, op. cit.*, s. 382–386.

cowników następują również w formie premii, która co do zasady jest składnikiem wynagrodzenia. Jej wysokość i forma zależą od zapisów umownych lub regulaminu pracy lub regulaminu wynagradzania. W praktyce jednak, szczególnie małych zakładów pracy, różnice pomiędzy premiami a nagrodami się zacierają[233]. Współcześnie najbardziej oddani pracownicy otrzymują w ramach uznania od pracodawcy tzw. benefity, czyli np. prywatną opiekę zdrowotną, telefon komórkowy, samochód do prywatnego wykorzystywania, darmowy wyjazd na wczasy. Jest to najpopularniejsza i pierwszorzędna forma premiowania pracy pracowników[234]. Klasyczne premie są znacznie rzadsze. Nagrody zaś odchodzą powoli w zapomnienie.

W przeciwieństwie jednak do sytuacji pracodawców gros sankcji dotyczących pracowników ma wyłącznie charakter wewnętrzny. Prawo karne i prawo administracyjne właściwie nie sankcjonują negatywnych, niezgodnych z prawem zachowań pracowników. Oczywiście pracownik popełniający kradzież lub oszustwo poniesie za to odpowiedzialność karną, zaś cudzoziemiec pracujący bez zezwolenia odpowiedzialność administracyjną, lecz zasadniczo pracownik nie ponosi zewnętrznych form odpowiedzialności za złamanie zasad prawa pracy. Wyjątek mogą jedynie stanowić osoby kierujące pracownikami, nawet szeregowy brygadier, którzy za złamanie zasad BHP, zasad sanitarnych i podobnych może ponosić odpowiedzialność karną i administracyjną. Zakres takiej odpowiedzialności jest jednak wąski[235]. Sądy pracy oraz Państwowa Inspekcja Pracy nie zajmują się egzekwowaniem obowiązków pracowniczych w imieniu pracodawców lub z urzędu. Również pracodawcy nie

[233] *Premia i nagroda – czym się od siebie różnią?*; H. Szurgacz, *Czy pracownikowi przysługuje roszczenie o nagrodę (art. 105 k.p.)?* [w:] *Księga dla naszych kolegów: prace prawnicze poświęcone pamięci doktora Andrzeja Ciska, doktora Zygmunta Masternaka i doktora Marka Zagrosika*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2013, s. 431–438; Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 marca 2016 r. III APa 11/15

[234] P. Gniazdowski, *Zmierzch benefitów? Rola motywowania pozapłacowego w zarządzaniu ludźmi*, „Personel i Zarządzanie" 2019, nr 9, s. 66–69; A. Kowalewska, *Benefity – czyli co motywuje pracowników?, op. cit.*, s. 4–23; A. Żmudzińska, *Benefity dla pracowników – które są najpopularniejsze?*, https://www.mybenefit.pl/blog/benefity/benefity-dla-pracownikow-ktore-sa-najpopularniejsze/ [1 sierpnia 2021 r.].

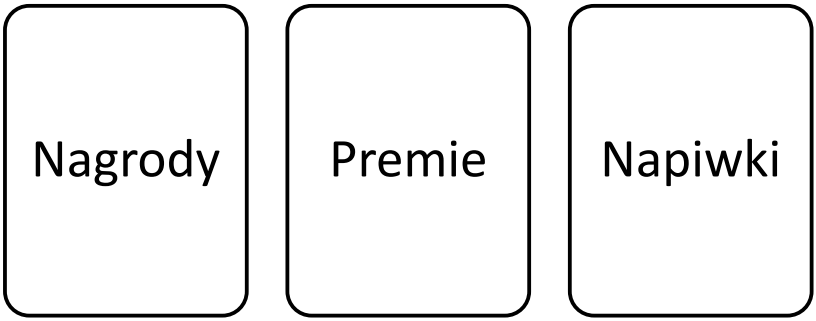
[235] W. Muszalski i in., *Kodeks pracy, op. cit.*, s. 955–958.

posiadają środków nacisku na pracowników poprzez swoje organizacje przedstawicielskie – organizacje pracodawców[236]. W praktyce to sami pracodawcy muszą sankcjonować wykonywanie przez pracowników ich obowiązków. W obecnych czasach takie działanie okazuje się często nieskuteczne.

W branży gastronomicznej egzekwowanie praw i obowiązków przez pracowników i pracodawców przybiera szczątkowy charakter. Właściwie ma także charakter jednolity w stosunku do pracowników i osób zaangażowanych na podstawie stosunków cywilnoprawnych. Uczestnicy badania podkreślają, że rotacja pracowników w zakładach pracy oraz przechodzenie pracowników do innych pracodawców jest na porządku dziennym. Rzadko zdarza się, że pracownik pracuje u jednego pracodawcy dłużej niż rok, a i tak większość pracowników to pracownicy sezonowi. Dlatego też stosowanie sankcji przez którąkolwiek ze stron umów właściwie mija się celem. Jedyną stosowaną sankcją jest po prostu odejście z pracy lub zwolnienie z pracy. Jednak nawet w tych przypadkach rozejście się pracownika i pracodawcy bardzo rzadko przybiera sformalizowana formę. Niezadowolony z poczynań pracodawcy pracownik lub zleceniobiorca po prostu porzuca pracę z dnia na dzień, zaś pracodawca potrafi nawet wygonić pracownika z zakładu pracy lub powiedzieć mu, aby kolejnego dnia do pracy już nie przychodził.

Rozmówcy zauważają, że w swoich kilkunastoletnich karierach w gastronomii nigdy nie spotkali się z finansowym ukaraniem pracownika. Upominanie zaś pracowników i zleceniobiorców jest na porządku dziennym. W barach czy restauracjach jest normalnym, że kierownictwo lub bardziej doświadczony kolega upomina innego pracownika. Są to jednak upomnienia w toku pracy i nigdy nie są postrzegane jako ciężkie, dyscyplinarne upomnienia w rozumieniu przepisów prawa pracy. Kary finansowe bywają jednak przewidziane w regulaminach pracy w dużych firmach gastronomicznych jak np. North Fish lub McDonald. Ich stosowanie jest jednak na tyle rzadkie i niewidoczne, że pracownicy ich nie doświadczają. W mniejszych punkach gastronomicznych kar

[236] ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1809).



27. Wzmocnienia pozytywne dla pracowników gastronomii

porządkowych – finansowych się nie stosuje. Wyjątek stanowi tutaj rzadko stosowana odpowiedzialność materialna pracowników za kradzieże lub straty. Nawet jednak w takich sytuacjach egzekwowanie odpowiedzialności pracowników jest bardzo sporadyczne.

Jak wskazują rozmówcy istotną jednak formą pozytywnego wzmacniania pracowników przez pracodawców jest stosowanie nagród finansowych oraz premii. Jest przyjętym w gastronomii, że pracownicy otrzymują premie w przypadku dużej liczby obsłużonych gości lub wydanych posiłków. Zdarza się także, że w szczególnie korzystnych dla pracodawców okresach np. w weekendy, święta pracownicy mogą liczyć na nagrody uznaniowe. Stosowanie premii i nagród jest powszechne i zazwyczaj jest ustalonym zakładowymi zwyczajami. Najczęściej w inny sposób premie uzyskuje załoga kuchni, zaś w inny załoga pracująca na sali, która dodatkowo może liczyć na osobiste napiwki. W barach i restauracjach pracownicy i zleceniobiorcy raczej nie uzyskują tzw. benefitów.

Zewnętrzne formy sankcjonowania praw pracowniczych i obowiązków pracodawców właściwie w branży gastronomicznej są martwe. Związki zawodowe i organizacje pracodawców w tej branży nie istnieją lub mają charakter marginalny[237]. Dlatego też pracownicy właściwie

[237] *Gastronomia*, https://www.ozzip.pl/branze/gastronomia [1 sierpnia 2021 r.]; E. Kaleta, *Gastrowyzysk. Pracownicy gastronomii zakładają związek zawodowy*, https://odpowiedzialnybiznes.pl/artykuly/gastrowyzysk-pracownicy-gastronomii-

nie mogą zwrócić się do nich o pomoc. Nie spotyka się społecznych inspektorów pracy. Rozmówcy nigdy także nie spotkali się z wizytą inspektorów pracy. Z racji dynamiki pracy żaden pracownik nigdy także nie zwracał się do PIP o pomoc, wsparcie, poradę. W lokalach gastronomicznych pojawiają się regularnie jednak inspektorzy inspekcji sanitarnej. Ich kontrole mają jednak charakter pobieżny i ograniczają się do kontroli czystości kuchni. Uczestnicy badania, pomimo doświadczania wielokrotnych kontroli SANEPID-u, nigdy nie byli pytani o przestrzeganie przez pracodawców zasad BHP dotyczących pracowników. Wpływ, więc zewnętrznych form kontroli na przestrzeganie praw i obowiązków pracowników i pracodawców ma charakter wyłącznie iluzoryczny. W praktyce zasady prawne nie są realizowane. Pracownikom i pracodawcom branży gastronomicznej ten stan odpowiada, ponieważ brak zamieszania i kontroli umożliwia im spokojną prace i zarabianie pieniędzy.

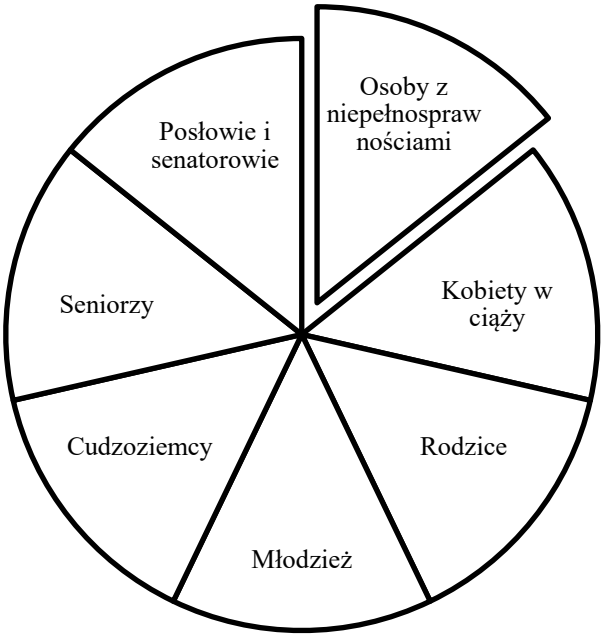
Przestrzegane praw i obowiązków przez pracowników i pracodawców ma kapitalne znaczenie w procesie pracy i istnieniu samych zakładów pracy. Bez wykonywania wzajemnych powinności zakłady pracy nie mogłyby funkcjonować, rozpadłyby się. Branża gastronomiczna w dużej mierze polega na głębokim zaufaniu, równocześnie jest także sektorem bardzo dynamicznym. W barach i restauracjach dominuje wspólne przekonanie pracowników i pracodawców o ekonomicznym celu pracy. Dlatego też przestrzeganie praw i obowiązków ma wyłącznie cel ekonomiczny. W dużej mierze w barach czy lodziarniach istotna jest atmosfera pracy. Często załoga lokalów gastronomicznych to duża, zżyta rodzina. Równocześnie jednak praca w barze czy stołówce jest ciężka i długotrwała. Dlatego też wzajemne zaufanie, szacunek i przestrzeganie zasad jest bardzo istotne. Każdy chce i właściwie musi ich przestrzegać. Niemniej wykonuje się jedynie te powinności, które wydają się niezbędne. Jeżeli ktoś nie rozumie specyfiki pracy w branży gastronomicznej to po krótkotrwałych doświadczeniach odchodzi

zakladaja-zwiazek-zawodowy/ [1 sierpnia 2021 r.]; *Właściciele knajp zapominają o Kodeksie pracy – wywiad z działaczem OZZ Inicjatywa Pracownicza nt. sytuacji pracowników gastronomii.*, https://www.rozbrat.org/publicystyka/walka-klas/45-24-wlasciciele-knajp-zapominaja-o-kodeksie-pracy-wywiad-z-dzialaczem-ozz-inicjatywa-pracownicza-nt-sytuacji-pracownikow-gastronomii [1 sierpnia 2021 r.].

z pracy lub zamyka lokal. W lodziarniach, budkach z jedzeniem, czy restauracjach liczy się przede wszystkim sympatyczna atmosfera, zaufanie i rachunek ekonomiczny. Kodeksowe prawa i obowiązki zazwyczaj schodzą na plan dalszy.

8. Pracownicy specjalni

Przedsiębiorcy prowadzący lokale gastronomiczne zatrudniają różne osoby. Pośród nich znajdują się osoby odróżniające się od „zwykłego" pracownika. Pracownicy specjalni z powodu swoich cech osobistych lub sytuacji życiowej i prawnej muszą być traktowani przez pracodawców w sposób odmienny niż zwyczajny pracownik. Odmienne traktowanie ma na celu umożliwienie im podejmowania pracy pomimo ich specjalnej sytuacji życiowej, prawnej i zawodowej. W przypadku braku traktowania ich w sposób szczególny najprawdopodobniej nie mogliby podejmować pracy, pracowaliby nieprawidłowo lub praca wywoływałaby negatywne konsekwencje wobec ich zdrowia i życia, mogłaby być także niekorzystna i niebezpieczna dla samego pracodawcy, innych pracowników i interesu publicznego. Również zatrudnianie



28. Specjalne kategorie pracowników

takich osób może nieść za sobą dodatkowe cele oprócz samego wykonywania pracy. Dlatego też pracodawcy są zobowiązani do specjalnego traktowania niektórych pracowników, zaś pracownicy są obowiązani do przestrzegania szczególnych reguł pracy na rzecz pracodawcy. Normy prawne gwarantują także pracodawcom i specjalnym kategoriom pracowników wzajemne przestrzeganie reguł zatrudniania i wykonywania pracy w odmiennych niż standardowe warunkach. Regulacje prawne uwzględniają także realizację innych celów indywidualnych i celów polityk publicznych w zakresie zatrudniania[238].

Można wyróżnić różne kategorie szczególnych pracowników. Przede wszystkim wyróżnienie winno nastąpić na podstawie kryterium możliwości podejmowania pracy lub poszczególnych obowiązków pracowniczych przez pracownika ze względu na jego osobiste cechy psychofizyczne, szczególnie warunki zdrowotne. Oczywistym jest, że osoby o specyficznych celach fizycznych, chorujący na różne choroby, niepełnosprawne, upośledzone rozwojowo lub skoncentrowane na urodzeniu dzieci nie są w stanie wykonywać pracy, części pracy lub niektórych obowiązków pracowniczych. Nadto w interesie pracodawcy oraz w interesie publicznym jest, aby takie osoby pracowały, rozwijały się, lecz równocześnie dbały o swoje zdrowie i ewentualnie zdrowie swoich nowonarodzonych dzieci. Dlatego też tworzy się prawne ramy funkcjonowania w zatrudnieniu pracowników o specyficznych cechach psychofizycznych. Ramy te opisuje Kodeks Pracy, lecz także inne specyficzne ustawy skierowane do poszczególnych kategorii specjalnych pracowników wyróżnianych na podstawie kryterium zdrowotnego. Do najważniejszych kategorii takich osób należą: kobiety w ciąży i połogu oraz osoby niepełnosprawne. Ze względy na specyfikę funkcjonowania lokali gastronomicznych inwalidzi oraz kobiety ciężarne są tutaj rzadko spotykane. Jednak istnieją specjalne lokale gastronomiczne, często o charakterze spółdzielni socjalnych, w których osoby z niepełnosprawnościami oraz kobiety są najistotniejszą częścią zespołu pracowniczego. W pozostałych lokalach gastronomicznych zjawisko angażowania kobiet w widocznej ciąży lub osób niepełnosprawnych jest sporadyczne.

[238] *Specjalne kategorie pracowników*, https://eures.praca.gov.pl/szukasz-pracy-w-ue/jestes-obywatelem-ue-lub-efta/zycie-i-praca-w-polsce/praca-w-polsce/specjalne-kategorie-pracownikow [25 lipca 2021 r.].

Podobną szczególną kategorią pracowników są rodzice oraz osoby sprawujące opiekę. Częściowo wyróżnienie tej kategorii jest oparte także o kryterium zdolności psychofizycznej do wykonywania pracy. Z drugiej jednak strony odrębność tych osób jest oparta na kryterium społecznym i rodzinnym. Pracownicy sprawujący opiekę nad osobami nieporadnymi (małoletnimi i chorymi) sami nie należą do osób dotkniętych odrębnościami o charakterze psychofizycznym, lecz osoby od nich zależne już takimi osobami są. Dlatego też w celu usprawnienia i umożliwienia funkcjonowania społecznego osób zależnych wprowadza się specjalne ułatwienia dla opiekunów. Dzięki specjalnym regulacjom prawnym prawa pracy opiekunowie są w stanie w sposób bardziej efektywny opiekować się osobami małoletnimi lub niepełnosprawnymi. Bez tych specjalnych reguł osoby zależne mogłyby nieprawidłowo funkcjonować społecznie, doznawać szkód zdrowotnych oraz w skrajnych okolicznościach nawet umrzeć. Również z punktu widzenia pracodawcy i interesu publicznego ułatwianie osobom zależnym funkcjonowania osobistego i społecznego poprzez wsparcie pracowników – opiekunów jest wysoce pożądane. Dlatego też prawo pracy szczególnie roztacza ochronę nad opiekunami, sprawującymi nadzór nad osobami małoletnimi oraz osobami chorymi (niepełnosprawnymi). Zaangażowanie tej kategorii pracowników do pracy w lokalach gastronomicznych jest niewielkie, lecz zdarzają się takie sytuacje.

Bez wątpienia specjalną kategorią pracowników są osoby bardzo młode (młodsze niż 18 rok życia) oraz studenci. Wyróżnienie tej specyficznej kategorii pracowniczej następuję także na podstawie kryterium psychofizycznego, lecz dodatkowo celu edukacyjnego (celu publicznego). Cechy psychofizyczne dzieci i młodzieży uniemożliwiają im pełne, efektywne i bezpieczne funkcjonowanie w społeczeństwie na równi z dorosłymi. W lokalach gastronomicznych szczególnie istotnym jest ochrona zdrowia osób młodych przy uciążliwych pracach kuchennych. Również należy mieć na względzie kwestie wychowawcze i edukacyjne w przypadku młodzieży. Dlatego też prawo pracy w szczególny sposób chroni osoby młodociane. Obok ochrony zdrowia i wychowania młodzieży celem prawa pracy jest stworzenie odpowiedniej atmosfery edukacyjnej dla pracującej młodzieży. Dlatego też małoletni stanowią specjalną grupę pracowników. W przypadku studentów, czyli osób

prawnie dorosłych, prawo pracy nie przewiduje specjalnych odrębności i specjalnych środków ochrony. Faktycznie jednak w pracy gastronomicznej studenci doznają pewnych różnic w stosunku do pracowników nie-studentów. Również w obszarze ubezpieczeń społecznych i podatków studenci mogą się odróżniać od pozostałych „zwyczajnych" pracowników. Pracownicy sektora gastronomicznego to w dużej mierze pracownicy sezonowi, będący studentami. Stąd ta kategoria osób jest mocno widoczna w barach czy restauracjach. Pracownicy młodociani również są zatrudniani w zakładach gastronomicznych, zarówno jako pracownicy sezonowi (weekendowi) jak też uczniowie terminujący u mistrza – kucharza lub mistrza – kelnera.

Współcześnie w Polsce przebywa ponad 1,5 miliona cudzoziemców. Aż milion z nich to obywatele Ukrainy[239]. Zdecydowana większość z nich przyjeżdża do Polski w celach zarobkowych. W sektorze gastronomicznym stale lub sezonowo pracuje nawet połowa z nich. Są oni widoczni w prawie każdym barze, restauracji, czy innym punkcie gastronomicznym. Są oni specjalną kategorią pracowników zarówno z powodów faktycznych jak też prawnych. Ich zatrudnienie wiąże się z określonymi trudnościami w zakresie różnic kulturowych oraz z wymogiem spełniania dodatkowych wymogów prawnych. Jest to więc odrębna kategoria pracowników. Należy ją wyróżnić ze względu na ich status życiowy i prawny w Polsce. W konsekwencji zachodzą pewne niewielkie odrębności w ramach ich funkcjonowania w polskim otoczeniu prawnym i społecznym. Również w lokalach gastronomicznych ich obecność i praca niekiedy doznają odrębności.

Podział na szczególne kategorii pracowników jest podziałem o charakterze otwartym i funkcjonalnym. Bywa tak, że dany pracownik może być zaliczony do kilku kategorii. Może się zdarzyć, że obcokrajowiec będzie zarówno osobą niepełnosprawną jak też kobietą w ciąży. Wówczas jego sytuacja pracownicza jest kształtowana różnorodnie w oparciu o różne sposoby postepowania z określonymi kategoriami osób w pracy. Również z punktu widzenia prawa pracy jego status i praca mogą równocześnie ulegać różnym modyfikacjom na podstawie różnych kryteriów wyróżnienia danej kategorii. Przedstawiony podział jest jedynie propozycją

[239] *Mapa migracji*, https://migracje.gov.pl/statystyki/zakres/polska/typ/dokumenty/widok/mapa/rok/2020/ [6 kwietnia 2020 r.].

wyróżnienia pracowników, których sytuacja bywa odmienna od pozostałych „zwykłych" pracowników. Nie jest to podział kompletny, lecz jedynie przykładowy. W polskich realiach pracowniczych istnieją także i inni pracownicy specjalni, którzy są wyróżniani z ogółu pracujących. Posłowie i senatorowie[240], żołnierze[241], osoby wykonujące inne obowiązki społeczne, obywatelskie, polityczne[242], osoby w wieku emerytalnym[243] również należą do specjalnych kategorii pracowników, których praca choćby częściowo jest kształtowana w odmienny sposób. W lokalach gastronomicznych jednak te kategorie osób są bardzo rzadko spotykane.

8.1. Osoby z niepełnosprawnościami

Ponad 5 milionów osób w Polsce jest niepełnosprawna. Oznacza to, że 1/7 polskiego społeczeństwa trwale lub okresowo jest niezdolna do wypełniania wszystkich ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującego niezdolność do pracy[244]. Pomimo problemów zdrowotnych większość z tych osób chce być aktywna. Wiele z nich chce pracować zawodowo tak samo jak osoby pełnosprawne. Niestety z powodu ograniczeń zdrowotnych ich aktywność zawodowa nie jest lub nie może być identyczna jak osób zdrowych.

Społeczeństwo uważa, że osoby niepełnosprawne powinny być aktywne. Dzięki podejmowaniu aktywności społecznej i pracowniczej

[240] art. 28 do art. 34 ustawa z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (Dz. U. z 2018 r. poz. 1799).

[241] art. 118 – art. 132m ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2021 r. poz. 372).

[242] np. art. 154 §4 ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. – Kodeks wyborczy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1319).

[243] art. 39 ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.).

[244] *Dane demograficzne*, http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=78&print=1 [25 lipca 2021 r.]; *Osoby niepełnosprawne w 2019 roku*, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo--wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html [25 lipca 2021 r.]; art. 2, pkt. 10 ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573).

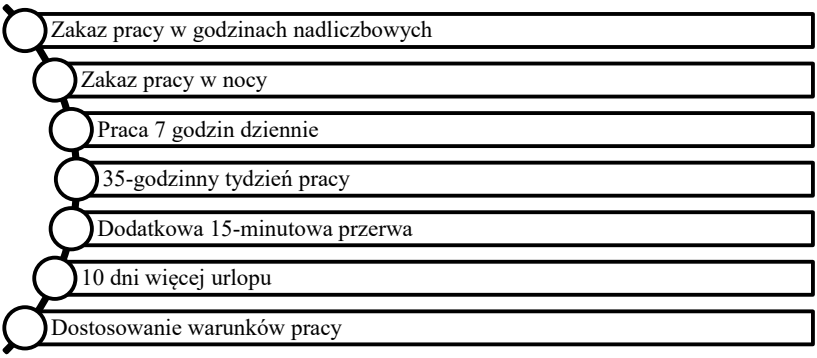
osoby z niepełnosprawnościami współtworzą społeczeństwo, gospodarkę krajową, kulturę. Podejmując aktywność niepełnosprawni nie są marginalizowani, wypychani poza nawias społeczeństwa, zamykani we własnych domach. Osoby niepełnosprawne często na równi z innymi pracują i przyczyniają się do rozwoju kraju. Najczęściej ich praca jest pełnowartościowa. Również obecność niepełnosprawnych w życiu społecznym i miejscach pracy ułatwia wychowanie społeczeństwa w duchu tolerancji. Dla samych zaś osób niepełnosprawnych podejmowanie pracy i innych aktywności jest terapią zdrowotną i psychologiczną, możliwością współpracy z ludźmi, tworzy poczucie sprawstwa. Przede wszystkim zaś podejmowanie pracy przez niepełnosprawnych powoduje, że oni sami są w stanie łożyć na własne utrzymanie i nie są obciążeniem dla społeczeństwa. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest więc korzystne zarówno ze względu na interes publiczny jak też interes samych osób z niepełnosprawnością[245].

Nie można jednak zapomnieć o fakcie, że osoby niepełnosprawne cierpią na różne schodzenia lub wady rozwojowe. Nie są w stanie być identycznym pracownikiem jak osoby w pełni zdrowe. Wiele czynności sprawia im szczególną trudność, niektórych zadań nie mogą się podejmować. W interesie społecznym jest jednak, aby wspomagać osoby z niepełnosprawnościami w celu podejmowania przez nich pracy i podejmowania innych aktywności. Społecznie słusznym jest ułatwianie takim osobom funkcjonowania społecznego na różnych poziomach. Jednym z nich jest zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Polskie prawo uznaje za osoby niepełnosprawne jedynie te osoby, które uzyskają stosowne urzędowe poświadczenie swojej niepełnosprawności. Tylko osoby posiadające takie poświadczenia są w świetle prawa osobami niepełnosprawnymi, chociaż z punktu widzenia norm prawa Unii Europejskiej dla uznania niepełnosprawności nie jest wymagane jakiekolwiek potwierdzenie[246]. W Polsce jednak tylko osoba z poświadczoną niepełnosprawnością może liczyć na zmodyfikowa-

[245] E. Jaglarz, *Praca i jej znaczenie dla osób z niepełnosprawnością. Prawny i społeczny wymiar funkcjonowania zawodowego osób z niepełnosprawnością*, „Studia Socialia Cracoviensia" 2017, t. 9, nr 2, s. 182–187.

[246] M. Brząkowski, *Zatrudnianie niepełnosprawnych*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2014, s. 5–33; Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r.



29. Najważniejsze uprawnienia pracowników z niepełnosprawnościami

nie warunków pracy. Polski Kodeks Pracy praktycznie nie określa specjalnych zasad zatrudniania osób z niepełnosprawnościami i funkcjonowania ich w reżimie pracy. Kodeks wskazuje jedynie, że osoby niepełnosprawne winny być równo traktowane w zatrudnieniu i zakazuje jakiejkolwiek dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na stan zdrowia i niepełnosprawność (art. 11^3 K. P. i inne).

Zasady pracy osób niepełnosprawnych w Polsce reguluje specjalna ustawa *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*[247]. Ten akt prawny nie należy do kanonu polskiego prawa pracy, gdyż jest ustawą kompleksową regulującą możliwie najszersze spektrum funkcjonowania osób niepełnosprawnych na styku spraw publicznych i prywatnych. Faktem jest jednak, że istotna część przepisów tej ustawy modyfikuje normy prawa pracy wyrażone w Kodeksie Pracy lub wprowadza nowe reguły prawne w stosunku do osób niepełnosprawnych. Co istotne, ta ustawa zarówno kształtuje prawa i obowiązki pracowników niepełnosprawnych jak też i pracodawców. Obok nich kształtuje także inne sfery funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami w różnych dziedzinach życia.

ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U. UE. L. z 2000 r. Nr 303).

247 *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*.

Ustawa dotycząca zatrudniania osób niepełnosprawnych przede wszystkim modyfikuje zasady dotyczące czasu pracy pracowników niepełnosprawnych oraz uprawnienia urlopowe. Istotnym jest, że zgodnie z art. 15 u. r. z. s. osoba niepełnosprawna zasadniczo nie może pracować w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Nadto nie może pracować powyżej 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Dodatkowo osoby poważnie niepełnosprawne (stopień znaczny i umiarkowany lub równoważny) mają prawo do siedmiogodzinnego dnia pracy i pracy 35 godzin tygodniowo. W konsekwencji pracodawca nie może w stosunku do osób niepełnosprawnych stosować równoważnego systemu czasu pracy, czasu pracy w ruchu ciągłym oraz jakiejkolwiek innej formy obliczania czasu pracy, która naruszałaby uprawnienia osoby niepełnosprawnej wynikające z tego przepisu prawa. Ograniczenia nie dotyczą jednak osób zajmujących się pilnowaniem np. stróżów oraz pozostałych osób niepełnosprawnych, którzy na własny wniosek pozytywnie zaakceptowany przez lekarza, chcą pracować jak pozostali pracownicy (art. 16 u. r. z. s.)[248].

Istotnym uprawnieniem pracowników niepełnosprawnych jest także prawo do dodatkowej przerwy z przyczyn zdrowotnych trwającej co najmniej 15 minut (art. 15 u. r. z. s.). Jest to przerwa specjalna, która winna być udzielona osobie niepełnosprawnej obok zwykłej piętnastominutowej przerwy pracowniczej określonej w art. 134 Kodeksu Pracy.

Cytowana ustawa przyznaje osobom niepełnosprawnym także specjalne uprawnienia urlopowe. Jak wskazano w art. 19 u. r. z. s. pracownicy niepełnosprawni zasadniczo mają prawo do dodatkowych 10 dni urlopu wypoczynkowego. Oznacza to, że zgodnie z art. 154 K. P. dwudziesto- i dwudziestosześciodniowy urlop udzielany osobie niepełnosprawnej winien wynieść odpowiednio trzydzieści i trzydzieści szczęść dni roboczych. Nie można zapomnieć, że osoby niepełnosprawne mają także prawo do trzytygodniowego specjalnego urlopu (zwolnienia z pracy) w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym oraz poddawania się leczeniu, rehabilitacji i innym czynnościom prozdrowotnym. Za czas zwolnienia od pracy pracownikowi należy się wynagrodzenia obliczane na zasadach ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy[249].

[248] M. Brząkowski, *Zatrudnianie niepełnosprawnych, op. cit.*, s. 71–85.

[249] P. Majaka, M. Rydzewska, I.A. Wieleba, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych: aspekty prawne i podatkowe*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 169–180.

Ważnym elementem zatrudniania osoby niepełnosprawnej jest także zaaranżowanie dla niej odpowiednich warunków pracy. Pracodawca ma obowiązek odpowiednio ocenić stosunek niepełnosprawności pracownika do wykonywanej pracy i w konsekwencji odpowiednio dostosować wykonywaną przez niego pracę oraz stanowisko pracy, aby zachować bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zaś osoba niepełnosprawna ma prawo żądać od pracodawcy wykonania odpowiednich modyfikacji (art. 14 oraz art. 23a u. r. z. s. w związku z art. 207 K. P.).

Wszystkie modyfikacje stosunków pracowniczych związane z niepełnosprawnością nie mogą wpływać na wynagrodzenie pracownika – inwalidy. Nawet obniżenie normy czasu pracy lub udzielenie takiemu pracownikowi dni wolnych od pracy nie może negatywnie wpływać na wysokość jego wynagrodzenia (art. 18 u. r. z. s.). Wszelkie zmiany w zakresie reżimu pracy są dokonywane z powodów ograniczeń zdrowotnych osoby niepełnosprawnej i służą umożliwieniu takim osobom w miarę normalne funkcjonowanie w miejscu pracy. Nie są one dyskryminacją w zatrudnieniu, gdyż takie koncesje mają służyć wyrównywaniu szans pomiędzy osobami pełnosprawnymi a niepełnosprawnymi (dyskryminacja pozytywna). Często dzieje się tak, że osoba niepełnosprawna jedynie dzięki modyfikacjom może podjąć zatrudnienie. Dzięki zmodyfikowaniu stosunków pracy osoby z niepełnosprawnościami stają się pełnoprawnymi uczestnikami społeczeństwa oraz pracownikami.

Stosowanie postanowień ustawy przez pracodawcę nie zawsze jest obligatoryjne. Jeżeli pracodawca nie wie, że zatrudnia osobę niepełnosprawną to nie musi stosować się do jej specyficznych norm. To na osobie niepełnosprawnej ciąży obowiązek zawiadomienia pracodawcy lub przyszłego pracodawcy o swojej niepełnosprawności. Nadto osoba niepełnosprawna musi pracodawcy przekazać poświadczenie swojej niepełnosprawności (art. 2a u. r. z. s.). Oznacza to, że zaniechanie pracownika powoduje, że nie może żądać od pracodawcy dokonywania odpowiednich modyfikacji reżimu pracy, zaś pracodawca nie ma obowiązku samodzielnego ich wdrażania. Również osoby niepełnosprawne nieposiadające odpowiedniego poświadczenia niepełnosprawności, lecz faktycznie niepełnosprawne, nie są uprawnione do korzystania z dobrodziejstw ustawy. Na pracodawcy zaś nie ciąży z tego tytułu

żaden obowiązek. Takie osoby niepełnosprawne są traktowane przez pracodawców jak inni pracownicy[250].

Po lekturze ustawy dotyczącej osób niepełnosprawnych mogłoby się wydawać, że to pracownicy niepełnosprawni mają dodatkowe uprawnienia pracownicze, zaś pracodawca ma dodatkowe obowiązki. W dużej mierze tak właśnie jest, lecz większość obowiązków pracodawcy względem niepełnosprawnych jest rekompensowana poprzez udzielanie pracodawcom odpowiednich dofinansowań z budżetu państwa (Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych). Dzięki refundacji pracodawcom składek ubezpieczeniowych osób niepełnosprawnych, kosztów modyfikacji miejsca pracy, dofinansowania wynagrodzeń, zwrotu kosztów doposażenia stanowiska pracy czy szkoleń zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami nie jest tylko trudnością i kosztem dla pracodawcy. Fundusze publiczne są w stanie choćby częściowo wyrównać pracodawcom trudności i koszty jakie ci muszą ponieść w związku z zaangażowaniem do pracy osób ze specjalnymi potrzebami[251].

Różne koncesje wobec pracodawców udzielane z budżetu państwa sprawiają, że niektórzy pracodawcy, po spełnieniu szeregu wymagań, stają się zakładami pracy chronionej. W ramach takich zakładów pracują głównie osoby ciężko niepełnosprawne. Pracodawcy zaś są uprawnieni do uzyskiwania zwolnień podatkowych i innych korzyści ze środków publicznych (art. 31, art. 31 u. r. z. s.)[252].

W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ pracownicy podkreślają, że w barach, restauracjach, lodziarniach i kawiarniach praktycznie nie pracują osoby z niepełnosprawnościami. Jeżeli zaś pracują to ani pracodawcy, ani sami pracownicy o tym nie wiedzą. Personel lokali gastronomicznych

[250] E. Szymczuk, *Obowiązek informowania pracodawcy o niepełnosprawności*, http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/317131;jsessionid=6E21CA350093EABD3C4D5D08D5AD5F86 [25 lipca 2021 r.]; Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 25 lutego 2020 r (I GSK 1210/19).

[251] P. Majaka, M. Rydzewska, I.A. Wieleba, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych, op. cit.*, s. 185–441.

[252] B. Granosik, M. Czupryniak, *Aspekty funkcjonowania zakładu pracy chronionej*, „Zeszyty Naukowe – Politechnika Koszalińska. Wydział Nauk Ekonomicznych" 2017, nr 21, s. 62–72.

podkreśla, że praca w różnego typu punktach żywieniowych jest bardzo wymagająca, nieregularna i wymaga dużej odporności na stres, elastyczności i mobilności. Dlatego też osoby schorowane lub mające inne formy niepełnosprawności w większości przypadków nie byłyby w stanie sprostać wymaganiom stawianym przez kierownictwo. Z racji dużej tymczasowości pracy w lokalach gastronomicznych pracodawcy również nie są chętni na angażowanie do pracy osoby, którym należałoby zapewniać specjalne warunki pracy i płacy. Dla lokali gastronomicznych koszty finansowe, organizacyjne i mentalne zatrudnienia inwalidów są zbyt wysokie. Równocześnie duża możliwość w znalezieniu pracowników do pracy w barach czy stołówkach sprawia, że pracodawcom nie opłaca się inwestować w osoby z niepełnosprawnościami. Rozmówcy podkreślają, że mogą być pośród nich osoby nie w pełni sprawne, lecz nigdy się ze swoimi problemami nie afiszują, ani przed pracodawcami, ani przed koleżankami i kolegami. W konsekwencji nie mogą liczyć na specjalne warunki pracy.

Według rozmówców brak osób niepełnosprawnych w sektorze gastronomicznym jest sytuacją powszechną. Szczególnie dotyka on lokale sezonowe, lokale, w których gros pracy następuje w weekendy oraz lokale paragastronomiczne (lodziarnie, cukiernie, obwoźną sprzedaż jedzenia, budki z jedzeniem). W tego typu miejscach szczególnie nie są zapewnione odpowiednie warunki pracy, bezpieczeństwo i higiena, które mogłyby choćby w najmniejszym stopniu ułatwiać pracę osobom z niepełnosprawnościami. Również kierownictwo szczególnie stroni od osób odbiegających z jakichkolwiek powodów od ich normy. Wywiadowani przypuszczają, że w największych restauracjach o charakterze korporacyjnym jak np. McDonald lub North Fish mogą pracować osoby z niepełnosprawnościami[253]. Jednak na podstawie swoich doświadczeń twierdzą, że nigdy nie spotkali tam niepełnosprawnych koleżanek lub kolegów[254].

---

253 *McDonald's*; *North Fish*, https://www.northfish.pl/ [25 lipca 2021 r.].

254 *Czas na osoby z niepełnosprawnością w gastronomii!*, https://es.rops-katowice.pl/czas-na-osoby-z-niepelnosprawnoscia-w-gastronomii/ [25 lipca 2021 r.]; *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w zakładach gastronomicznych*, http://gastrona.pl/art/article_4577.php?ft=4213 [25 lipca 2021 r.].

Od pewnego jednak czasu obserwujemy popularny trend polegający na ułatwianiu osobom niepełnosprawnym zakładania własnych inicjatyw biznesowych. Poprzez pracę osoby niepełnosprawne wdrażają się społecznie, czują się pożyteczne, rehabilitują się. Tego typu inicjatywy są zauważalne w sektorze gastronomicznym. Café Równik we Wrocławiu, Kawiarnia Ciekawa w Gdańsku, Klubokawiarnia Pożyteczna i Życie są Fajne w Warszawie to przykłady inicjatyw społecznych w formacie zakładów gastronomicznych[255]. Te inicjatywy prowadzone jako zakłady pracy chronionej w formie spółdzielni socjalnej normalnie zatrudniają osoby niepełnosprawne. Z powodzeniem radzą sobie na rynku gastronomicznym i są rozpoznawane zarówno przez klientów jak też środowisko gastronomiczne. Uczestnicy badania z Wrocławia i Krakowa z dużą dozą uznania wypowiadają się o pracownikach tego typu kawiarni. Uważają tam pracujące osoby niepełnosprawne za równoważnych im pracowników[256]. Niestety, tego typów inicjatyw jest wciąż niewiele[257]. Są one wyjątkiem od reguły nieangażowania do pracy w lokalach gastronomicznych osób z niepełnosprawnościami.

8.2. Kobiety w ciąży i rodzice

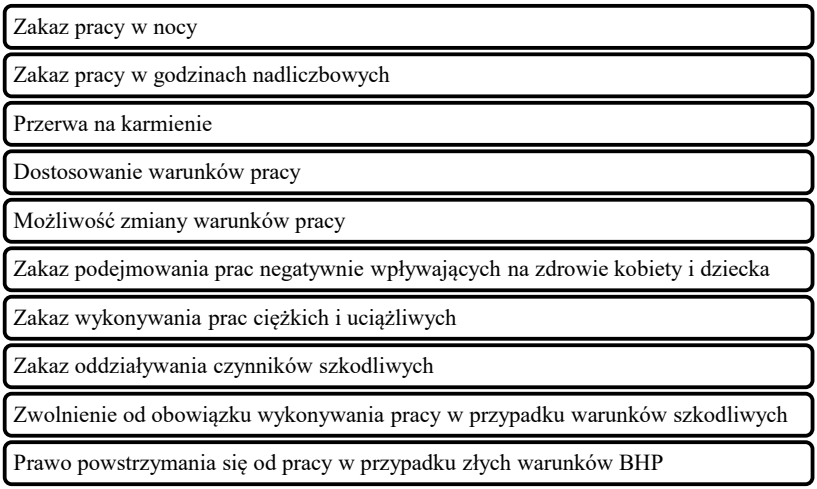
Kobiety w ciąży i połogu oraz rodzice znajdują się pod szczególną ochroną społeczną i państwową. Rozwój dziecka, matki, ojca i całej rodziny sprzyja rozwojowi społecznemu i rozwojowi całego kraju i cywilizacji. Dlatego też polskie prawo chroni rodzinę i jej członków na różnych polach. Państwo Polskie deklaruje ochronę rodziny już w art. 18, art. 48 oraz art. 71 Konstytucji RP oraz deklaruje objęcie

---

255 *Cafe Równik*, https://www.facebook.com/caferownik/ [25 lipca 2021 r.]; *Kawiarnia Ciekawa*, http://ciekawa.com.pl/ [25 lipca 2021 r.]; *Klubokawiarnia Pożyteczna*; *Klubokawiarnia Życie jest fajne*.

256 M. Tutko, M. Pokrzywa, *Pomiar jakości usług gastronomicznych świadczonych przez osoby z niepełnosprawnościami – prezentacja kwestionariusza Kano*, „Problemy Jakości" 2019, nr 4, s. 7–13.

257 M. Sobczyk, A. Sobótka, *Spółdzielnia socjalna osób niepełnosprawnych: poradnik*, Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych, Warszawa 2011.



30. Najważniejsze uprawnienia kobiet w ciąży i karmiących dziecko

dzieci szczególną ochroną także w art. 71 i art. 72 Konstytucji RP[258]. Już na poziomie ustawy zasadniczej rodzina i jej członkowie są traktowani w sposób szczególny. W konsekwencji zapisów konstytucyjnych także akty prawne rangi ustawowej i podustawowej szczegółowo kształtują rolę rodziny w społeczeństwie w różnych sytuacjach. Jedną z nich jest podejmowanie przez rodziców pracy zarobkowej. Jest to okoliczność szczególna, ponieważ wymaga wyważenia interesów osobistych pracowników – rodziców, interesów pracodawców, interesu publicznego oraz samych dzieci. Polskie prawo pracy stara się wyważyć interesy wszystkich tych stron poprzez wprowadzenie szczególnych norm prawnych.

Polskie przepisy prawa pracy związane z rodzicielstwem mają przede wszystkim charakter ochronny wobec dziecka. Większość z nich jest jednak realizowana poprzez ochronę rodziców – pracowników jako opiekunów i gwarantów właściwego rozwoju dziecka. Gros regulacji prawa pracy odnosi się do kobiet w ciąży i połogu, czyli do specyficznego czasu w życiu kobiety i dziecka, który w sposób decydujący wpływa

[258] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*

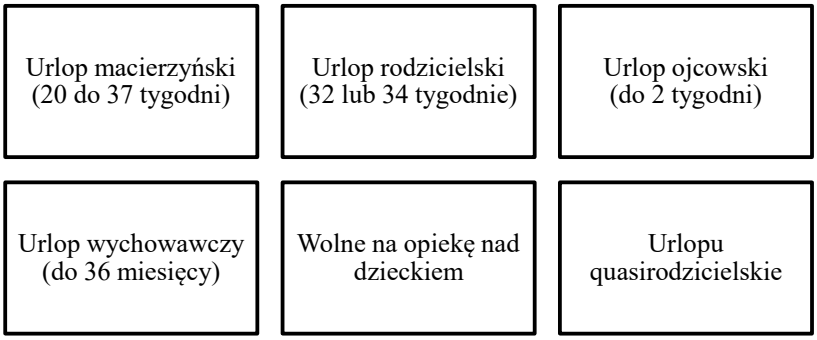
na dalsze losy młodego człowieka. Polski Kodeks Pracy w sposób dość syntetyczny wprowadza normy ochronne związane z życiem i zdrowiem matki i dziecka. Celem ochrony jest przede wszystkim zdrowie i rozwój psychofizyczny dziecka i rodzica. W dalszej kolejności polskie przepisy prawa pracy służą celom społeczno – rodzinnym[259].

Najistotniejsze przepisy dotyczą ochrony kobiety jako matki. Przede wszystkim prawo pracy zabrania pracodawcom powierzania pracownicom ciężarnym i w okresie karmienia piersią podejmowanie wszelkich prac negatywnie wpływających na zdrowie kobiety i w konsekwencji rozwój dziecka (art. 176 Kodeksu Pracy). Polskie prawo w sposób szczegółowy reguluje jakich prac kobiety w ciąży nie mogą wykonywać. Nie zmienia to jednak faktu, że pracodawca musi dbać o bezpieczeństwo i higienę pracy wszystkich pracowników, także kobiet w ciąży zgodni z art. 207 K. P. Oznacza to, że odpowiednie bezpieczne i higieniczne warunki pracy muszą być zagwarantowane kobietom w ciąży także w przypadku wykonywania innych prac niż te wskazane na podstawie art. 176 K. P. Co istotne, w przypadku niedostosowania warunków pracy do stanu kobiety należy przyjmować, że warunki pracy nie odpowiadają normom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla życia ciężarnej. Wówczas pracownica ma prawo powstrzymywać się od podejmowania pracy (art. 210 K. P.)[260].

Rolę ochronną dla pracownic w ciąży pełni także zakaz pracy w nocy i w godzinach nadliczbowych, możliwość zmiany rozkładu pracy oraz możliwość zmiany warunków pracy. Normy kształtowane przepisami art. 178 do art. 179 Kodeksu Pracy zobowiązują pracodawcę do dokonywania takich dostosowań pracy kobiet w ciąży, aby praca nie była dla nich nazbyt uciążliwa i nie zagrażała ich zdrowiu. Istotą jest tutaj same zagrożenie, nie zaś bezpośrednie negatywne oddziaływanie pracy na zdrowie kobiety i dziecka. Co istotne, pracownika nie można w takiej sytuacji zatrudniać w porze nocnej i godzinach nadliczbowych oraz wysyłać w delegację. Celem tej normy ochronnej jest zarówno ochrona

[259] K. Serafin, *Ochrona rodziny w świetle przepisów prawa pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2018, s. 33–137.

[260] G. Markowski, *Ochrona pracy kobiet w związku z macierzyństwem – stan aktualny oraz propozycje zmian*, „Eunomia – Rozwój Zrównoważony – Sustainable Development" 2019, nr 2(97), s. 45–47.



31. Rodzicielskie uprawnienia urlopowe

zdrowia jak i więzów rodzinnych. Oczywistym jest, że pracownik delegowany lub pracujących w ponadnormatywnym czasie pracy podlega szczególnemu zmęczeniu i wysiłkowi, co wpływa negatywnie na jego zdrowie, lecz także na relacje rodzinne. Nie są to zjawiska korzystne dla dziecka i rodziny, stąd prawna próba ich wyeliminowania[261].

Również w przypadku oddziaływania na kobietę – matkę negatywnych warunków pracy (czynników szkodliwych) należy szczególnie chronić zdrowie i życie dziecka i kobiety. Stąd też wprowadzenie regulacji wymuszających na pracodawcy stworzenie odpowiednich, dostosowanych do potrzeb pracownic warunków pracy. W przypadku zaś braku możliwości zapewnienia takich warunków pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownicę od obowiązku wykonywania pracy. Prawodawca uznaje, że zdrowie dziecka i kobiety mają charakter nadrzędny wobec interesów pracodawcy a nawet interesu indywidualnego samej kobiety. Co ważne, w przypadku zwolnienia ciężarnej pracownicy od obowiązku wykonywania pracy gwarantuje się jej prawo do zwyczajnego wynagrodzenia. Polskie prawo pracy gwarantuje również kobietom i ich dzieciom przerwę na karmienie piersią (art. 187 K. P.). Takie rozwiązanie również jest związane z ochroną zdrowia kobiety i dziecka.

[261] M. Buchała, *Zakaz zatrudniania kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej*, http://dogma.org.pl/zakaz-zatrudniania-kobiet-w-ciazy-w-godzinach-nadliczbowych-i-w-porze-nocnej/ [26 lipca 2021 r.].

Druga grupa norm gwarancyjnych dla rodziców i dzieci jest ściśle powiązana z rodziną. Tutaj kwestia zdrowia jest drugorzędna, lecz nadal jest realizowana kontekście rozwoju dziecka i całej rodziny bardziej w kontekście społecznym. Uznaję się, że jedynie w ramach szczęśliwej rodziny dzieci mogą się prawidłowo rozwijać. Obecnie prawo pracy wprowadza liczne regulacje umożliwiające rozwój rodziny. Główną zaś formą realizacji tego celu jest prawne gwarantowanie pracownikom – rodzicom odpowiedniej liczby czasu poza pracą. Najlepszą formą realizacji funkcji ochronnej zdrowia dziecka i kobiety oraz funkcji rodzinnej jest umożliwienie matce i dziecku stałego przebywania ze sobą, także przy udziale ojca. Z tego też powodu wprowadzono urlop macierzyński trwający od 20 do 37 tygodni w zależności od szczegółowej sytuacji matki i dziecka (art. 180 K. P.). Część takiego urlopu może być wykorzystana przed narodzinami dziecka, a także przez ojca po narodzinach dziecka. Co istotne, urlop macierzyński jest dla kobiety obowiązkowy w wymiarze nie mniejszym niż 14 tygodni. Udzielenie urlopu macierzyńskiego jest dla pracodawcy absolutnym obowiązkiem. W przypadku braku udzielenia takiego urlopu pracownica może rozwiązać umowę o pracę z pracodawcą bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu ciężkiego naruszenia praw pracowniczych (art. 55 §1[1] K. P.). Liczne przepisy prawa pracy bardzo dokładnie regulują różne sytuacje związane z udzielaniem rodzicom urlopu macierzyńskiego[262].

Urlop rodzicielski jest stosunkowo nową instytucją prawa pracy w Polsce. Celem tego specjalnego urlopu jest przede wszystkim tworzenie i upewnianie stosunków rodzinnych w związku z pojawieniem się w rodzinie dziecka. W tym przypadku kwestia ochrony zdrowia członków rodziny jest drugorzędna, chociaż u podstaw wprowadzenia tego typu urlopu leży także prawidłowy rozwój dziecka i zdrowie członków rodziny. Istotnym jest, że urlop rodzicielski jest prawem pracownika, nie zaś jego powinnością. To również pracownik decyduje o możliwości skrócenia urlopu, podejmowaniu pracy w czasie urlopu, rozdzieleniu urlopu pomiędzy matkę i ojca czy rezygnacji z urlopu. Zasadniczo pracodawca musi się podporządkować decyzjom pracownika. Jeżeli

[262] A. Kopyść, B. Lenart, R. Tonder, *Urlopy rodzicielskie i zasiłki macierzyńskie: zasady przyznawania, dokumentowania i wypłacania*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2017, s. 1–32.

pracownik spełnia wymagania formalne to pracodawca ma bardzo małe możliwości wpływu na czas, wymiar i okoliczności trwania takiego urlopu. Urlop rodzicielki jest innym urlopem niż urlop macierzyński. Ten rodzaj urlopu trwa 32 lub 34 tygodnie, lecz jego wymiar dotyczy obojga rodziców (art. 182^{1a} K. P.). oznacza to, że z urlopu może korzystać ojciec oraz matka, razem lub osobno, lecz ogólny wymiar urlopu nie może przekroczyć 32 lub 34 tygodni. Urlop może być wykorzystywany jednorazowo lub wielokrotnie, lecz zasadniczo jedna jego transza nie powinna trwać krócej niż 8 tygodni. Urlop powinien być wykorzystany zasadniczo do 6 roku życia dziecka[263].

Specjalną formą urlopu o charakterze rodzinnym, wychowawczym jest urlop ojcowski (art. 182^3 K. P.). Celem tego urlopu jest zawiązywanie bliższych więzi pomiędzy ojcem a dzieckiem. Jest to odrębny urlop niż urlop rodzicielski i macierzyński. Wymiar urlopu wynosi do 2 tygodni. Urlop może być wykorzystany przez ojca do ukończenia przez córkę lub syna 24 miesięcy. Takie umiejscowienie urlopu ojcowskiego w katalogu urlopów pracowniczych oznacza, że ojciec może skorzystać zarówno z części urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego ora urlopu ojcowskiego. W praktyce decyzja o skorzystaniu z urlopów przez ojca zależy od ustaleń pomiędzy rodzicami i sugestii pracodawców[264].

Szczególnym prawem rodzica-pracownika jest możliwość skorzystania z urlopu wychowawczego (art. 186 K. P.). Urlop taki może trwać do 36 miesięcy, jednak maksymalnie 35 miesięcy może być wykorzystane przez jednego rodzica. Co najmniej 1 miesiąc musi wykorzystać drugi rodzic. Urlop zasadniczo winien być wykorzystany do ukończenia przez dziecko 6 roku życia. Zgodnie z art. 186^3 K. P. pracownik może zrezygnować z całości lub części urlopu. Istotnym jest również fakt, że urlopy: macierzyński, rodzicielski, wychowawczy i ojcowski są urlopami odrębnymi. Stąd też skorzystanie z jednego z nich nie wpływa na wymiar innego urlopu i możliwości jego podjęcia przez jednego lub oboje rodziców. Urlopy związane z rodzicielstwem są zasadniczo płatne z wyłączeniem urlopu wychowawczego, który jest bezpłatny.

---

263 K. Kulig, *Urlop rodzicielski – analiza problemowa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2016, nr 3, s. 15–20.

264 P. Busse, *Urlop ojcowski – krytyczne uwagi do aktualnego stanu prawnego*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego" 2017, nr 7, s. 33–44.

W trakcie jego trwania może jednak rodzicom przysługiwać zasiłek wychowawczy obecnie w wysokości 400 zł miesięcznie[265].

Osobnym typem urlopów związanych z ochroną rodziny są urlopu związane z adopcją lub przysposobieniem dziecka (art. 184 K. P.). Ich cel jest zbieżny z celem urlopów rodzicielskich (urlopy quasirodzicielskie)[266].

Ostatnim typem ochrony pracowników w okresie ciąży, połogu i trwania wczesnego rodzicielstwa są normy prawne zakazujące nadużywania przez pracodawcę swojej pozycji wobec pracowników – rodziców. Zdarza się, że pracodawcy, którzy dowiedzą się, że pracownica jest w ciąży lub rodzic planuje roztoczyć większą opiekę nad dzieckiem i rodziną odmawia udzielenia stosownych urlopów, odwołuje z urlopów, nie wypłaca wynagrodzenia lub dąży do rozwiązania stosunku pracy oraz usiłuje rozwiązać stosunek pracy po powrocie pracownika do pracy z urlopu. W takich sytuacjach przepisy prawa pracy chronią rodziców przed nieuczciwymi pracodawcami. Zasadniczo zakazuje się stosowania takich praktyk, zaś składane oświadczenia przez pracodawców czyni się nieważnymi. Przykładowo kobiet w ciąży lub pracowników podczas urlopu macierzyńskiego nie można zwalniać z pracy (art. 177 K. P.) z wyjątkiem szczególnych sytuacji; podobnie w okresie trwania urlopu rodzicielskiego i wychowawczego (art. 186^8 K. P.). Również pracodawca nie może odmówić pracownikowi dopuszczenia do pracy po odbyciu przez niego urlopów związanych z rodzicielstwem (art. 183^2 K. P.). Co istotne, jeżeli pracodawca będzie różnicować sytuację rodziców w stosunku do innych pracowników może narazić się na zarzut dyskryminacji w zatrudnieniu[267].

Polskie prawo pracy w sposób bardzo szeroki chroni rodzicielstwo, rodzinę i dzieci. Wiele standardów polskiego prawa zapewnia w tym zakresie wyższą ochronę niż prawo Unii Europejskiej. Przykładowo nowa mutacja unijnej dyrektywy dotyczącej godzenia życia zawodo-

---

[265] *Urlop i zasiłek wychowawczy*, https://spes.org.pl/twoje-prawa/swiadczenia-rodzinne/urlop-i-zasilek-wychowawczy [26 lipca 2021 r.]; art. 10 ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 z późn. zm).

[266] K. Stopka, *Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2016, nr 9, s. 23–31.

[267] K. Serafin, *Ochrona rodziny w świetle przepisów prawa pracy, op. cit.*, s. 283–363.

wego rodziców z życiem prywatnym przewiduje podobne instytucje jak prawo polskie, lecz o znacznie mniejszym zakresie ich oddziaływania[268]. Teoretycznie, więc polskie regulacje w tym zakresie należy oceniać bardzo wysoko. Wydaję się, że idee konstytucyjne są w pełni realizowane w ramach ochrony pracy. Niestety, zapisy prawa pracy w zakresie ochrony rodziny i dzieci pozostają w Polsce często martwe lub są omijane. Nie dotyczy to tylko pracodawców, lecz również pracowników, którzy chcą pracować zamiast zajmować się rodziną i dziećmi. W konsekwencji przepisy prawa istnieją, lecz istnieje również społeczny konsensus w zakresie ich omijania lub wadliwej interpretacji. Poza jednostkami budżetowymi i spółkami skarbu państwa pracownicy nie chcę korzystać z większości uprawnień urlopowych, zaś pracodawcy nie są skłonni do samodzielnego ich przyznawania pracownikom. Normatywna teoria jest rozbieżna z rzeczywistością empiryczną. Stąd też w rzeczywistości poziom ochrony dzieci i rodzicielstwa w Polsce pozostaje niski, chociaż przepisy prawa wskazują inaczej.

W branży gastronomicznej spotykamy się z idealnymi przykładami rozbieżności pomiędzy przepisami prawa pracy a rzeczywistością pracowników – rodziców i pracodawców. Osoby uczestniczące w badaniu podkreślają, że nigdy nie współpracowały z pracownicami w ciąży. Właściwie nikt nigdy nie aplikował do pracodawców o jakiekolwiek formy urlopów związanych z rodzicielstwem, zmiany warunków pracy, czasu pracy itp. Pracownicy starają się nie afiszować przed pracodawcami ze swoimi sprawami rodzinnymi. Uważają, że w przypadku składania przez nich deklaracji skorzystania z uprawnień rodzicielskich doznaliby dyskryminacji ze strony pracodawcy lub zostaliby zwolnieni z pracy. Problem jest potęgowany faktem, że w lokalach gastronomicznych zaangażowanie pracowników następuje nadal głównie na podstawie umów cywilnoprawnych. Samoświadomość pracowników jest na tyle wysoka, że wiedzą, że wyegzekwowanie od pracodawców uprawnień

[268] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. U. UE. L. z 2019 r. Nr 188).

rodzicielskich graniczny z niemożliwością. Nadto w lokalach gastronomicznych pracują głównie osoby młode, często studenci. Sporadycznie są to osoby mające dzieci i własne rodziny, stąd brak potrzeby korzystania z uprawnień rodzicielskich.

Brak sytuacji, w których pracownicy gastronomii mogliby korzystać z rodzicielskich praw pracowniczych jest zjawiskiem powszechnym. Rozmówcy podkreślają, że zarówno w małych lokalach gastronomicznych jak też w wielkich korporacjach żywieniowych jak McDonald lub North Fish pracownicy nie afiszują się ze sowimi sprawami rodzinnymi. Niemniej w dużych firmach istnieją w tym zakresie odpowiednie procedury, lecz praktycznie nigdy nie są stosowane. Do uczestników badania dochodzą jednak słuchy, że w przypadku krótkotrwałych spraw rodzinnych restauratorzy są skłonni do udzielania wolnych dni. W odosobnionych przypadkach pracodawcy udzielają urlopów ojcowskich lub dni wolnych na opiekę nad dzieckiem (art. 188 K. P.). Zazwyczaj jednak pracodawcy wolą, aby ten czas pracownicy wykorzystywali w trakcie urlopu wypoczynkowego lub w dni wolne od pracy ustalone według grafiku pracy. Zasadniczo jednak w sektorze gastronomii uprawnienia rodzicielskie nagminnie nie są realizowane. Brak ich realizacji jest wynikiem konsensusu pomiędzy pracownikami i pracodawcami. Faktycznie jednak dominująca rola pracodawcy i strach przed zwolnieniem odgrywają tutaj bardzo istotną rolę.

8.3. Osoby młode

Oczekujemy, aby osoby młode nie były nadmiernie obciążane pracą. Ma to służyć umożliwianiu młodym ludziom ochronę ich zdrowia i prawidłowemu rozwojowi. W oparciu o doświadczenia historyczne zauważamy, że nierzadko dorośli dążą do uzależniania i wyzysku młodzieży; czasami także do deprawacji młodych ludzi. Dlatego też cały świat wzbrania się od zaangażowania do pracy młodzieży, chociaż w różnych krajach rzeczywistość wygląda bardzo odmiennie.

Społeczeństwo międzynarodowe zdecydowało się związać licznymi konwencjami zawieranymi pod egidą Międzynarodowej Organizacji Pracy, które regulują, ograniczają lub eliminują możliwość zatrudniania osób

młodych[269]. Ogólne zakazy zatrudniania są wprowadzane także w ramach Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz Konwencji Praw Dziecka[270]. Zawarte w tych umowach prawidła prawa międzynarodowego stanowią jedynie ramy prawne zakazujące pracy dzieci i młodzieży. Szczegóły ustalają państwa w ramach własnego prawodawstwa. W rzeczywistości żadne państwo świata nie zakazuje pracy ludzi młodych. Sytuacja dzieci – pracowników jest zróżnicowana ze względu na kraj, lecz w każdym państwie dzieci mogą liczyć na minimalną ochronę prawną. Nawet Unia Europejska zezwala na pracę dzieci z zachowaniem minimalnych zasad bezpieczeństwa (dyrektywa 94/33/WE)[271]. W praktyce w niektórych krajach młodzi pracują na równi z dorosłymi, zaś wpływ prawa międzynarodowego na codzienność jest bardzo niewielki.

Istotnym jest rozróżnienie pomiędzy pracą dzieci a pracą ludzi młodych. Praca tych pierwszych co do zasady jest niedozwolona ze względu na priorytety ochrony ich zdrowia i życia, ich prawidłowego rozwoju oraz wychowania. Praca innych osób młodych jest pożądana, chociaż doznaje pewnych odmienności w stosunku do pracowników dojrzałych. Każdy kraj na różne sposoby wprowadza podziały na pracowników – dzieci, pracowników młodych i pracowników dorosłych. W polskim prawie zachodzi pewien dysonans, ponieważ Konstytucja RP w art. 65 ust. 3 wskazuje, że stałe zatrudnianie dzieci do lat 16 jest zakazane[272]. Równocześnie Kodeks Pracy w art. 190 sugeruje, że odpowiedni wiek wynosi 15 lat. Wspomniana już dyrektywa unijna wyróżnia zaś trzy

[269] np. Konwencja nr 79 dotycząca ograniczenia pracy nocnej dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych, przyjęta w Montrealu dnia 9 października 1946 r (Dz. U. z 1948 r. Nr 46, poz. 340); Konwencja nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, przyjęta w Genewie dnia 17 czerwca 1999 r (Dz. U. z 2004 r. Nr 139, poz. 1474).

[270] F. Humbert, *The Challenge of Child Labour in International Law*, Cambridge University Press, Cambridge 2009, s. 35–195; art. 32 Konwencja o prawach dziecka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r (Dz. U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526 z późn. zm); art. 10 Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

[271] Dyrektywa Rady nr 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz. U. UE. L. z 1994 r. Nr 216, str. 12 z późn. zm).

[272] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r*.

grupy młodych pracowników: ogólnie osoby młody, dzieci, czyli osoby poniżej 15 roku życia oraz młodocianych w wieku od 15 do 18 lat. Dysonans pomiędzy normami polskiej konstytucji oraz normami Kodeksu Pracy spowodowany jest transpozycją norm unijnych.

Analizując polskie przepisy prawa zauważamy, że w polskim prawodawstwie wyróżnia się młodocianych w wieku poniżej 15 lat oraz młodocianych w wieku od 15 do 18 lat. *A contrario* art. 191 § 1 K. P. należy wyróżnić także dzieci, które nie ukończyły co najmniej ośmioletniej szkoły podstawowej lub nie przedstawiły stosownego świadectwa lekarskiego. Również osoby młode, lecz pełnoletnie mogą na gruncie polskiego prawa doznawać pewnych modyfikacji ich sytuacji zawodowej[273]. Z pewnością do tej grupy należą także studenci.

Zasadniczym celem pracy pracowników młodocianych jest wychowanie poprzez pracę. Dlatego też angażowanie do pracy osób młodocianych w wieku niższym niż 18 lat powinno być powiązane z edukacją i wychowaniem. Stąd też zatrudnienie dzieci w wieku poniżej 15 roku życia jest w Polsce zakazane. Wyjątek od tej reguły stanowi zatrudnienie powiązane z przygotowaniem zawodowym (terminowanie, praktyki zawodowe, praktyczna nauka zawodu). Jednak nawet zatrudnienie w tym celu jest obwarowane licznymi ograniczeniami. Sytuacja kształtuje się nieco inaczej w przypadku osób w wieku od 15 do 18 lat. Nadal podstawowym celem zatrudnienia osób młodocianych w tym wieku jest ich edukacja i wychowanie poprzez pracę o czym świadczą sposoby łączenia pracy z edukacją (art. 197 do art. 200 K. P.). Jednak osoby w tym wieku mogą być angażowane do pracy przy pracach lekkich z pominięciem aspektów ściśle edukacyjnych (art. 200^1 K. P.). Jednak nawet w takim przypadku możliwość podjęcia pracy jest uzależniona od odpowiedniego stanu zdrowia młodzieży oraz niekolidowania pracy z edukacją. Zatrudnianie osób, które ukończyły 18 rok życia odbywa się zasadniczo na zwykłych zasadach pracowniczych, chociaż może doznawać niewielkich modyfikacji jak wskazano w art. 191^1 K. P[274]. Co

[273] M. Bosak, *Formy zatrudniania młodocianych a szczególna funkcja ochronna prawa pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego – Seria Prawnicza" 2012, nr 11, s. 17–31.

[274] E. Szemplińska, *Zatrudnienie młodocianych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2003, nr 6, s. 24–31.

istotne, osoby, które uzyskały pełnoletność przed osiągnieciem 18 roku życia (pełnoletność kobiety w związku z zawarciem związku małżeńskiego oraz pełnoletność uzyskana w innym kraju) na gruncie prawa pracy są traktowani jak młodociani aż do osiągnięci 18 roku życia[275].

Pomimo tego, że zatrudnianie osób młodocianych jest w Polsce możliwe, to na pracodawcy ciążą szczególne obowiązki związane z ich zaangażowaniem. Pracodawca musi udzielać takim osobom odpowiedniej pomocy (art. 192 K. P.) oraz umożliwiać młodzieży dokształcanie się (art. 198 K. P.). Co istotne, pracodawca musi chronić zdrowie pracowników młodocianych poprzez obniżenie normy czasu pracy (nie więcej niż 8 godzin na dobę), udzielać dłuższych przerw i odpowiednich urlopów, nie młodych w porze nocnej i godzinach nadliczbowych oraz nie powierzać im prac wzbronionych i innych prac niż prace lekkie (art. 201 do 205 K. P.). Dodatkowo zawieranie umów o pracę z młodocianymi jest obwarowane dodatkowymi warunkami gwarancyjnymi (art. 194 do art. 196 K. P.)[276].

Studenci, czyli osoby zazwyczaj w wieku powyżej 18 roku życia, zasadniczo nie są pracownikami młodocianymi. Stąd też należy ich traktować tak samo jak innych pracowników. Polskie prawo pracy nie różnicuje pracowników ze względu na podejmowanie przez nich studiów wyższych. W praktyce jednak osoby do ukończenia 26 roku życia, czyli w dużej mierze studenci, zostają zwolnione od płacenia podatku dochodowego od osób fizycznych. Nadto wyłącznie studenci, którzy nie ukończyli 26 roku życia zaangażowani do pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej (właściwie umowy zlecenia) są zwolnione od opłacania składek ZUS (składki zdrowotnej i składki na ubezpieczenie społeczne). Zwolnienie w takim przypadku jest całkowite i dotyczy zarówno części opłacanej przez pracodawcę jak też i zleceniobiorcę. Istotnym jest fakt, że zwolnienie studentów ze składek nie dotyczy pracowników zatrudnionych w normalnym reżimie pracowniczym[277].

---

[275] E. Gniewek i in., *Kodeks cywilny, op. cit.*, s. 38–39; art. 10 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145 z późn. zm.).

[276] *Zatrudnianie młodocianych po zmianach od września 2018 r*, J. Kalnowska (red.), Rzeczpospolita, Warszawa 2018, s. 2–16.

[277] M. Bigos, *Podleganie uczniów i studentów ubezpieczeniom społecznym – przyczynek do dyskusji*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka" 2020, nr 4 (147); *Jak*

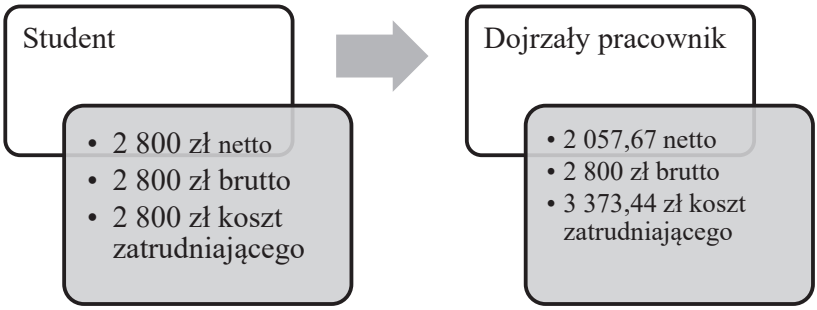
Z powodu zwolnień od płacenia danin publicznych zatrudniania osób młodych poniżej 26 roku życia bywa odmienne od zatrudniania osób w starszym wieku.

W branży gastronomicznej zatrudnianie osób młodych jest bardzo popularne. Rozmówcy zauważają, że nawet ¾ pracowników to studenci. Szczególnie w lokalach prowadzonych sezonowo lub paragastronomicznych jak np. budki z jedzeniem, lodziarnie, smażalnie ryb jest regułą zatrudnianie studentów. W przypadku całorocznych restauracji, szczególnie wyższej kategorii, studenci są zazwyczaj kelnerami, zaś w kuchni pracują już osoby starsze. Pracownicy gastronomii podkreślają, że właściwie to dzięki pracy studentów funkcjonują punkty żywieniowe[278].

Zatrudnianie jednak młodych osób wiąże się z pewnymi niedogodnościami. Studenci i młodzież zazwyczaj pracują w lokalach gastronomicznych w sposób tymczasowy, weekendowy, sezonowy. Są pracownikami niestałymi i nielojalnymi. Zazwyczaj chcą jedynie dorobić do kieszonkowego lub zarobić na wakacyjny wyjazd. Często praca dla nich w gastronomii jest ich pierwszą pracą. Są więc pracownikami niedoświadczonymi, często niechcącymi się uczyć. Prowadzi to do ich wyzyskiwania przez pracodawców. Objawia się to powierzaniem im ciężkich obowiązków lub wydłużaniem czasu pracy wysoce ponad normy pracy (nawet ponad 16 godzin na dobę w lokalach sezonowych) oraz ograniczaniem im wynagrodzenia nawet poniżej minimalnego ustawowego wynagrodzenia za pracę. Sami studenci nie są jednak dłużni pracodawcom. Chętnie porzucają pracę bez słowa, nie przyjmują odpowiedzialności, nie stosują się do zasad BHP i nie słuchają poleceń przełożonych, pracują wolno i nieefektywnie. Czasami są sprawcami

uzyskać wynagrodzenie bez podatku dla osób do 26 roku życia?, //businessinsider.com.pl/poradnik-finansowy/wynagrodzenie-bez-podatku-dla-osob-do-26-roku-zycia-jak-obliczyc/lh6zrbv [26 lipca 2021 r.]; *Student na umowie zlecenie – z czym się wiąże jego zatrudnienie?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-student-na-umowie-zlecenie-a-skladki-zus [26 lipca 2021 r.].

278 Ł. Jeżak, *W gastronomii brakuje rąk do pracy*, https://lovekrakow.pl/aktualnosci/w-gastronomii-brakuje-rak-do-pracy_41035.html [26 lipca 2021 r.]; *Rynek pracy HoReCa liczy na studentów*, https://www.horecatrends.pl/gastronomia/114/rynek_pracy_horeca_liczy_na_studentow,8421.html [26 lipca 2021 r.].



32. Koszt zaangażowania pracownika (pensja minimalna 2 800 zł)

kradzieży. W konsekwencji takich relacji pracownicy starsi wiekiem i stażem traktują studentów jak zło konieczne. Nierzadko doświadczeni pracownicy izolują się od tymczasowych studentów. Zdarza się, że w zakładach gastronomicznych studenci pracują i żyją własnym życiem, zaś inni pracownicy własnym. Taki podział jest również szerokim polem do dyskryminacji w zatrudnieniu.

Angażowanie do pracy studentów w barach i kawiarniach jest jednak bardzo korzystne zarówno dla pracodawców jak też samych studentów. Korzyść polega na obniżeniu kosztów pracy i płacy z uwagi na brak konieczności odprowadzania składek ZUS przez pracodawców oraz zwolnienie od opłacania podatku dochodowego przez osoby poniżej 26 roku życia. Jest to bardzo istotny handicap dla studenta oraz duże odciążenie samego pracodawcy, który nie tylko oszczędza na kosztach zatrudnienia, lecz także na czynnościach organizacyjnych. Właśnie z tych powodów niemal wszyscy studenci są angażowani do pracy na podstawie umowy zlecenia, gdyż w takim przypadku studenci i pracodawcy nie odprowadzają żadnych składek ZUS. Właściwie w innej formie studenci nie są zatrudniani. Korzyść finansowa w takim przypadku jest bardzo widoczna[279]. Ewidentnie widać, że bardziej opłaca się firmom angażować do pracy studentów niż osoby dojrzałe. Z tego właśnie powodu w gastronomii stale angażuje się do pracy głównie studentów.

[279] *Kalkulator wynagrodzeń 2021/2020*, https://wynagrodzenia.pl/kalkulator-wynagrodzen [26 lipca 2021 r.].

Uczestniczący w badaniu pracownicy lokali gastronomicznych informują, że w niektórych miejscach ich pracy byli obecni pracownicy młodociani. Nigdy jednak nie spotkali się z osobami poniżej 15 roku życia. Podkreślają, że zatrudnienie dzieci w gastronomii jest niezwykle rzadkie, ponieważ praca w barach czy restauracjach jest uciążliwa i ciężka, niewiele dzieci byłoby w stanie jej fizycznie sprostać. Stąd też nie spodziewają się nawet tak młodych osób w lokalach gastronomicznych. Zauważają jednak, że młodzież licealna niekiedy pracuje w barach czy kawiarniach. W większości przypadków ich praca nie różni się niczym niż praca studentów. Celem zaś ich pracy jest głównie zdobywanie doświadczenia zawodowego i zarobienie na wyjazd wakacyjny. W żaden sposób kierownictwo zakładów gastronomicznych nie różnicuje zadań, uprawnień i obowiązków pomiędzy młodocianymi pracownikami a pracownikami pełnoletnimi. Wygląda na to, że nawet nie wiedzą, że pracownicy młodociani winni być traktowani w sposób odrębny. Rozmówcy negatywnie postrzegają taką praktykę i uznają, że kierujący zakładami gastronomicznymi przedkładają zysk i spokój nad opiekę nad młodocianymi pracownikami. Zazwyczaj bardziej doświadczeni pracownicy wspierają tych najmłodszych. Ich praca jednak nie odbiega od pracy osób bardziej doświadczonych także ze względu na jakość wykonywania zadań. Wywiadowani nigdy nie spotkali się z pracownikami młodocianymi terminującymi u nich lub u kierownictwa w toku przygotowania zawodowego. Są jednak świadomi, że takie sytuacje się zdarzają. Obecnie są jednak bardzo rzadkie.

Zaangażowanie ludzi młodych w lokalach gastronomicznych w Polsce jest powszechne. Bez studentów sektor gastronomiczny nie mógłby funkcjonować. Przestrzeganie jednak zasad prawa pracy w stosunku do studentów i pracowników młodocianych jest mocno niedoskonałe. Właściwie pracodawcy robią wszystko, aby maksymalnie ograniczać koszty zatrudnienia i maksymalizować zyski. Wygląda na to, że nierzadko młodzi są wykorzystywani, wyzyskiwani przez szefów barów czy restauracji. Jest to szczególnie widoczne w lokalach tymczasowych i sezonowych. Studenci i młodociani są najsłabszymi grupami pracowników, stąd też łatwo pracodawcom właśnie wobec nich stosować szykany i nie przestrzegać przepisów prawa. Z racji tymczasowości ich pracy oraz swoistego „studenckiego życia" nie są

oni skłonni upominać się o swoje prawa pracownicze. Często także sami nie są w porządku lub nie znają zasad prawa pracy. Niestety, zaangażowanie ludzi młodych w branży gastronomicznej wykazuje wiele patologii. Nic nie wskazuje na to, aby miało się też zmienić, ponieważ zarówno pracodawcy jak i młodzi odnoszą korzyści finansowe, które pozornie wyrównują straty.

8.4. Cudzoziemcy

Prawo pracy zasadniczo nie reguluje kwestii zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Obcokrajowcy są w stosunkach pracy traktowani identycznie jak obywatele polscy. Dotyczy to także branży gastronomicznej. Wyróżnienie tej kategorii pracowników jest jednak zasadne z dwóch powodów. Po pierwsze w praktyce pracy w gastronomii zauważa się faktyczne różnice pomiędzy Polakami a nie-Polakami. Po drugie, zatrudnianie obcokrajowców może wiązać się z koniecznością spełnienia przez cudzoziemca lub pracodawcę specjalnych wymogów administracyjnych, zaś ich niespełnianie może wiązać się z odpowiednimi sankcjami karnymi i administracyjnymi. Wymogi administracyjne nie są jednak elementem instytucji prawa pracy. Większość z nich nie jest związana z istnieniem stosunku pracy lub stosunków cywilnoprawnych, lecz dotyczy sytuacji przed podjęciem pracy.

Cudzoziemcy chcący podjąć zatrudnienie lub inną pracę zarobkową w Polsce muszą uzyskać stosowne pozwolenie władzy. Reglamentacja dostępu do polskiego rynku pracy ma na celu ochronę Polaków na rynku pracy oraz zapewnienie bezpieczeństwa publicznego. Bez stosownego pozwolenia obcokrajowcy nie mogą podejmować pracy w Polsce, zaś potencjalni pracodawcy nie mogą ich zatrudniać. W przypadku podjęcia zatrudnienia lub zatrudniania bez zezwolenia odpowiednich władz ponosi się odpowiedzialność karną o charakterze wykroczeniowym określoną w art. 120 *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*[280]. Co do zasady, to na potencjalnym pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia przyszłemu pracownikowi odpowiedniego

[280] ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100 z późn. zm.).

33. Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę

zezwolenia na pracę. Szczegółowe zasady zatrudniania obcokrajowców w Polsce określono w art. 85a do art. 90e u. p. z. oraz niektóre polskie i unijne akty prawne[281].

Nie wszyscy cudzoziemcy jednak są zobowiązani posiadać zezwolenie na pracę w Polsce. Zgodnie z Traktatem o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) zapewnia się swobodę przepływu pracowników (art. 45 TFUE) pomiędzy krajami Unii, zaś na podstawie art. 28 Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) zakres swobodnego przepływu pracowników jest rozszerzony także na kraje EFTA (bez Szwajcarii)[282]. Pracownicy pochodzący z krajów EOG są traktowani w Polsce jak pracownicy rodzimi, czyli nie muszą posiadać jakichkolwiek zezwoleń na pracę. Pozostałe kategorie cudzoziemców nie muszących posiadać zezwolenia na pracę wskazuje art. 87 cytowanej ustawy. Należy tutaj podkreślić, że zezwolenia nie muszą posiadać polscy lub unijni rezydenci stali lub czasowi, studenci i naukowcy prowadzący badania lub studiujący w Polsce lub krajach EOG, osoby posiadające Kartę Polaka oraz kategorie osób

[281] I. Kawka, Ł. Kozera, *Prawne aspekty podejmowania pracy w Polsce przez cudzoziemców z państw spoza Unii Europejskiej*, „Rocznik Administracji Publicznej" 2019, nr 5, s. 41–56.

[282] Porozumienie o Europejskim Obszarze Gospodarczym (DZ. U. UE L 1/3); Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. UE C 326/1).

zwolnione z tego obowiązku na podstawie innych aktów prawnych. Do tej ostatniej kategorii należą w szczególności obywatele krajów Partnerstwa Wschodniego, spośród których szczególnie istotni są Ukraińcy. Zatrudnianie obywateli tych państw nie wymaga uzyskiwania zezwolenia na pracę, lecz następuję w uproszczonej formie na podstawie oświadczenia pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi[283].

W branży gastronomicznej praca cudzoziemców jest bardzo popularna. Dotyczy to szczególnie obywateli Ukrainy, których jest w Polsce od 750 tysięcy do 1,5 miliona[284]. Restauratorzy zazwyczaj zatrudniają cudzoziemców – studentów. Dzięki takiemu zabiegowi nie muszą ubiegać się o zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz nie muszą ponosić kosztów ZUS-u i podatku dochodowego. Z tych samych powodów opłaca się to samym obcokrajowcom. W Polsce właściwie nie spotyka się obcokrajowców pochodzących z innych państw niż kraje Partnerstwa Wschodniego i kraje Unii Europejskiej. Dominują oczywiście Ukraińcy, którzy w lokalach gastronomicznych o charakterze wakacyjnym często stanowią większość pracowników[285].

---

283 E. Bielak-Jomaa, *Zatrudnianie cudzoziemców*, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2015, s. 120–207; rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz. U. poz. 2349); A. Walczyńska, *Zatrudnienie Ukraińca na podstawie oświadczenia*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-zatrudnienie-ukrainca-na-podstawie-oswiadczenia [26 lipca 2021 r.].

284 Z. Brunarska, M. Kindler, M. Szulecka, S. Toruńczyk-Ruiz, *Ukrainian Migration to Poland: A "Local" Mobility?* [w:] *Ukrainian Migration to the European Union: Lessons from Migration Studies*, O. Fedyuk, M. Kindler (red.), seria „IMISCOE Research Series", Springer International Publishing, Cham 2016; M. Kursa, *Już 10 procent krakowian to cudzoziemcy. Wśród nich: Ukraińcy, Białorusini, Włosi i inni*, https://krakow.wyborcza.pl/krakow/7,44425,24626716,juz-10-procent-krakowian-to-cudzoziemcy-wsrod-nich-ukraincy.html [11 kwietnia 2020 r.]; *Mapa migracji*.

285 E. Duchnowska, *Zatrudnianie cudzoziemców w gastronomii*, https://gastrowiedza.pl/baza-wiedzy/zarzadzanie-lokalem/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-gastronomii [26 lipca 2021 r.]; *Ponad milion Ukraińców w Polsce. Ile zarabiają w gastronomii?*, https://www.e-restauracja.com/artykul/5152/ponad-milion-ukraincow-w-polsce-ile-zarabiaja-w-gastronomii [26 lipca 2021 r.].

Uczestnicy badania podkreślają, że w całorocznych lokalach gastronomicznych w dużych miastach (Kraków, Warszawa, Wrocław) liczba cudzoziemców, głównie Ukraińców, jest zauważalna, lecz nie dominująca. W przypadku zaś barów i restauracji znajdujących się na wybrzeżu lub w górach zdarza się, że obcokrajowcy stanowią główną część załogi. Również w lokalach o charakterze paragastronomicznych jak lodziarnie, budki z jedzeniem, smażalnie ryb itp. pracuje więcej Ukraińców niż w stałych restauracjach czy barach. Spowodowane jest to łatwością zdobycia pracy w takich lokalach ze względu na duży popyt na siłę roboczą do pracy sezonowej oraz niższe wymagania (głównie językowe) i płacę.

Praca cudzoziemców w lokalach gastronomicznych absolutnie niczym się nie odróżnia od pracy Polaków. Obcokrajowcy są traktowani przez pracodawców tak samo jak Polacy, zaś personel traktuje cudzoziemców identycznie jak rodaków. Nawet w przypadku zauważalnych problemów językowych, nie stanowią one bariery ani dla przybyszów z zagranicy, ani dla innych pracowników czy kierownictwa. Wykonywanie pracy przez nie-Polaków jest porównywalne do pracy rodzimego pracownika.

Rozmówcy wskazują, że w lokalach gastronomicznych procedury administracyjne związane z zatrudnianiem cudzoziemców są bardzo mało zauważalne. Wynika to z faktu, że zatrudnienie w barach jest zdominowane przez studentów, którzy będąc cudzoziemcami nie muszą posiadać zezwolenia na pracę. W praktyce pracodawcy nawet nie uczestniczą w procedurach udzielania zezwoleń. W odosobnionych, zaobserwowanych przypadkach, zaangażowanie pracodawcy w udzielanie zezwoleń na prace jest minimalne. To pracownik z zagranicy załatwia wszelkie formalności i przedstawia kierownictwu stosowne dokumenty do podpisu. Pracodawca nawet samodzielnie nie składa oświadczenia o zamiarze zatrudnienia pracownika z zagranicy, powierza ten obowiązek samemu pracownikowi. Pracodawcy nie są zainteresowani wykonywaniem jakichkolwiek powinności administracyjnych. Dlatego też scedowują to na samych cudzoziemców. W przypadku nieporadności takiej osoby wolą zrezygnować z pracownika nie-polskiego, aby nie angażować się w trudne i nieprzyjemne sprawy urzędowe. Dlatego też zatrudnienie cudzoziemców w lokalach gastronomicznych zależy tylko

i wyłącznie od determinacji pracowników. Pracodawcy nie uczestniczą i nie pomagają w takich procedurach.

Z roku na rok w polskich barach i restauracjach pracuje coraz więcej imigrantów, głównie Ukraińców. Coraz więcej z nich zakłada także własne lokale żywieniowe. Niestety, pracodawcy nie ułatwiają im załatwienia formalności związanych z podejmowaniem pracy. Jest to zjawisko negatywne, ponieważ nowa osoba w Polsce może nie potrafić załatwić wszelkich formalności związanych z pracą. W konsekwencji w lokalach gastronomicznych pracuje całkiem spora grupa cudzoziemców nieposiadających zezwoleń na pracę. Wygląda na to, że właśnie w tym sektorze gospodarki, szczególnie w lokalach sezonowych, pracuje nielegalnie istotna grupa cudzoziemców. Taki proceder jest potęgowany nieprzejrzystymi i trudnymi procedurami administracyjnymi oraz znieczulicą ze strony pracodawców. Nie jest wykluczonym, że z roku na rok w lokalach gastronomicznych będzie pracowało coraz więcej cudzoziemców, zaś ich istotna część będzie to robiła nielegalnie lub półlegalnie. Bez systemowych zmian prawnych oraz większego zaangażowania pracodawców ten problem będzie się powiększał.

9. Zakończenie

W dobie globalizacji coraz więcej osób z całego świata korzysta z usług gastronomicznych polskich barów, restauracji i kawiarni. Liczba zakładów gastronomicznych w Polsce wciąż wzrasta, zaś w tym sektorze pracuje ponad 500 tysięcy osób. Najprawdopodobniej branża będzie się bardzo szybko rozwijać w związku z rozwojem turystyki i relacji międzynarodowych. Niestety, gastronomia i cała branża HoReCa jest bardzo podatna na różne zawirowania społeczne, gospodarcze i klęski żywiołowe. Szczególnie widać to w dobie epidemii koronawirusa, z powodu której zatrudnienie w polskich barach, kawiarniach i restauracjach zmniejszyło się aż o 200 tysięcy osób.

Lokale gastronomiczne są specyficznymi miejscami pracy znacząco różniącymi się od innych branż. Zasadniczo pracuje się tutaj w trybie sezonowym. W okresie wakacyjnym, w lecie, w weekendy i popołudniami wiele osób chce spędzać wolny czas w restauracjach, barach, kawiarniach. W takich okresach branża kwitnie, przynosi imponujące zyski, pracuje w niej wiele osób. Jednak poza nimi ruch w branży zamiera. Zakłady gastronomiczne reagują na te okoliczności zwiększaniem dynamiki i elastyczności świadczonych usług, elastycznymi formami zatrudnienia i wprowadzaniem nowych ofert. Zwiększająca się konkurencja zaś potęguje uelastycznianie i dostosowywanie się do nowych trendów.

Dynamikę zmian w branży bardzo odczuwają jej pracownicy. Z powodu dużej sezonowości świadczonych usług wypracowano pewne schematy zatrudniania pracowników. W celu szybkiego i właściwego dostosowywania się do realiów rynkowych dominują tutaj elastyczne formy zaangażowania pracowników. Umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług z przedsiębiorcami zdominowały branżę gastronomiczną. Ponad połowa personelu polskich kawiarni i restauracji jest najmowania na podstawie cywilnoprawnych tytułów prawnych. Pozwalają one osobom prowadzącym działalność gastronomiczną na błyskawiczne i nisko kosztowe dostosowywanie się do zmieniających się sezonów i trendów lub zdarzeń nadzwyczajnych np. epidemii. Dzięki zatrudnieniu w elastycznych formach restauratorzy mogą potęgować

swoje zyski i ograniczać koszty pracownicze. Niekiedy tak mocno ograniczają koszty zatrudnienia, że dochodzi do istotnych patologii w zatrudnianiu personelu.

W sektorze gastronomicznym pracują głównie ludzie młodzi, szczególnie studenci. Zależy im na szybkim i pewnym zarobku, nie straszna jest im szybka, intensywna i ciężka praca. Wartością dla nich jest dobra atmosfera w miejscu pracy, dobre towarzystwo, na bieżąco wypłacane wynagrodzenie, które jest dla nich bardziej kieszonkowym niż stałą pensją. Branża gastronomiczna im to w całości oferuje. Elastyczne formy zatrudnienia, niebaczenie na przestrzeganie warunków pracy czy zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, elastyczny czas pracy, natychmiastowe, lecz niskie wynagrodzenie, czy brak zbędnych formalności proponowane przez gastronomicznych biznesmanów odpowiada młodym ludziom. Niestety takie warunki mocno dotykają starszych pracowników, którzy liczą na trwałe zatrudnienie.

Brak stabilności w zatrudnieniu jest poważnym problemem sektora żywieniowego. W wielu przypadkach elastyczność i dynamika branży w zakresie zatrudnienia jest zbyt duża. Pracownicy oczekują jednak pewnej stabilności socjalnej i towarzyskiej. Branża im tego raczej nie oferuje. Najlepszym przykładami są: odgórna niechęć do stałości zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, nieprzestrzeganie zasad BHP, niechęć do zatrudniania osób niepełnosprawnych, czy rodziców Problemy w tych obszarach powodują, że praca w gastronomii staje się niezwykle uciążliwa dla dorosłych pracowników.

Największymi problemami pojawiającymi się w tej branży są niskie i uznaniowe wynagrodzenia oraz czas pracy. O ile dla studentów te dwie kwestie nie są większym problemem o tyle dla stałych pracowników, z większym stażem są kwestią najistotniejszą. Elastyczność i dynamika zmian w branży powodują, że przedsiębiorcy prowadzący lokale gastronomiczne nagminnie zapominają o wypłacie wynagrodzeń oraz ustalają je na poziomie minimalnej stawki urzędowej. Niewielu pracowników może liczyć na wyższe zarobki. Równocześnie obserwujemy wyzysk czasowy pracowników. Pracownicy pracują bardzo dużo, niekiedy ponad 12 godzin ma dobę, bez odpoczynku przez wiele tygodni. Urlopy są udzielane bardzo rzadko, czas wolny, „oddawanie" czasu wolnego, urlopy rodzicielskie są niezwykle rzadko spotykane.

Pojawiające się problemy są oczywistym i wielokrotnym łamaniem standardu prawa pracy, są także bardzo uciążliwe dla stałych pracowników. Równocześnie jednak nieprzestrzeganie zasad prawa pracy jest intratnym rozwiązaniem dla prowadzących lokale gastronomiczne. Dzięki wyzyskowi pracowników są oni w stanie lepiej zarobkować. Oszczędności dokonywane na personelu właściwie pozwalają wielu lokalom sezonowym przetrwać do kolejnego intensywnego okresu pracy.

Nieprzestrzeganie reguł prawa pracy jest bardzo widoczne w branży gastronomicznej. Mówią o tym wszyscy pracownicy, jest to czasami zauważalne nawet przez klientów. Niewielu jednak członków personelu upomina się o swoje lub podejmuje jakiekolwiek działania prawne. Właściwie pracownicy nie informują o problemach Państwowej Inspekcji Pracy, sądów pracy, w branży praktycznie nie funkcjonują związki zawodowe. Pracownicy podkreślają, że obawiają się konfrontacji z szefami. Dynamika i elastyczność zatrudnienia powodują równocześnie, że największą sankcją dla pracodawcy ze strony pracownika jest odejście z pracy. Łatwo jest znaleźć byłemu kucharzowi czy kelnerowi pracę w nowym lokalu. Publiczny system nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem zasad prawa pracy i przepisów prawa administracyjnego praktycznie nie ingeruje w stosunki panujące w barach czy kawiarniach. Kontrole są niezwykle rzadkie i co najwyżej ze strony inspekcji sanitarnej. Brak zaangażowania PIP-u prowadzi do pogłębiania się patologii pracowniczych.

Najbardziej skrajną oznaką nieprzestrzegania zasad pracowniczych w branży gastronomicznej oraz braku nadzoru jest powszechne zatrudnianie „na czarno" lub choćby opłacanie części wynagrodzenia „pod stołem". Są to zabiegi, która obniżają koszty pracownicze, szczególnie w zakresie danin publicznych. Właściwie każdy pracownik tej branży choćby część wynagrodzenia otrzymuje pod stołem pod postacią premii, nagród lub napiwków. Jest to dużym problemem, ponieważ prowadzi do zubożenia pracowników, omijania płacenia danin publicznych oraz prowadzi do wypracowywania nieprawidłowych wzorców zachowań. Zatrudnienie na czarno jest szczególnie popularne w lokalach sezonowych, w kurortach turystycznych. W miejscach całorocznych jest coraz rzadsze. Nie zmienia to faktu, że nawet jedna trzecia członków personelu lokali gastronomicznych jest zaangażowana do pracy bez umowy,

czyli na czarno. Ten sektor gospodarki jest niestety szczególnie podatny na takie procedery. Równocześnie jednak istnieje szerokie przyzwolenie pracowników na takie działanie. Brak nadzoru zewnętrznego oraz sankcji zdaje się upewniać środowisko w prawidłowości takiego działania.

Obecnie, z powodu epidemii koronawirusa, obserwujemy powolne zmiany w lokalach branży gastronomicznej. Wydaję się, że coraz więcej członków personelu bywa zatrudnionych na podstawie umów o pracę, zaś niektóre zasady BHP i warunki pracy bywają lepiej przestrzegane. Szczególnie w dużych lokalach gastronomicznych, najczęściej typu korporacyjnego, standard prawa pracy jest dotrzymywany. W mniejszych barach, kawiarniach czy lodziarniach obserwujemy coraz lepsze dostosowywanie się do zasad prawa pracy, wciąż jednak niewystraczająco skutecznie. Co do zasady w małych lokalach reguły prawa pracy są po prostu nieznane. Dotyczy to zarówno osób pracujących jak i przedstawicieli pracodawców. W konsekwencji gros gwarancji pracowniczych nadal nie jest respektowana.

Wielu byłych pracowników zakładów branży gastronomicznej podkreśla, że praca w tym sektorze gospodarki jest bardzo uciążliwa. Według nich gastronomia jest szkołą życia i to bardzo wymagającą. Niejeden z byłych kucharzy, kelnerów czy dostawców zauważa, że funkcjonowanie personelu w ramach lokali żywieniowych jest co do zasady posadowione na oszustwie i łamaniu zasad pracowniczych. Miejsca pracy przestrzegające zasad są rzadkością. Już od pewnego czasu w mediach pojawiają się problem „patogastronomii" i patologicznych form zatrudnienia. Od dawna także mówi się o prekaryzacji pracy i warunków pracy szczególnie ludzi młodych. Niestety, uzyskane w toku badania informacje potwierdzają prekaryzację ludzi pracujących w branży gastronomicznej. Niestety, określenia „prekariat" oraz „patogastronomia" lub wyzysk pracowników nadal najlepiej krótko charakteryzują stosunki osobowe panujące w Polskich restauracjach czy kawiarniach.

Przepisy prawa pracy są pewnym stabilnym systemem organizującym pracę w Polsce. Można się z niektórymi z nich nie zgadzać, lecz tworzą spójny mikroświat prawny. Jeżeli się ich nie przestrzega w zakładzie pracy to porzuca się wypracowane ramy przyjęte w społeczeństwie. Rezygnowanie z nich w lokalach branży gastronomicznej właściwie

prowadzi do chaosu, ponieważ w żadnym barze czy restauracji nie udaje się wypracować własnych, autonomicznych reguł podejmowania zatrudnienia. Chaos prowadzi nie tylko do lekceważenia prawa pracy, lecz także nieprawidłowych zachowań międzyludzkich. Ludzie, wychowani w pewnej kulturze, często nie rozumieją nowych reguł (braku reguł) panujących w lokalu gastronomicznym, co prowadzi do daleko idących zaburzeń i patologii. Niestety zaburzenia są częste, a ich najlepszymi przykładami są nierzadkie awantury, lekceważenie pracy, porzucanie pracy, czy częste likwidacje barów i restauracji.

Obserwujemy jednak pewne zmiany w lokalach branży gastronomicznej. Coraz częściej zauważamy wzrost troski przedsiębiorców o kompleksowość i jakość oferowanych usług. Dzięki niemu prowadzący lokale gastronomiczne dbają o swoich pracowników, którzy istotnie przyczyniają się do wzrostu prestiżu danej restauracji. W prestiżowych restauracjach, bistrach, czy nawet wytwórniach sushi uważa się, że przestrzeganie zasad prawa pracy i dobra atmosfera w pracy procentują wysoką jakością sprzedawanego jedzenia i całej usługi gastronomicznej. Dlatego też w cenionych restauracjach przestrzega się reguł prawa pracy jako zasad gwarantujących dobrą pracę i lojalność pracownika. Również w największych barach i restauracjach typu korporacyjnego, co do zasady przestrzega się zasad prawa pracy. Bez wątpienia, wraz ze wzrostem kompetencji kierownictwa wzrasta świadomość przestrzegania zasad prawa pracy a także świadomość powiązania jakości oferowanej usługi z pracą kelnerów, czy kucharzy. Sama jednak forma prawna zatrudnienia nadal ma drugorzędne znaczenie, podobnie jak wysokość zarobków.

Zasadniczą przyczyną występowania patologii w obszarze angażowania personelu jest wysoki koszt zatrudniania pracownika, istotna biurokracja i formalizm zatrudnienia, mała elastyczność zatrudnienia pracowniczego, brak kompetencji osób kierujących zakładami pracy, brak nadzoru wewnętrznego i zewnętrznego oraz chęć intensyfikacji zysku. Są to problemy powszechne w polskich systemie pracy. W związku z dużą dozą dynamiki i elastycznością sektora gastronomicznego tutaj są szczególnie widoczne. Należy je jednak eliminować w odniesieniu do wszystkich sektorów gospodarki w Polsce. Z pewnością należy szkolić personel i osoby nim kierujące w zakresie zasad pracy, prawa pracy,

ergonomii pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny. Spotkania pracodawców i pracowników, materiały informacyjne, darmowe kursy, doradcy obecni w lokalach rozwiązaliby wiele już istniejących problemów. Istotne jest także zwiększenie miękkiego nadzoru nad przestrzeganiem zasad pracy. Mogą go realizować organizacje związkowe i inne związki pracowników, a także Państwowa Inspekcja Pracy w ramach swoich powinności szkoleniowych. Z całą pewnością należy zadbać o lepsze funkcjonowanie PIP-u, zwiększyć jego finansowanie oraz zatrudniać specjalistów – praktyków.

Z punktu widzenia istnienia aktów prawnych dotyczących pracy zmiany na tym gruncie nie są niezbędne. Obecne prawo pracy daje wiele możliwości odformalizowania i uelastyczniania pracy. Należy jedynie pracodawcom uświadomić, że elastyczny efekt zatrudnienia można uzyskać stosując różne niestandardowe pracownicze sposoby zatrudnienia, nie zaś pracę „na czarno" lub w formie umów cywilnoprawnych. Z całą pewnością należy stanowczo ograniczyć możliwość pracy „na czarno". Również wyeliminowanie możliwości zawierania umów cywilnoprawnych pomiędzy konsumentem a przedsiębiorcą mocno rozwiązałoby problem zatrudnienia niepracowniczego. Także proponowany już od dawna „test przedsiębiorcy" umożliwiłby wyeliminowanie nadużyć związanych z quasizatrudnianiem jednoosobowych przedsiębiorców. Wbrew pozorom wycofanie się z takich pomysłów jak Jednolity Plik Kontrolny, obowiązek prowadzenia rozbudowanej i elektronicznej dokumentacji pracowniczej czy skrupulatne biurokratyczne prowadzenie ewidencji czasu pracy i wynagrodzeń ułatwiłoby pracodawcom podejmowanie decyzji o zatrudnieniu pracowniczym. Te zmiany jednak należy dokonywać z umiarem, aby nie doprowadzić do wtórnego wyzysku pracowników pozostawionych bez nadzoru.

Praca w branży gastronomicznej należy do ciężkich. Dlatego też jej ułatwianie powinno być głównym zadaniem pracodawców, lecz także państwa. Organy państwa powinny mocniej przyjrzeć się warunkom pracy ponad 500 tysięcy pracowników. Przede wszystkim należy wyeliminować pracę na czarno, nadużywanie umów zleceń i umów o świadczenie usług oraz lepiej nadzorować warunki bezpieczeństwa i higieny pracy. Dzisiaj wzrasta popularność lokali żywieniowych i samego dobrego jedzenia, zaś niejedną ważną sprawę załatwia się

właśnie w restauracjach. Wyeliminowanie problemów pracowniczych będzie skutkowało wzrostem jakości oferowanych usług i produktów całej restauracji. Odczują to goście, którzy będą bardziej zadowoleni z pobytu w kawiarni, restauracji czy pubie. Dlatego też większa koncentracja na aktywności personelu gastronomicznego jest niezbędna. Wprowadzenie niewielkich korekt prawnych, zwiększenie działań edukacyjnych a także lepszy nadzór będą procentowały istotnymi zmianami w całej branży HoReCa.

10. Bibliografia

Książki

1. Ambroziewicz M. i in., *Meritum – bezpieczeństwo i higiena pracy*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017.
2. Antonów K. i in., *Zatrudnienie niepracownicze*, Lex – a Wolters Kluwer business, Warszawa 2015, t.VII.
3. Arak P. i in., *Fikcja zatrudniania w Polsce – propozycje wyjścia z impasu*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2014.
4. Arnett J.J., *Adolescence and emerging adulthood*, Pearson, Harlow 2014.
5. Aumayr-Pintarm C., Rasche M., *Minimum wages in low-paid sectoral collective agreements*, Eurofund, Dublin 2020.
6. Babbie E.R., *Podstawy badań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
7. Bakuń-Nawłoka U., *Wybrane aspekty sądowych i pozasądowych sposobów rozwiązywania indywidualnych sporów pracowniczych* [w:] *Prawo wobec wyzwań współczesności: wybrane problemy teoretycznoprawne i dogmatycznoprawne*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2019.
8. Baran K., Góral Z., *Pragmatyki pracownicze*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
9. Baran K.W. i in., *System prawa pracy. Część ogólna*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017, t.1.
10. Baran K.W. i in., *System prawa pracy. Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
11. Baran K.W., *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy, część ogólna*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, t.2.
12. Bazylow L., Leczyk M., Pirko M., *Historia międzynarodowego ruchu robotniczego*, Wojskowa Akademia Polityczna im. F. Dzierżyńskiego, Warszawa 1972.
13. Bąk-Grabowska D., Cierniak-Emerych A., Florczyk M., Zając C., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy: stan obecny i perspektywy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2020.
14. Bechcicki S., *Odpowiedzialność jako kategoria podstawowa w prawie* [w:] *Tendencje prawa materialnego i procesowego cywilnego*, E. Marszałkowska-Krześ (red.), Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2017.

15. Bełdowska M., *Zakaz konkurencji w prawie pracy: Zbieg przepisów o zakazie konkurencji z Kodeksu pracy z innymi przepisami o zakazie konkurencji*, Promotor, Warszawa 2012.
16. *Benefity pracownicze w dobie pandemii*, Nationale-Nederlanden, Warszawa 2021.
17. Bielak-Jomaa E., *Zatrudnianie cudzoziemców*, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2015.
18. Borkowska S., *Skuteczne strategie wynagrodzeń – tworzenie i zastosowanie*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
19. Borucka B., *Obowiązki pracodawcy zawarte w polskim kodeksie pracy* [w:] *Autorytet: ogień miłości*, J. Zimny (red.), Katedra Pedagogiki Katolickiej, Stalowa Wola 2017.
20. Brunarska Z., Kindler M., Szulecka M., Toruńczyk-Ruiz S., *Ukrainian Migration to Poland: A "Local" Mobility?* [w:] *Ukrainian Migration to the European Union: Lessons from Migration Studies*, O. Fedyuk, M. Kindler (red.), seria „IMISCOE Research Series", Springer International Publishing, Cham 2016.
21. Brząkowski M., *Zatrudnianie niepełnosprawnych*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2014.
22. Bukała W., Szczęch K., Breitkopf B., *Bezpieczeństwo i higiena pracy: podręcznik do nauki zawodu*, WSiP, Warszawa 2020.
23. Bulski I., *Regulacje międzynarodowe dotyczące problematyki BHP*, Warszawa 2010.
24. Bury B., Nawrocki M., *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy*, Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury, Kraków 2019.
25. Chon K.S., *The Tourism and Leisure Industry: Shaping the Future*, Routledge, Binghampton 2012.
26. Ciszewski J. i in., *Kodeks cywilny: komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
27. Contensou F., Vranceanu R., *Working Time: Theory and Policy Implications*, Edward Elgar, Cheltenham 2000.
28. Dymek K., *Podstawowe obowiązki pracodawcy i pracownika*, Wydawnictwo Internetowe E-bookowo, Będzin 2009.
29. Ejdys J., *System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy narzędziem kształtowania kultury bezpieczeństwa organizacji* [w:] *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji*, J. Ejdys (red.), Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej, Białystok 2010.
30. Elsler D., *Protecting workers in hotels, restaurants and catering*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2008.

31. Florek L., Pisarczyk Ł., *Prawo pracy*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2019.
32. Fundowicz J., Łapiński K., Peterlik M., Wyżnikiewicz B., *Szara strefa w polskiej gospodarce w 2016 roku*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2016.
33. Gersdorf M., Rączka K., *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy, część szczegółowa*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021, t.3.
34. Giedrewicz-Niewińska A., Szabłowska-Juckiewicz M., Bieliński A.K., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*, Difin, Warszawa 2015.
35. Gillespie C., Cousins J., *European Gastronomy into the 21st Century*, Routledge, Oxford 2012.
36. Gniewek E. i in., *Kodeks cywilny: komentarz*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2019.
37. Góral Z., Prusinowski P., Stefański K., Włodarczyk M., *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
38. Grygiel-Kaleta Ż., *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych*, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2015.
39. Grzebyk P., *Analiza orzecznictwa sądowego w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zatrudnienie pracownicze a zatrudnienie cywilnoprawne*, Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2015.
40. Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy: zarys systemu*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013.
41. Hofmańska E., *Konsekwencje prawne śmierci pracownika*, Wolters Kluwer, Warszawa 2006.
42. Humbert F., *The Challenge of Child Labour in International Law*, Cambridge University Press, Cambridge 2009.
43. Hutchins B.L., Hariison A., *A History Of Factory Legislation*, P. S. King Son, London 1911.
44. Ignaczewski J., Maciejko W., Romańska M., Karcz M., *Alimenty: komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2016.
45. Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A., *Prawo pracy: Podręcznik dla studentów prawa*, Wolters Kluwer, Wolters Kluwer 2012.
46. Jaroszewska-Ignatowska I., *Czas pracy w praktyce: rozwiązania dotyczące czasu pracy związane z COVID-19*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020.
47. Jettinghoff K., Houtman I., *A sector perspective on working conditions*, Loughlinstown: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Hoofddorp 2009.
48. Jędrejek G., *Mobbing: Środki ochrony prawnej*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.

49. Kasperek A., Kondratowicz M., *Wyposażenie i zasady bezpieczeństwa w gastronomii: technik żywienia i usług gastronomicznych, kucharz: podręcznik*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 2020.
50. Kiełczewska A., Kośny M., Sawulski J., *Skala płacenia pod stołem w Polsce*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2021.
51. Kopeć U., *Świadomość prawa pracy jako element świadomości prawnej studentów. Socjologiczne studium przypadku na przykładzie studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2014.
52. Kopyść A., Lenart B., Tonder R., *Urlopy rodzicielskie i zasiłki macierzyńskie: zasady przyznawania, dokumentowania i wypłacania*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2017.
53. Kuba M., Nowak M., Staszewska E., *Urlopy pracownicze*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
54. Kuczkowski Ł., Zawadzka-Filipczyk P., *Pracownicze plany kapitałowe: pytania, odpowiedzi, listy kontrolne*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
55. Kvale S., *Prowadzenie wywiadów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
56. Leidner R., *The European Tourism Industry in the Enlarged Community: Gaps are Potentials and Opportunities*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2007.
57. Lewczuk K., Domańska T., *Motywowanie pracowników poprzez pozapłacowe elementy wynagrodzenia w przedsiębiorstwie przyszłości* [w:] *Zarządzanie przedsiębiorstwem przyszłości*, K. Misztal (red.), seria „Konferencje / Politechnika Lubelska", Politechnika Lubelska, Lublin 2011.
58. Majewska R., *Potrącenia z wynagrodzeń i zasiłków: egzekucja i potrącenia dobrowolne*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2015.
59. Majka P., Rydzewska M., Wieleba I.A., *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych: aspekty prawne i podatkowe*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
60. Maniewska E., Jaśkowski K., *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Wolters Kluwer – Lex, Warszawa 2021.
61. Maniewska E., *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013.
62. Mielczarek M., Wujczyk M., Góral Z., Florczak I., *Dokumentacja pracownicza*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2019.
63. Miguel P.S. de, *Representativeness of the European Social Partner Organisations: Hotels, Restaurants and Café (HORECA) Sector*, Publications Office of the European Union, Publications Office of the European Union 2018.

64. Mitrus L., *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2018.
65. Moczydłowska J., *Efektywność zarządzania kapitałem ludzkim jako element efektywności organizacyjnej* [w:] *Efektywność organizacji*, M. Cisek, A. Marciniuk-Kluska (red.), Wydawnictwo STUDIO EMKA, Warszawa.
66. Musiała A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Difin, Warszawa 2011.
67. Muszalski W. i in., *Kodeks pracy: komentarz*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2021.
68. Nałęcz M., *Przepisy i zestawienia kadrowe: obowiązki pracodawcy wobec pracowników*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2021.
69. Nicpoń M., Marzęcki R., *Pogłębiony wywiad indywidualny w badaniach politologicznych* [w:] *Przeszłość, teraźniejszość, przyszłość : problemy badawcze młodych politologów*, Libron, Kraków 2010.
70. Nowacka I., Rotkiewicz M., *Umowy cywilnoprawne jako formy zatrudnienia: umowa zlecenia, umowa o dzieło*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2016.
71. Nowak M., *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2018.
72. Nowak M., *Wynagrodzenie za pracę*, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014.
73. Pawlik M., *Ile kosztuje zatrudnienie nowego pracownika?*, SMEO, Warszawa.
74. Piszczek A., Stefański K., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017.
75. Piziak B., *Kraków jako ośrodek turystyczny* [w:] *Baza gastronomiczna : wielkość, struktura i rozkład przestrzenny*, M. Mika (red.), Instytut Geografii i Gospodarki Przestrzennej Uniwersytetu Jagiellońskiego, Instytut Geografii i Gospodarki Przestrzennej Uniwersytetu Jagiellońskiego 2011.
76. Placzyńska M., *Rodzaj umowy o pracę a umiejętności i ich wykorzystywanie*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2016.
77. Prasołek Ł., *Zarządzanie czasem pracy przez menedżerów: planowanie i rozliczanie czasu pracy zespołu*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2018.
78. *Raport: rynek gastronomiczny w Polsce 2017*, M. Kudosz (red.), BROG, Warszawa 2010.
79. Regulska-Cieślak M., *Związki zawodowe w zakładzie pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2014.
80. Roszewska K., *Związki genetyczne i normatywne prawa pracy z prawem cywilnym*, „Zeszyty Prawnicze (Warszawa)", 2008.

81. Różańska-Prawdzik A., *Systemy równoważnego czasu pracy w kodeksie pracy*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017.
82. *Rynek gastronomiczny w Polsce – raport*, M. Kaszuba-Janus (red.), Warszawa, BROG B2B 2021.
83. *Sąd Najwyższy Rzeczypospolitej Polskiej. Informacja o działalności Sądu Najwyższego w roku 2019 oraz Informacja o działalności Izby Dyscyplinarnej Sądu Najwyższego w roku 2019*, Sąd Najwyższy, Warszawa 2020.
84. Serafin K., *Ochrona rodziny w świetle przepisów prawa pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2018.
85. Sierocka I., *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Temida 2, Białystok 2000.
86. Sobczyk M., Sobótka A., *Spółdzielnia socjalna osób niepełnosprawnych: poradnik*, Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych, Warszawa 2011.
87. *Spółdzielnie socjalne w 2016 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018.
88. Standing G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Publishing, London, New York 2011.
89. Stankiewicz M., Sznajder M., *Kultura bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji* [w:] *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji*, J. Ejdys (red.), Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej, Białystok 2010.
90. Staroń A., Matejun M., *Składniki wynagrodzeń i ich wpływ na koszty pracy w sektorze MSP* [w:] *Menedżer XXI w. Nowoczesne zarządzanie*, Wydawnictwo Politechniki Lubelskie, Lublin 2006.
91. Stefański K., *Czas pracy*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013.
92. Stefański K., *Elastyczny czas pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
93. Strzelec D., *Świadczenia na rzecz pracowników: Aspekty podatkowe*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
94. Sztabiński P., Sawiński Z., Sztabiński F., *Fieldwork jest sztuką: jak dobrać respondenta, skłonić do udziału w wywiadzie, rzetelnie i sprawnie zrealizować badanie: praca zbiorowa*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2005.
95. Szufel J., *Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika* [w:] *Prace z zakresu integracji europejskiej oraz nauk penalnych*, M. Sadowski, P. Szymaniec (red.), Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2011.
96. Szurgacz H., *Czy pracownikowi przysługuje roszczenie o nagrodę (art. 105 k.p.)?* [w:] *Księga dla naszych kolegów: prace prawnicze poświęcone*

pamięci doktora Andrzeja Ciska, doktora Zygmunta Masternaka i doktora Marka Zagrosika, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2013.
97. Tarnawa Ł., Peterlik M., *Działaność usługowa związana z wyżywieniem (PKD 56)*, BOŚ Bank, Warszawa 2021.
98. Tędziagolska J., *Odpowiedzialność karna z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej*, Polska Fundacja Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Warszawa 1999.
99. Tokarczyk D., *Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem: komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
100. Tomaszewska B., *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, t.1.
101. Tomaszewska B., *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019, t.2.
102. Tomaszewska E., *BHP w zakładach pracy. Zagadnienia prawne i praktyczne*, Difin SA, Warszawa 2014.
103. Trzeciak M., *Socjologia pracy*, Politechnika Radomska. Wydawnictwo, Radom 2005.
104. Turlejska H., *Zasady GHP/GMP oraz system HACCP jako narzędzia zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego żywności: poradnik dla przedsiębiorcy*, Fundacja Programów Pomocy dla Rolnictwa, Warszawa 2003.
105. *Układy zbiorowe pracy: w stulecie urodzin profesora Wacława Szuberta*, Z. Góral (red.), Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013.
106. *Work-Life Balance in the Modern Workplace*, S. Groof de (red.), Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn 2017.
107. Wujczyk M., *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, LEX a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2015.
108. *Wybrane definicje z zakresu statystyki rynku pracy*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017.
109. *Zatrudnianie młodocianych po zmianach od września 2018 r*, J. Kalnowska (red.), Rzeczpospolita, Warszawa 2018.

Czasopisma

110. Antczak Z., *Praca w społeczeństwie wiedzy (rozważania diagnozujące przeobrażenia wybranych zakresów znaczeniowych pojęcia pracy)*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 2009, nr 43.

111. Aromińska K., *Umowa zlecenia a umowa o pracę*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka" 2014, nr 9.
112. Beck-Krala E., *Ewaluacja systemów wynagrodzeń w świetle badań empirycznych*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi" 2018, nr 2.
113. Bednarska M., *Satysfakcja z pracy i jej wpływ na lojalność wobec pracodawcy. Studium sektora HoReCa*, „Organizacja i Kierowanie" 2016, t. 171, nr 1.
114. Benio M., *O zróżnicowanych stosunkach pracy, roli związków zawodowych, dialogu społecznym i niskim kapitale społecznym. Wywiad z profesorem Juliuszem Gardawskim*, „Zarządzanie Publiczne" 2010, nr 13.
115. Berłowski P., *Wynagrodzenia jawne czy poufne*, „Personel i Zarządzanie" 2008, nr 5.
116. Bigos M., *Podleganie uczniów i studentów ubezpieczeniom społecznym – przyczynek do dyskusji*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka" 2020, nr 4 (147).
117. Bomba K., *Podstęp w stosunkach pracy*, „Journal of Modern Science" 2018, t. 28, nr 1.
118. Borek-Buchajczuk R., *Brak lojalności pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę w orzecznictwie sądowym. Wybrane uwagi*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio G – Ius" 2018, t. 65, nr 2.
119. Borkowska S., *Struktura wynagrodzeń w procesie zmian*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi" 2012, nr 5(88).
120. Borowski G., *Nagroda a premia w prawie pracy*, „Poradnik Handlowca. Branżowy Miesięcznik Ogólnopolski dla Sklepów i Hurtowni FMCG" 2012, t. 19, nr 06.
121. Bosak M., *Formy zatrudniania młodocianych a szczególna funkcja ochronna prawa pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego – Seria Prawnicza" 2012, nr 11.
122. Bukowska U., Łukasiewicz G., *Wynagrodzenia jako czynnik stabilizujący zatrudnienie w organizacji*, „Organizacja i Kierowanie" 2017, t. 177, nr 3.
123. Burdyka K., *Niewypłacenie wynagrodzenia w terminie jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika*, „Pracownik i Pracodawca" 2015, t. 1, nr 1.
124. Bury B., *Charakter prawny roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy – wybrane zagadnienia*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe" 2017, nr 1.
125. Bury B., *Dylematy na tle prawa do wypoczynku w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, „Studia Iuridica Lublinensia" 2015, t. 24, nr 3.

126. Busse P., *Urlop ojcowski – krytyczne uwagi do aktualnego stanu prawnego*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego" 2017, nr 7.
127. Cewińska J., *Odejścia z pracy w kontekście zróżnicowania pracowników*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 2018, nr 511.
128. Chaciński J., *Prawo pracy a prawo prywatne*, „Roczniki Nauk Prawnych" 2009, t. 19, nr 1.
129. Chen H. i in., *Food safety management systems based on ISO 22000:2018 methodology of hazard analysis compared to ISO 22000:2005*, „Accreditation and Quality Assurance" 2020, t. 25, nr 1.
130. Cieniak A., *Organizacje pracodawców, ich zadania i funkcje*, „Zeszyt Naukowy / Wyższa Szkoła Ekonomii i Administracji w Kielcach" 2001, nr 3.
131. Ciok P., *Utrata uprawnień jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika*, „Pracownik i Pracodawca" 2015, t. 1, nr 1.
132. Cymbranowicz K., *Prekariat – nowe zjawisko na rynku pracy w Polsce*, „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym" 2016, t. 19, nr 2.
133. Czarzasty J., *Stosunki pracy w małych i średnich prywatnych przedsiębiorstwach*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje" 2014, nr 26(3).
134. Daniluk P., *Problematyka ochrony wynagrodzenia za pracę – wybrane aspekty*, „Studenckie Zeszyty Naukowe" 2014, t. 17, nr 25.
135. Dąbrowski M., *Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn dotyczących pracodawcy (Uwagi de lege lata)*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1996, nr 3.
136. De Spiegelaere S., Piasna A., *Dlaczego warto i jak należy skrócić czas pracy*, Europejski Instytut Związków Zawodowych, Bruksela 2020.
137. Derlacz M., *Pojęcie czasu pracy na tle orzecznictwa ETS*, „Polityka Społeczna" 2008, nr 5–6.
138. Dolot A., *Przyczyny odchodzenia pracowników z organizacji*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie" 2018, t. 977, nr 5.
139. Duchnowska E., *Kary i mandaty są za nieprzestrzeganie wymogów Sanepidu*, „Poradnik Restauratora" 2019, nr 08.
140. Duraj T., *Granice uprawnień kierowniczych pracodawcy w stosunku pracy*, „Zeszyty Prawnicze" 2013, t. 13, nr 2.
141. Duraj T., *Praca na własny rachunek a prawo pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2009, nr 11.
142. Dzienisiuk D., *Skutki oddziaływania ustawodawstwa pracy na umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2019, nr 1.

143. Dzierzgowski J., *Globalizacja i praca – przegląd dyskusji*, „Polityka Społeczna: miesięcznik poświęcony pracy i sprawom socjalnym" 2006, nr 3.
144. Florczak I., *Umowa o pomocy przy zbiorach — nowa podstawa prawna zatrudnienia*, „Przegląd Prawa i Administracji" 2019, nr 3944.
145. Florek L., *Znaczenie układów zbiorowych pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2013, nr 2.
146. Gamian-Wilk M., Grzesiuk L., *Mobbing w miejscu pracy. Przegląd wyników badań związanych z przejawami mobbingu, genezą i konsekwencjami*, „Psychologia Społeczna" 2016, t. XI, nr 38.
147. Gersdorf M., *Pozapracownicze stosunki zatrudnienia w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2012, nr 11.
148. Gniazdowski P., *Zmierzch benefitów? Rola motywowania pozapłacowego w zarządzaniu ludźmi*, „Personel i Zarządzanie" 2019, nr 9.
149. Golas J., *Prawne gwarancje funkcjonowania związków zawodowych rolników indywidualnych w Polsce*, „Journal of Agribusiness and Rural Development" 2016, nr 1(39).
150. Górnicz-Mulcahy A., *„Własność" wynagrodzenia za pracę*, „Prace Naukowe Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego" 2017, nr 92.
151. Granosik B., Czupryniak M., *Aspekty funkcjonowania zakładu pracy chronionej*, „Zeszyty Naukowe – Politechnika Koszalińska. Wydział Nauk Ekonomicznych" 2017, nr 21.
152. Grygiel-Kaleta Ż., *Ekspansja przepisów ochronnych na niepracownicze stosunki zatrudnienia : rozważania de lege lata i de lege ferenda na przykładzie umów zlecenia: zagadnienia wybrane*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2018, t. 25, nr 1.
153. Grygiel-Kaleta Ż., *Wolność zrzeszania się w związki zawodowe w aktach prawa międzynarodowego.*, „Roczniki Administracji i Prawa" 2012, nr 12.
154. Grygiel-Kaleta Ż., *Zakres podmiotowy obowiązków z zakresu BHP w świetle przepisów prawnopracowniczych i karnoprawnych*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2019, t. 26, nr 4.
155. Jacukowicz Z., *Koszt indywidualnych wynagrodzeń a szara strefa płac*, „Polityka Społeczna" 2006, nr 8.
156. Jacukowicz Z., *Płaca, wynagrodzenie, czy zarobek?*, „Polityka Społeczna: miesięcznik poświęcony pracy i sprawom socjalnym" 2009, nr 2.
157. Jaglarz E., *Praca i jej znaczenie dla osób z niepełnosprawnością. Prawny i społeczny wymiar funkcjonowania zawodowego osób z niepełnosprawnością*, „Studia Socialia Cracoviensia" 2017, t. 9, nr 2.

158. Jankowiak J., *Prawo pracownika do zakładowego zasobu wiedzy w sferze BHP*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 2007, t. 68, nr 4.
159. Jaworska K., *Zatrudnienie w spółdzielni socjalnej*, „Przegląd Prawa i Administracji" 2019, nr 117.
160. Juckiewicz I., Szabłowska-Juckiewicz M., *Upadłość konsumencka a ochrona wynagrodzenia za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2019, nr 12.
161. Kaczkowski Ł., *Wygaśnięcie mandatu posła na Sejm Rzeczypospolitej Polskiej*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji" 2008, nr 77.
162. Kaleta A., *Hotelarstwo Spa i Wellness jako rozwojowy produkt przemysłu czasu wolnego: wybrane aspekty*, „Zarządzanie i Finanse" 2012, nr 1.
163. Karczewska A., *Globalizacja i konsumpcjonizm jako uwarunkowania zmian i potencjalne źródła zagrożeń w sferze pracy*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie" 2016, t. 2, nr 24.
164. Kawka I., Kozera Ł., *Prawne aspekty podejmowania pracy w Polsce przez cudzoziemców z państw spoza Unii Europejskiej*, „Rocznik Administracji Publicznej" 2019, nr 5.
165. Kazenas A., *Psychospołeczne czynniki ryzyka występujące na stanowiskach pracy w sektorze hotelarskim i gastronomicznym*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka" 2010, nr 7/8.
166. Kaźmierczak M., *Bezpieczeństwo i higiena pracy a rozwój koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka" 2009, nr 5.
167. Kędzierski E., *Gdy przychodzi Sanepid*, „Restauracja. Pismo Biznesu Gastronomicznego" 2015, nr 4.
168. Kędzierski D., *Metodologia i paradygmat polskich szczegółowych nauk prawnych*, „Transformacje Prawa Prywatnego" 2018, nr 3.
169. Kilarski W., *Funkcjonariusze międzynarodowi – zarys problemu*, „Zeszyty Naukowe Dolnośląskiej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Techniki w Polkowicach. Studia z Nauk Społecznych" 2009, nr 2.
170. Klimczak P., *Umowa o zakazie konkurencji jako ograniczenie zasady wolności pracy*, „Pracownik i Pracodawca" 2017, t. 3, nr 1.
171. Koradecka D., *Bezpieczne i zdrowe miejsca pracy – szanse i zagrożenia związane z wdrażaniem dyrektyw UE w zakresie BHP*, „Polityka Społeczna" 2002, nr 11–12.
172. Kosiorek E., *Problem przydatności odpowiedzialności porządkowej we współczesnych stosunkach pracy*, „Przegląd Prawno-Ekonomiczny" 2016, nr 4.

173. Kotarski P., Małozięć C.A., Szerkus M.P., *Odpowiedzialność materialna pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych*, „Pieniądze i Więź" 2017, t. 20, nr 2(75).
174. Kruczalak K., *Rozwiązanie umownego stosunku zobowiązaniowego na mocy wzajemnego porozumienia stron w prawie cywilnym*, „Palestra" 1975, t. 19, nr 9(213).
175. Kryńska E., *Elastyczność zatrudnienia na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna: miesięcznik poświęcony pracy i sprawom socjalnym" 2007, nr 11–12.
176. Krzyszczuk M.D., Michał W., *Związki zawodowe w świetle przemian cywilizacyjnych : możliwości, wyzwania i zagrożenia*, „Zarządzanie Publiczne" 2017, nr 3(41).
177. Krzyszkowska P., *Zwolnienia pracowników jako nieuchronny proces zachodzący w działalności każdej organizacji*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Śląska" 2015, nr 82.
178. Krzyśków B., *Odpowiedzialność za wypadki na budowie*, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka" 2014, nr 2.
179. Kubot Z., *Urlop wypoczynkowy w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2002, nr 9.
180. Kucharska B., Malinowska M., *Pokolenie Y na rynku żywności – perspektywa placówek gastronomicznych*, „Problemy Rolnictwa Światowego" 2020, t. 20, nr 1.
181. Kulig K., *Urlop rodzicielski – analiza problemowa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2016, nr 3.
182. Kumor-Jezierska E., *Wykroczenia przeciwko prawom pracownika – analiza i postulaty de lege ferenda*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2017, t. 24, nr 3.
183. Kupisz D., *Samochód służbowy do celów prywatnych*, „Personel i Zarządzanie" 2015, nr 2.
184. Lamtych A., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na skutek popełnienia przestępstwa przez pracownika*, „Pracownik i Pracodawca" 2020, t. 5, nr 1.
185. Lech K., *Przesłanka odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone*, „Kontrola Państwowa" 2015, t. 60, nr 4 (363).
186. Leoński W., *Work – Life Balance jako praktyka koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu*, „Acta Universitatis Nicolai Copernici. Zarządzanie" 2015, t. 42, nr 1.
187. Leśniewski M.A., Berny J., *Motywowanie płacowe i pozapłacowe w przedsiębiorstwie – ujęcie teoretyczne*, „Zeszyty Naukowe Uniwer-

sytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria: Administracja i Zarządzanie" 2011, nr 90.
188. Leśniewski M.A., Berny J., *Wynagrodzenia w procesie motywowania pracowników*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria: Administracja i Zarządzanie" 2012, nr 22.
189. Lewandowicz-Machnikowska M., *Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron*, „Monitor Prawa Pracy" 2008, nr 7.
190. Lewandowicz-Machnikowska M., *Zakaz konkurencji a obowiązek lojalności pracownika*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio G – Ius" 2018, t. 65, nr 2.
191. Liskowski M., *Pojęcie wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy*, „Pracownik i Pracodawca" 2016, t. 2, nr 2.
192. Liszcz T., *Społeczna inspekcja pracy – niezbędny instrument społecznego (związkowego) nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2019, nr 4.
193. Ludian U., *Wyłączenie odpowiedzialności materialnej pracowników za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej / Uniwersytet Śląski" 2002, nr 15.
194. Łapiński K., *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, „Monitor Prawa Pracy: zmiany, orzecznictwo, praktyka" 2011, nr 12.
195. Łaszek A., Wojciechowski W., *Propozycje zmian w zakresie umów o pracę: kodeksowych i cywilnoprawnych*, „Forum Obywatelskiego Rozwoju" 2015, nr 3.
196. Łopatowska J., Zieliński G., *Czynniki napędzające i spowalniające zmiany wpływające na ciągłe doskonalenie jakości usług gastronomicznych*, „Zarządzanie i Finanse" 2012, t. 3, nr 1.
197. Malec A., *O pojęciu odpowiedzialności prawnej*, „Przegląd Filozoficzny. Nowa Seria" 2012, nr 2.
198. Maniewska E., *Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika – prawo do ponownego zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2020, nr 10.
199. Markowski G., *Ochrona pracy kobiet w związku z macierzyństwem – stan aktualny oraz propozycje zmian*, „Eunomia – Rozwój Zrównoważony – Sustainable Development" 2019, nr 2(97).
200. Mędrala M., *Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio G – Ius" 2015, t. 62, nr 2.
201. Miklaszewski L., *Psychospołeczne skutki redukcji zatrudnienia i przeciwdziałanie na przykładzie firmy inwestycyjnej*, „The Central European Review of Economics and Management" 2016, t. 16, nr 1.

202. Mikołajczuk A., *Sezonowość oferty cateringowej*, „Restauracja. Pismo Biznesu Gastronomicznego" 2013, nr 6.
203. Miński R., *Wywiad pogłębiony jako technika badawcza. Możliwości wykorzystania IDI w badaniach ewaluacyjnych*, „Przegląd Socjologii Jakościowej" 2017, t. 13, nr 3.
204. Mokras-Grabowska J., *Czas wolny w dobie postmodernizmu*, „Folia Turistica" 2015, nr 34.
205. Molenda M., *Narzędzia motywowania pracowników w przedsiębiorstwie gastronomicznym*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 2013, nr 303.
206. Mrozowicki A., Maciejewska M., *Segmentacja rynku pracy, prekaryjne zatrudnienie a strategie związków zawodowych na poziomie branżowym: przypadek Polski*, „Prakseologia", 2016, t. 158/1.
207. Musiała A., *Prawo pracy : prawo publiczne czy prawo prywatne?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2017, nr 12.
208. Musiała A., Jankowiak J., *Prawo pracownika górniczego do wiedzy w sferze bhp. Zarys koncepcji w oparciu o przepisy Konwencji MOP nr 176*, „WUG: bezpieczeństwo pracy i ochrona środowiska w górnictwie" 2007, nr 7.
209. Muster R., *Pracujący biedni na rynku pracy. Procesy uelastyczniania zatrudnienia a zjawisko pauperyzacji pracowników*, „Studia Socjologiczne" 2012, t. 206, nr 3.
210. Muszalski W., *Ogólna refleksja o rozwoju prawa pracy i jego uwarunkowaniu*, „Studia Iuridica Lublinensia" 2015, t. 24, nr 3.
211. Muszalski W., *Trzy systemy prawa pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1969, nr 31.
212. Nowak A., *Spółdzielcze stosunki zatrudnienia wobec przekształceń organizacyjnych i prawnych spółdzielni*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej / Uniwersytet Śląski" 1994, nr 11.
213. Nurzyńska-Wereszczyńska E., *Dobrowolne nieodpłatne świadczenia pracodawcy na rzecz pracownika w kontekście przychodu podatkowego ze stosunku pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa" 2017, nr 17.
214. Nycz M.A., *Umowa o praktyki absolwenckie i umowa o staż uczniowski – charakter prawny*, „Studia Prawnicze" 2020, nr 2(222).
215. *Odpowiedzialność zleceniobiorcy za szkodę*, „Gazeta Podatkowa" 2016, nr 57 (1307).
216. Oleksiak P., *System wynagradzania w zakładowych układach zbiorowych pracy w sektorze przedsiębiorstw*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica" 2006, nr 199.

217. Organiściak W., *Prawo pracy II Rzeczypospolitej Szkic dla celów dydaktycznych*, „Z Dziejów Prawa" 2009, t. 10, nr 2.
218. Ostaszewski W., Raczkowski M., *Konstrukcja instytucji dyżuru pracowniczego i jej praktyczne wykorzystanie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2012, nr 4.
219. Owczarczyk A., *Przestrzeganie podstawowych obowiązków pracodawcy – wyniki badań ankietowych*, „Studia Ekonomiczne / Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach" 2013, nr 161.
220. Owczarek K., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika*, „Zeszyty Naukowe / Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Społeczna w Ostrołęce" 2012, nr 10.
221. Paszkowski S., Kicinska J., *Formy elastycznego zatrudnienia i organizacji czasu pracy w opiniach pracowników*, „Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu" 2010, t. 12, nr 5.
222. Pawlak Z., *Zasady budowy współczesnych systemów wynagradzania w przedsiębiorstwach*, „Rocznik Naukowy Wydziału Zarządzania w Ciechanowie" 2012, nr 1–4.
223. Petelczyc J., Matuszczyk K., *Zaangażowanie związków zawodowych w Polsce w prawa okołopracownicze – perspektywa związkowców*, „Polityka Społeczna" 2019, t. 46, nr 3(540).
224. Pilawski G., *Wynagrodzenie w ogłoszeniu o pracę – za i przeciw*, https://rekrutacjapracownikow.pl/wynagrodzenia/wynagrodzenie-w-ogloszeniu-o-prace-za-i-przeciw [22 sierpień 2021 r.].
225. Piszczek A., Stefański K., *Dni wolne na poszukiwanie pracy – wybrane problemy*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego" 2012, nr 2.
226. Przewłocka D., *Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego o wadach oświadczeń woli do stron stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2017, nr 4.
227. Przybyłowska I., *Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji i możliwości jego zastosowania w badaniach socjologicznych*, „Przegląd Socjologiczny" 1978, nr 30.
228. Puzio-Wacławik B., *Uelastycznianie rynku pracy w Polsce w warunkach globalnej gospodarki*, „Studia Ekonomiczne", 2016, t. 257.
229. Rabska T., *Nowe aspekty prawne samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1982, t. 44, nr 2.
230. Raczkowski M., *Zabezpieczenia wykonania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2006, nr 3.

231. Radlińska K., *Sezonowość w turystyce nadmorskiej – wyzwanie dla strategii zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach turystycznych*, „Studia i Prace WNEIZ US" 2017, nr 48/2.
232. Radziwon I., *Rozwiązanie umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika*, „Pracownik i Pracodawca" 2015, t. 1, nr 1.
233. Rączka K., *Zadaniowy czas pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2019, nr 2.
234. Renkas J., *Ekonomia pracy. Teoria godziwych wynagrodzeń*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 2016, nr 439.
235. Robak E., *Czas pracy i jego społeczne odniesienia związane z przenikaniem sfery zawodowej i osobistej pracowników*, „Studia Ekonomiczne" 2016, nr 257.
236. Rogalski M., *Odpowiedzialność karna a odpowiedzialność administracyjna*, „Ius Novum" 2014, t. 8, nr 5.
237. *Rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron*, „Monitor Prawa Pracy" 2010, nr 2.
238. *Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron*, „Monitor Prawa Pracy" 2008, nr 10.
239. Rutkowska B., *Społeczna inspekcja pracy – niedoskonałości regulacji prawnej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2017, t. 24, nr 4.
240. Sadlik R., *Odpowiedzialność materialna i porządkowa pracowników: instruktaż, wzory, przykłady*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2012.
241. Sanetra W., *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2007, nr 11.
242. Sekuła Z., *(Nie)jawne płace : dylematy związane z utajnianiem indywidualnych wynagrodzeń*, „Personel i Zarządzanie" 2013, nr 4.
243. Sezik I., Gutkowska K., *Oczekiwane przez konsumentów kierunki rozwoju oferty gastronomicznej* ®, „Postępy Techniki Przetwórstwa Spożywczego" 2018, nr 2.
244. Sienkiewicz M., *Umocowanie organów Państwowej Inspekcji Sanitarnej w obowiązującym systemie prawnym w kontekście utrzymania właściwego poziomu bezpieczeństwa sanitarnego*, „Opolskie Studia Administracyjno-Prawne" 2020, t. 18, nr 3.
245. Sierocka I., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników – od kodyfikacji do współczesności*, „Studia Iuridica Lublinensia" 2015, t. 24, nr 3.
246. Skąpski M., *Osoba współpracująca przy prowadzeniu działalności gospodarczej w świetle prawa socjalnego*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 2000, nr 3.

247. Skąpski M., *Znaczenie przesłanki „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków" w rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika i pracodawcę*, „Studia Iuridica" 2018, nr 78.
248. Skowron P., *Odpowiedzialność osób kierujących pracownikami w systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 2013, nr 301.
249. Smoder A., *Czas pracy a problemy równowagi między pracą i życiem pozazawodowym*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka" 2015, nr 3.
250. Soćko M., Sieńko M., *Konwencja nr 95 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony płacy oraz jej stosowanie w Rzeczypospolitej Polskiej – wybrane zagadnienia*, „Roczniki Administracji i Prawa" 2014, nr 14/2.
251. Sokołowski J., *O funkcjach wynagrodzeń raz jeszcze*, „Przegląd Organizacji" 2010, nr 3.
252. Stanibuła B., *Ewolucja zasad stosowania zadaniowego czasu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2005, nr 8.
253. Stanibuła B., *Prawne ramy przerywanego czasu pracy*, „Polityka Społeczna" 2007, nr 2.
254. Stanioch K., *Czy jest potrzeba wprowadzenia domniemania istnienia stosunku pracy do polskiego systemu prawnego?*, „Studenckie Prace Prawnicze, Administratywistyczne i Ekonomiczne", 10.06.2021, t. 35.
255. Stefańska M.D., *Międzynarodowa Organizacja Pracy*, „Rynek Pracy" 1999, nr 11.
256. Stefański K., *Okresy odpoczynku w kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2006, nr 1.
257. Stefański K., *Pojęcie miesiąca w kodeksie pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2016, nr 2.
258. Stelina J., *Współdziałanie pracodawcy w indywidualnych sprawach pracowniczych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2008, nr 10.
259. Stopka K., *Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2016, nr 9.
260. Szczepanik M., *Umowa zlecenie a umowa o pracę*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2013.
261. Szemplińska E., *Zatrudnienie młodocianych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2003, nr 6.
262. Szymczak A., Gawrycka M., *Praca jako dobro indywidualne i społeczne*, „Studia Ekonomiczne", 2015, t. 214.
263. Szynal G., *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020.

264. Środulska-Wielgus J., Wielgus K., *Krajobrazy „przemysłu czasu wolnego”*, „Czasopismo Techniczne. Architektura” 2007, nr 5.
265. Świątkowski A., *Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy*, „Palestra” 2018, nr 3.
266. Świątkowski A.M., *Prawo pracy II RP: symbioza zatrudnienia pracowniczego i cywilnoprawnego (prolegomena do współczesnego podziału zatrudnienia)*, „Studia z Dziejów Państwa i Prawa” 2015, t. XVIII, nr 1.
267. Tarnacka A., *Obowiązki pracodawcy po zaistnieniu wypadku przy pracy*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Technika, Informatyka, Inżynieria Bezpieczeństwa”, 2018, t. 6.
268. Tomaszewska-Lipiec R., *Czas wolny w kontekście czasu pracy*, „Pedagogika Pracy (Radom)” 2009, nr 54.
269. Torbus U., *Obowiązek lojalności pracownika po ustaniu stosunku pracy*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio G – Ius” 2018, t. 65, nr 2.
270. Tutko M., Pokrzywa M., *Pomiar jakości usług gastronomicznych świadczonych przez osoby z niepełnosprawnościami – prezentacja kwestionariusza Kano*, „Problemy Jakości” 2019, nr 4.
271. Tuzimek W., *Przedsiębiorstwo i przedsiębiorca w prawie polskim*, „Studia Ekonomiczne, Prawne i Administracyjne” 2020, nr 2.
272. Walczak K., *Prekariat i związki zawodowe w Polsce*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017, t. 24, nr 2.
273. Wąż P., *Ustalenie istnienia stosunku pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 3.
274. Wiatrowski Z., *Podstawowe teorie w obszarze pedagogiki pracy. Cz. 1*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych: kwartalnik naukowo-metodyczny” 2010, nr 2.
275. Wiatrowski Z., *Podstawowe teorie w obszarze pedagogiki pracy. Cz. 2*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych: kwartalnik naukowo-metodyczny” 2010, nr 3.
276. Wiatrowski Z., *Podstawowe teorie w obszarze pedagogiki pracy. Cz. 3*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych: kwartalnik naukowo-metodyczny” 2011, nr 1.
277. Wiatrowski Z., *Praca zawodowa między stałością a zmiennością* [w:] *Wokół podstawowych zagadnień pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2017.
278. Wiącek-Burmańczuk A., *Konstytucyjne prawo do wypoczynku*, „Przegląd Sejmowy” 2017, nr 5.
279. Widzisz R., *Odpowiedzialność za naruszenie bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle art. 220 kodeksu karnego*, „Prokuratura i Prawo” 2005, nr 4.

280. Wiśniewski R., *Moralna przestrzeń pracy a etyka zawodowa*, „Ekonomia i Prawo" 2010, t. 6, nr 2.
281. Wojciechowski P., *Z problematyki odpowiedzialności administracyjnej i karnej w prawie żywnościowym*, „Przegląd Prawa Rolnego (Poznań)" 2011, nr 1.
282. Wratny J., *Prawo do godziwego wynagrodzenia jako zasada prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2020, nr 9.
283. Wratny J., *Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio G – Ius" 2015, t. 62, nr 2.
284. Wratny J., *Rada Dialogu Społecznego: czy jeszcze instytucja zbiorowego prawa pracy?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2016, nr 10.
285. Wróbel A., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu popełnienia oczywistego przestępstwa*, „Studia Prawnicze: rozprawy i materiały" 2014, t. 15, nr 2.
286. Wyka T., *Władcze formy działania Państwowej Inspekcji Pracy w dziedzinie ochrony pracy*, „Przegląd Prawa i Administracji" 2019, t. 118, nr 3945.
287. Zabiegliński K., Łabaziewicz Z., *Polskie prawo pracy w okresie międzywojennym: (wybrane zagadnienia)*, „Colloquium", 2010.
288. Zacharzewski K., *Znaczenie kodeksów deontologicznych w dziedzinie prawa prywatnego*, „Przegląd Prawa Handlowego", 06.2011.
289. Zakrzewska-Szczepańska K., *Wdrażanie prawa Wspólnot Europejskich w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników do prawa polskiego (cz.II)*, „Prawo Unii Europejskiej" 2003, nr 6.
290. Zioło-Gwadera K., *Formy zatrudnienia stosowane na współczesnym rynku pracy w Polsce*, „Współczesne Problemy Ekonomiczne. Globalizacja. Liberalizacja. Etyka" 2016, nr 13.
291. Ziółkowska K., *Kontrakty menedżerskie jako pozapracownicze podstawy zatrudnienia*, „Studia Prawnoustrojowe" 2009, nr 9.
292. Ziółkowska K., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika*, „Актуальні проблеми правознавства" 2020, nr 4.
293. Żołnierczyk-Zreda D., *Długi czas pracy a zdrowie psychiczne i jakość życia – przegląd badań*, „Bezpieczeństwo Pracy" 2009, nr 7/8.
294. Żołyński J., *Prawo pracy – prawo prywatne czy prawo publiczne: rozważania na tle charakteru umowy o pracę*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2016, nr 1.

Akty prawne

295. Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. U. UE. L. z 2003 r. Nr 299).
296. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. U. UE. L. z 2019 r. Nr 186).
297. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. U. UE. L. z 2019 r. Nr 188).
298. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U. UE. L. z 2000 r. Nr 303).
299. Dyrektywa Rady nr 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz. U. UE. L. z 1994 r. Nr 216, str. 12 z późn. zm).
300. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
301. Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjęta w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238).
302. Konwencja nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1952 r (Dz. U. z 2005 r. Nr 93, poz. 775).
303. Konwencja nr 176 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach, przyjęta w Genewie dnia 22 czerwca 1995 r (Dz. U. z 2003 r. Nr 117, poz. 1105).
304. Konwencja nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, przyjęta w Genewie dnia 17 czerwca 1999 r (Dz. U. z 2004 r. Nr 139, poz. 1474).
305. Konwencja nr 188 dotycząca pracy w sektorze rybołówstwa, przyjęta przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie dnia 14 czerwca 2007 r (Dz. U. z 2020 r. poz. 339).
306. Konwencja nr 24 dotycząca ubezpieczenia na wypadek choroby pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu oraz w gospodarstwach domowych, przyjęta w Genewie dnia 15 czerwca 1927 r (Ratyfikowana

zgodnie z ustawą z dnia 26 czerwca 1948 r.-Dz. U. R. P. Nr 34, poz. 233) (Dz. U. z 1949 r. Nr 31, 219).

307. Konwencja nr 25 dotycząca ubezpieczenia na wypadek choroby pracowników rolnych, przyjęta w Genewie dnia 15 czerwca 1927 r (Ratyfikowana zgodnie z ustawą z dnia 26 czerwca 1948 r.-Dz. U. R. P. Nr 34, poz. 233) (Dz. U. z 1949 r. Nr 31, 221).
308. Konwencja nr 62 w sprawie przepisów bezpieczeństwa w przemyśle budowlanym, przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1937 r (Dz. U. z 1951 r. Nr 11, poz. 83).
309. Konwencja nr 79 dotycząca ograniczenia pracy nocnej dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych, przyjęta w Montrealu dnia 9 października 1946 r (Dz. U. z 1948 r. Nr 46, poz. 340).
310. Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i praw związkowych, przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125).
311. Konwencja nr 95 dotycząca ochrony płacy, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234).
312. Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126).
313. Konwencja o międzynarodowym lotnictwie cywilnym, podpisana w Chicago dnia 7 grudnia 1944 (Dz. U. z 1959 r. Nr 35, poz. 212 z późn. zm.).
314. Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 ((Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.)).
315. Konwencja o pracy na morzu, przyjęta przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie dnia 23 lutego 2006 r (Dz. U. z 2013 r. poz. 845 z późn. zm.).
316. Konwencja o prawach dziecka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r (Dz. U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526 z późn. zm).
317. Międzynarodowa Konwencja o odpoczynku tygodniowym w zakładach przemysłowych, przyjęta jako projekt dnia 17 listopada 1921 roku w Genewie na Ogólnej Konferencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów (Dz. U. z 1925 r. Nr 54, poz. 384).
318. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

319. Porozumienie o Europejskim Obszarze Gospodarczym (DZ. U. UE L 1/3).
320. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III) przyjęta i proklamowana w dniu 10 grudnia 1948 r.).
321. Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization
322. rozporządzenie (WE) nr 178/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 28 stycznia 2002 r. ustanawiające ogólne zasady i wymagania prawa żywnościowego, powołujące Europejski Urząd ds. Bezpieczeństwa Żywności oraz ustanawiające procedury w zakresie bezpieczeństwa żywności (32002R0178).
323. rozporządzenie (WE) nr 852/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie higieny środków spożywczych (32004R0852).
324. rozporządzenie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 1 października 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków (Dz. U. Nr 96, poz. 438).
325. rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 27 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w pralniach i farbiarniach (Dz. U. Nr 40, poz. 469).
326. rozporządzenie Ministra Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej z dnia 25 czerwca 1979 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na morskich statkach handlowych (Dz. U. Nr 14, poz. 96).
327. rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz. U. Nr 47, poz. 401).
328. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632).
329. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.).
330. rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz. U. poz. 2349).
331. rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1862).

332. Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w odlewniach metali (Dz. U. z 2018 r. poz. 48).
333. rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 10 grudnia 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w ogrodach zoologicznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 4, poz. 26).
334. rozporządzenie Prezesa rady ministrów i ministrów pracy i opieki społecznej oraz zdrowia z dnia 22 listopada 1951 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach graficznych (Dz. U. Nr 65, poz. 447 z późn. zm.).
335. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (Dz. U. z 1996 r. Nr 143, poz. 662).
336. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz. U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663).
337. Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. UE C 326/1).
338. umowa europejska dotycząca pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe (AETR) (Dz. U. z 2014 r. poz. 409).
339. Umowa międzynarodowa Wielostronna z dnia 21 czerwca 1926 r. w sprawie Międzynarodowa konwencja sanitarna. Paryż. 1926.06.21 (Dz. U. z 1933 r. Nr 17, poz. 115 z późn. zm.).
340. ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – LEX (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.).
341. ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).
342. ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1486).
343. ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251).
344. ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.).
345. ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 195).
346. ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2020 r. poz. 1913).
347. ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2021 r. poz. 648).

348. ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks Postępowania Cywilnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 1822 z późn. zm.).
349. ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100 z późn. zm.).
350. ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2021 r. poz. 372).
351. ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282).
352. ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145 z późn. zm.).
353. ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1809).
354. ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1809).
355. ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123).
356. ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 z późn. zm.).
357. ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 567 z późn. zm.).
358. ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232 z późn. zm.).
359. ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (Dz. U. z 2021 r. poz. 869).
360. ustawa z dnia 25 sierpnia 2006 r. o bezpieczeństwie żywności i żywienia (Dz. U. z 2020 r. poz. 2021 z późn. zm.).
361. ustawa z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. z 2015 r. poz. 1543).
362. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.).
363. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 142 z późn. zm).
364. ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215 z późn. zm).
365. ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 2085 z późn. zm.).
366. ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 2072).

367. ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573).
368. ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 z późn. zm).
369. ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 1228 z późn. zm.).
370. ustawa z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym (Dz. U. z 2020 r. poz. 1043 z późn. zm.).
371. ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2325 z późn. zm.).
372. ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1342 z późn. zm.).
373. ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. – Kodeks wyborczy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1319).
374. ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 2019 r. poz. 676 z późn. zm.).
375. ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o związkach zawodowych rolników indywidualnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 210).
376. ustawa z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (Dz. U. z 2018 r. poz. 1799).

Orzecznictwo

377. Postanowienie Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 28 czerwca 2012 r. I OSK 116/12 .
378. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 25 lutego 2020 r (I GSK 1210/19).
379. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 marca 2016 r. III APa 11/15 .
380. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2019 roku, III PK 32/18 .
381. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2017 roku,, I PK 218/16 .

Materiały internetowe

382. *(Nie)warto pracować na czarno*, https://silverhand.eu/niewarto-pracowac-na-czarno/ [13 września 2021 r.].

383. *6 rzeczy na które należy uważać, podejmując sezonową prace w gastronomii*, https://weblog.infopraca.pl/2014/07/6-rzeczy-na-ktore-nalezy-uwazac-podejmujac-sezonowa-prace-w-gastronomii/ [12 września 2021 r.].
384. Abramowski M., *BHP 2020: podręczny zbiór przepisów*, C. H. Beck, Warszawa 2020.
385. Adamski M., *Kelner zawsze płaci PIT od napiwku – interpretacja podatkowa*, https://www.rp.pl/Podatki/306259985-Kelner-zawsze-placi-PIT-od-napiwku---interpretacja-podatkowa.html [23 sierpnia 2021 r.].
386. *AmRest*, https://www.amrest.eu/pl [18 września 2021 r.].
387. Barczak M., *Jak stworzyć grafik dla pracowników?*, https://marketingrestauracyjny.pl/jak-stworzyc-grafik-dla-pracownikow/ [8 sierpnia 2021 r.].
388. Bartosiewicz A., *Jawność wynagrodzeń w ofertach pracy. Czy podawanie stawek będzie obowiązkowe?*, https://strefabiznesu.pl/jawnosc-wynagrodzen-w-ofertach-pracy-czy-podawanie-stawek-bedzie-obowiazkowe/ar/c10-15581903 [22 sierpnia 2021 r.].
389. Bartosiewicz A., *Stawki godzinowe w gastronomii. Czy warto szukać pracy w barze lub restauracji?*, https://strefabiznesu.pl/stawki-godzinowe-w-gastronomii-czy-warto-szukac-pracy-w-barze-lub-restauracji/ar/c10-15640488 [9 sierpnia 2021 r.].
390. Buchała M., *Zakaz zatrudniania kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej*, http://dogma.org.pl/zakaz-zatrudniania-kobiet-w-ciazy-w-godzinach-nadliczbowych-i-w-porze-nocnej/ [26 lipca 2021 r.].
391. *Cafe Równik*, https://www.facebook.com/caferownik/ [25 lipca 2021 r.].
392. Chrząszcz Ł., *Kontrola i odbiór lokalu przez Sanepid – od A do Z*, https://www.niepoddawajsie.pl/kontrola-z-sanepidu/ [7 września 2021 r.].
393. *Co sprawdza Sanepid w Twoim lokalu gastronomicznym?*, https://gastrowiedza.pl/baza-wiedzy/artykul/co-sprawdza-sanepid-w-twoim-lokalu-gastronomicznym [7 września 2021 r.].
394. *Czas na osoby z niepełnosprawnością w gastronomii!*, https://es.ropskatowice.pl/czas-na-osoby-z-niepelnosprawnoscia-w-gastronomii/ [25 lipca 2021 r.].
395. *Dane demograficzne*, http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=78&print=1 [25 lipca 2021 r.].
396. *Dlaczego nie ma chętnych do pracy w gastronomii? Rozmowa z Katarzyną Selentą z Kulinarisk Solutions*, https://posbistro.com/blog/pl/dlaczego-nie-ma-chetnych-do-pracy-w-gastronomii-rozmowa-z-katarzyna-selenta-z-kulinarisk-solutions/ [9 sierpnia 2021 r.].

397. *Dodatki płacowe*, https://raportplacowy.pl/blog/tag/dodatki-placowe/ [23 sierpnia 2021 r.].
398. Dolaś K., *Grafik pracy w restauracji: jak go stworzyć?*, https://www.grafikoptymalny.pl/blog/grafik-pracy-restauracja/ [8 sierpnia 2021 r.].
399. Dorociak K., *Czym jest wynagrodzenie prowizyjne na umowie o pracę?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-czym-jest-wynagrodzenie-prowizyjne [23 sierpnia 2021 r.].
400. Dorociak K., *Osoba współpracująca – wszystko co warto wiedzieć*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-osoba-wspolpracujaca-kim-jest-i-jak-ja-rozliczac [13 września 2021 r.].
401. Dorociak K., *Osoba współpracująca a składki ZUS i koszty zatrudnienia*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-osoba-wspolpracujaca-a-skladki-zus-jak-korzystniej-zatrudnic-malzonka [13 września 2021 r.].
402. Duchnowska E., *Ile zarabia pracownik gastronomii? | Portal gastronomiczny GastroWiedza.pl*, https://gastrowiedza.pl/baza-wiedzy/zarzadzanie-lokalem/ile-zarabia-pracownik-gastronomii [23 sierpnia 2021 r.].
403. Duchnowska E., *Zatrudnianie cudzoziemców w gastronomii*, https://gastrowiedza.pl/baza-wiedzy/zarzadzanie-lokalem/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-gastronomii [26 lipca 2021 r.].
404. *Eight-hour day*, https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Eight-hour_day&oldid=1037333795 [7 sierpnia 2021 r.].
405. *European directives on safety and health at work*, https://osha.europa.eu/pl/safety-and-health-legislation/european-directives [1 września 2021 r.].
406. *Factory Acts*, https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Factory_Acts&oldid=1034570050 [7 sierpnia 2021 r.].
407. *Fakultatywne dodatki do wynagrodzenia*, https://inforfk.pl/cykle-tematyczne/tresc,inforfk,00,INF0000000000000692256,Fakultatywne-dodatki-do-wynagrodzenia.html [23 sierpnia 2021 r.].
408. *Food certification*, https://certification.bureauveritas.com/certification/food-agriculture [7 września 2021 r.].
409. *Gastronomia ogłoszenia*, http://www.oglaszamy24.pl/ogloszenia/?std=1&keyword=gastronomia [7 września 2021 r.].
410. *Gastronomia*, https://www.ozzip.pl/branze/gastronomia [1 sierpnia 2021 r.].
411. *Gastronomiczny biznes dla odważnych. Branża się zadłuża*, https://polskieradio24.pl/art259_2141200 [18 września 2021 r.].
412. *Główny Urząd Statystyczny*, http://stat.gov.pl/ [9 września 2014 r.].
413. Grabowski P., *Podawanie wynagrodzenia w ogłoszeniu o pracę jest zdaniem Konfederacji Lewiatan „zbyt skomplikowane" i narusza zasady*

równego traktowania, https://bezprawnik.pl/podawanie-wynagrodzenia-w-ogloszeniu-o-prace/ [22 sierpnia 2021 r.].
414. Grudzińska M., *Książeczka sanepidowska – kiedy i gdzie ją wyrobić? Ile to kosztuje?*, //portal.abczdrowie.pl/ksiazeczka-sanepidowska [7 września 2021 r.].
415. Guza Ł., *Propozycje zmian w nowym Kodeksie pracy – dłuższy czas pracy, zmiany w nadgodzinach*, https://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/zatrudnianie_i_zwalnianie/773062,Propozycje-zmian-w-nowym-Kodeksie-pracy-dluzszy-czas-pracy-zmiany-w-nadgodzinach.html [9 sierpnia 2021 r.].
416. Guza Ł., *Spada skuteczność PIP. „Firma musi mieć dużego pecha, by trafił do niej inspektor"*, https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1486692,pip-kontrole-pracownicy-prawa-pracownicze-umowy-pracodawcy.html [1 sierpnia 2021 r.].
417. *History of labour law*, https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=History_of_labour_law&oldid=999729653 [7 sierpnia 2021 r.].
418. *Jak uzyskać wynagrodzenie bez podatku dla osób do 26 roku życia?*, //businessinsider.com.pl/poradnik-finansowy/wynagrodzenie-bez-podatku-dla-osob-do-26-roku-zycia-jak-obliczyc/lh6zrbv [26 lipca 2021 r.].
419. Jankowska E., Bet N., *Pracownicy zdradzają, jak pracuje się w gastronomii: „Obniżyli pensję, bo napiwki. Umowa o pracę – nie spotkałam się"*, https://metrowarszawa.gazeta.pl/metrowarszawa/7,141635,20276792,pracownicy-zdradzaja-jak-pracuje-sie-w-gastronomii-obnizyli.html [12 września 2021 r.].
420. Jankowski P., *Praca w niedziele i święta w gastronomii i zakładzie hotelarskim*, http://prawowgastronomii.pl/praca-w-niedziele-i-swieta-w-gastronomii-i-zakladzie-hotelarskim/ [9 sierpnia 2021 r.].
421. Janowski A., *Zajęcie wynagrodzenia z umowy zlecenia: jak ograniczyć o połowę?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-zajecie-wynagrodzenia-z-umowy-zlecenia-przez-komornika [26 sierpnia 2021 r.].
422. Jeżak Ł., *W gastronomii brakuje rąk do pracy*, https://lovekrakow.pl/aktualnosci/w-gastronomii-brakuje-rak-do-pracy_41035.html [26 lipca 2021 r.].
423. Jurczak K., *Ile zarabia kucharz, kelner i menedżer restauracji w 2020 roku*, https://biznes.interia.pl/praca/news-ile-zarabia-kucharz-kelner-i-menedzer-restauracji-w-2020-rok,nId,4737076 [23 sierpnia 2021 r.].
424. Juszczyńska J., *Zarobki w restauracjach. Tyle płacą teraz znane sieci: McDonald's, KFC, Pizza Hut i inne*, https://polskatimes.pl/zarobki-w-restauracjach-tyle-placa-teraz-znane-sieci-mcdonalds-kfc-pizza-hut-i-inne/ar/c1-15520199 [23 sierpnia 2021 r.].

425. Kaczałek W., *Książeczka sanepidowska – wyrabianie, badania i ważność*, https://www.expondo.pl/inspiracje/jak-wyrobic-ksiazeczke-sanepidowska-krok-po-kroku/ [7 września 2021 r.].
426. Kaleta E., *Gastrowyzysk. Pracownicy gastronomii zakładają związek zawodowy*, https://odpowiedzialnybiznes.pl/artykuly/gastrowyzysk-pracownicy-gastronomii-zakladaja-zwiazek-zawodowy/ [1 sierpnia 2021 r.].
427. *Kalkulator wynagrodzeń 2021/2020*, https://wynagrodzenia.pl/kalkulator-wynagrodzen [26 lipca 2021 r.].
428. *Kawiarnia Ciekawa*, http://ciekawa.com.pl/ [25 lipca 2021 r.].
429. *Kiedy premia bez składek ZUS?*, http://www.vademecumkadrowego.pl/www.gofin.pl/ [23 sierpnia 2021 r.].
430. Klemba K., *Zakaz konkurencji w umowie zlecenia – bez ograniczeń?*, https://e-prawopracy.pl/zakaz-konkurencji-umowie-zlecenia/ [1 sierpnia 2021 r.].
431. *Klubokawiarnia Pożyteczna*, https://klubokawiarniapozyteczna.pl/ [25 lipca 2021 r.].
432. *Klubokawiarnia Życie jest fajne*, https://www.facebook.com/KlubokawiarniaZycieJestFajne/ [25 lipca 2021 r.].
433. Kolibabski K., *Czemu pracownicy uciekają z pracy w restauracjach? „Gastronomia uczepiła się zleceniówek jak głupia"*, https://next.gazeta.pl/next/7,151003,27129209,czemu-pracownicy-uciekaja-z-pracy-w-restauracjach-gastronomia.html [12 września 2021 r.].
434. Komuda Ł., *Więcej śmieciówek. A miało być tak pięknie…*, https://rynekpracy.org/wiadomosci/wiecej-smieciowek-a-mialo-byc-tak-pieknie/ [22 sierpnia 2021 r.].
435. *Konwencje i zalecenia MOP*, http://www.mop.pl/html/index1.html#miedzynarodowe_standardy/konwencje_i_zalecenia.html [7 siepnia 2021 r.].
436. *Koszt personelu w gastronomii*, https://gastrowiedza.pl/baza-wiedzy/zarzadzanie-lokalem/koszt-personelu-w-gastronomii [8 sierpnia 2021 r.].
437. Kowalewska A., *Benefity – czyli co motywuje pracowników?*, Pracuj.pl, Warszawa 2020.
438. Kraszewski A., *Dorozumiane rozwiązanie również jest możliwe*, https://gessel.pl/publikacje/dorozumiane-rozwiazanie-rowniez-jest-mozliwe/ [15 września 2021 r.].
439. Krzycki R., *Gdzie uciekli pracownicy gastronomii?*, https://www.horecabc.pl/gdzie-uciekli-pracownicy-gastronomii/ [12 września 2021 r.].
440. Krzycki R., *Gdzie uciekli pracownicy gastronomii?*, https://www.horecabc.pl/gdzie-uciekli-pracownicy-gastronomii/ [9 sierpnia 2021 r.].

441. Kursa M., *Już 10 procent krakowian to cudzoziemcy. Wśród nich: Ukraińcy, Białorusini, Włosi i inni*, https://krakow.wyborcza.pl/krakow/7,44425,24626716,juz-10-procent-krakowian-to-cudzoziemcy-wsrod-nich-ukraincy.html [11 kwietnia 2020 r.].
442. Lazarowicz E., *Czy w wynagrodzeniu prowizyjnym występuje minimalna stawka godzinowa?*, https://poradnikpracownika.pl/-minimalna-stawka-godzinowa-a-wynagrodzenie-prowizyjne [23 sierpnia 2021 r.].
443. Lazarowicz E., *Jakie konsekwencje niesie za sobą praca na czarno?*, https://poradnikpracownika.pl/-praca-na-czarno-jakie-konsekwencje-dla-pracownika-bez-umowy [13 września 2021 r.].
444. Legun J., *Wypowiedzenie umowy z ważnych powodów*, https://jakzrozumiecprawnika.pl/wypowiedzenie-umowy-z-waznych-powodow/ [16 września 2021 r.].
445. *Leisure the biggest industry in the world*, https://www.ausleisure.com.au/news/leisure-the-biggest-industry-in-the-world/ [18 września 2021 r.].
446. lnicka B., *Porzucenie pracy – konsekwencje dla pracownika*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-porzucenie-pracy-kiedy-do-tego-dochodzi [16 września 2021 r.].
447. Lock S., *Tourism worldwide*, https://www.statista.com/topics/962/global-tourism/ [18 września 2021 r.].
448. Lotolc A., *Kradzież w restauracji – Jak kształtuje się odpowiedzialność prowadzącego działalność?*, https://www.horecabc.pl/kradziez-w-restauracji-felieton-kingi-jaszcz/ [31 lipca 2021 r.].
449. Mackiewicz P., *Praca "na czarno" – wady a może zalety?*, https://www.ta-praca.pl/praca-na-czarno-wady-a-moze-zalety/ [13 września 2021 r.].
450. *Mapa migracji*, https://migracje.gov.pl/statystyki/zakres/polska/typ/dokumenty/widok/mapa/rok/2020/ [6 kwietnia 2020 r.].
451. *McDonald – stawki, zarobki, opinie*, https://nafakcie.pl/mcdonald-stawki-zarobki-opinie/ [9 sierpnia 2021 r.].
452. *McDonald's*, [25 lipca 2021 r.].
453. Miech K., *Premia uznaniowa a premia regulaminowa – podobieństwa i różnice*, https://inewi.pl/Blog/premia-uznaniowa-a-premia-regulaminowa-podobienstwa-i-roznice [23 sierpnia 2021 r.].
454. Musiał M., *Gastronomia i hotele. Pracownicy zmieniają branże*, https://www.bankier.pl/wiadomosc/Gastronomia-i-hotele-Pracownicy-zmieniaja-branze-8091117.html [18 września 2021 r.].
455. *Na czym polega prowizyjny system wynagradzania*, https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/7968,na-czym-polega-prowizyjny-system-wynagradzania.html [23 sierpnia 2021 r.].

456. *Nagroda dla pracownika a składki ZUS*, https://kadry.infor.pl/wynagrodzenie/premie-i-nagrody/729798,Nagroda-dla-pracownika-a-skladki-ZUS.html [23 sierpnia 2021 r.].
457. *Napiwki w lokalu gastronomicznym*, https://gastrowiedza.pl/baza-wiedzy/zarzadzanie-lokalem/napiwki-w-lokalu-gastronomicznym [23 sierpnia 2021 r.].
458. *Nieuczciwość pracowników gastronomii – przyczyny*, http://eksperci.gastrona.pl/art/Nieuczciwosc_pracownikow_gastronomii_-_przyczyny,11195.html [31 lipca 2021 r.].
459. *Niewypłacane pensje, praca za grosze na czarno i zmiany po 18 godzin – tak wygląda codzienność pracowników gastronomii*, https://warszawa.naszemiasto.pl/niewyplacane-pensje-praca-za-grosze-na-czarno-i-zmiany-po/ar/c1-5089661 [12 września 2021 r.].
460. *North Fish*, https://www.northfish.pl/ [25 lipca 2021 r.].
461. Nowak M., *„Rynek pracownika" po polsku. Co najmniej 1,3 miliona ludzi na śmieciówkach, najwięcej od lat*, https://oko.press/rynek-pracownika-po-polsku-co-najmniej-13-miliona-ludzi-na-smieciowkach-najwiecej-od-lat/ [22 sierpnia 2021 r.].
462. Oberlan M., *Toruń. Wyzysk w gastronomii. „10 zł na godzinę i reszta z napiwków"*, https://torun.naszemiasto.pl/torun-wyzysk-w-gastronomii-10-zl-na-godzine-i-reszta-z/ar/c15-8317896 [12 września 2021 r.].
463. *Obowiązki przedsiębiorcy*, https://www.biznes.gov.pl/pl/firma/obowiazki-przedsiebiorcy [1 sierpnia 2021 r.].
464. *Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń*, https://wynagrodzenia.pl/moja-placa/ile-zarabia-szef-kuchni [23 sierpnia 2021 r.].
465. *Ogromny problem gastronomii. Ludzie nie chcą pracować w pubach i restauracjach*, https://www.money.pl/gospodarka/ogromny-problem-gastronomii-ludzie-nie-chca-pracowac-w-pubach-i-restauracjach-6662166299179808a.html [12 września 2021 r.].
466. Olczak K., *Pracownik – największy problem gastronomii?*, http://wroclawskiejedzenie.pl/2019/12/13/pracownik-najwiekszy-problem-gastronomii/ [12 września 2021 r.].
467. *Opinie McDonald's Polska Sp. z o.o.*, https://www.gowork.pl/opinie_czytaj,936 [9 sierpnia 2021 r.].
468. *Opinie North Fish*, https://www.gowork.pl/opinie_czytaj,32308 [9 sierpnia 2021 r.].
469. *Opodatkowanie napiwków podatkiem VAT i PIT*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-opodatkowanie-napiwkow-na-gruncie-podatku-vat-i-pit [23 sierpnia 2021 r.].

470. *Osoba współpracująca – kim jest i jak ją rozliczyć?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-kim-jest-osoba-wspolpracujaca [13 września 2021 r.].
471. *Osoby niepełnosprawne w 2019 roku*, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html [25 lipca 2021 r.].
472. *Plusy i minusy pracy w gastronomii*, https://porady.pracuj.pl/student/plusy-i-minusy-pracy-w-gastronomii/ [12 września 2021 r.].
473. Podhorecka J., *Rozwiązanie umowy zlecenie – jakie są powody?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-rozwiazanie-umowy-zlecenie [16 września 2021 r.].
474. *Polacy chętnie przyjmują część pensji pod stołem. Eksperci zdradzają dlaczego*, https://www.forbes.pl/finanse/placenie-pod-stolem-to-popularne-zjawisko-w-pewnych-branzach-i-firmach/lwqevtm [23 sierpnia 2021 r.].
475. *Polscy pracodawcy płacą pod stołem. Jaka jest skala i konsekwencje tego zjawiska?*, https://portalstatystyczny.pl/polscy-pracodawcy-placa-pod-stolem-jaka-jest-skala-i-konsekwencje-tego-zjawiska/ [22 sierpnia 2021 r.].
476. *Ponad milion Ukraińców w Polsce. Ile zarabiają w gastronomii?*, https://www.e-restauracja.com/artykul/5152/ponad-milion-ukraincow-w-polsce-ile-zarabiaja-w-gastronomii [26 lipca 2021 r.].
477. *Ponadzakładowe Układy Zbiorowe Pracy*, http://dialog.gov.pl/ponadzakladowe-uklady-zbiorowe-pracy/ [8 września 2021 r.].
478. Poznański T., *Zatrudniony na umowie cywilnoprawnej odpowiada za szkodę bez ograniczeń*, https://www.rp.pl/artykul/1135136-Zatrudniony-na-umowie-cywilnoprawnej-odpowiada-za-szkode-bez-ograniczen.html [31 lipca 2021 r.].
479. *Praca w firmie: McDonald's*, https://pl.indeed.com/cmp/McDonald's/reviews [9 sierpnia 2021 r.].
480. *Praca w KFC – BHP*, https://wizaz.pl/forum/showthread.php?t=310252&page=4 [7 września 2021 r.].
481. *Pracodawca*, https://pl.wikipedia.org/w/index.php?title=Pracodawca&oldid=62077470 [18 września 2021 r.].
482. *Pragmatyki pracownicze*, https://sip.lex.pl/#/search-hypertext/16789274_art(5)_1?pit=2021-08-07 [7 sierpnia 2021 r.].
483. *Prawo pracy*, https://www.ksiegarnia.beck.pl/prawo/prawo-pracy [18 września 2021 r.].
484. *Prawo pracy*, https://www.profinfo.pl/sklep/prawo-pracy,wydawnictwo-wolters-kluwer-polska.html [18 września 2021 r.].

485. *Premia i nagroda – czym się od siebie różnią?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-premia-i-nagroda-roznice-miedzy-skladnikami-wynagrodzenia [1 sierpnia 2021 r.].
486. Rozwadowska A., *Pracodawcy płacą miliardy pod stołem. Pracownicy się na to godzą – bo muszą*, https://wyborcza.biz/biznes/7,159911,27043675,pracodawcy-placa-miliardy-pod-stolem-pracownicy-sie-na-to-godza.html [23 sierpnia 2021 r.].
487. *Rynek pracy HoReCa liczy na studentów*, https://www.horecatrends.pl/gastronomia/114/rynek_pracy_horeca_liczy_na_studentow,8421.html [26 lipca 2021 r.].
488. Ryś E., *Przewodnik po dodatkach do wynagrodzenia*, https://www.infor.pl/prawo/zarobki/zarobki-i-prawo/288608,Przewodnik-po-dodatkach-do-wynagrodzenia.html [23 sierpnia 2021 r.].
489. *Sektor MSP w Polsce – definicja i charakterystyka*, https://pragmago.pl/porada/sektor-msp-w-polsce/ [8 września 2021 r.].
490. Sójka B., *Zarobki w gastronomii w Polsce*, https://www.easysend.pl/blog/zarobki-w-polsce-gastronomia/ [9 sierpnia 2021 r.].
491. *Specjalne kategorie pracowników*, https://eures.praca.gov.pl/szukasz-pracy-w-ue/jestes-obywatelem-ue-lub-efta/zycie-i-praca-w-polsce/praca-w-polsce/specjalne-kategorie-pracownikow [25 lipca 2021 r.].
492. *Specyficzne akty prawne dotyczące BHP w Polsce*, https://sip.lex.pl/#/search-by-category/akty-prawne?sl=PL&q=bezpiecze%C5%84stwo%20i%20higiena%20pracy&p=%7B%22documentMainType%22:%22ACT%22%7D&sortBy=default [1 września 2021 r.].
493. *Statystyki ruchu spraw*, https://www.sn.pl/sprawy/SitePages/Statystyki_ruchu_spraw.aspx [18 września 2021 r.].
494. *Student na umowie zlecenie – z czym się wiąże jego zatrudnienie?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-student-na-umowie-zlecenie-a-skladki-zus [12 września 2021 r.].
495. *Student na umowie zlecenie – z czym się wiąże jego zatrudnienie?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-student-na-umowie-zlecenie-a-skladki-zus [26 lipca 2021 r.].
496. Styczyński R., *Jakie są podatkowe skutki przyznania pracownikom świadczeń pozapłacowych*, https://kadry.infor.pl/kadry/wynagrodzenia/rozliczanie_wynagrodzen/627825,Jakie-sa-podatkowe-skutki-przyznania-pracownikom-swiadczen-pozaplacowych.html [22 sierpnia 2021 r.].
497. Szkwarek W., *Polscy pracodawcy. Płacą pod stołem i bawią się w bogów*, https://www.bankier.pl/wiadomosc/Polscy-pracodawcy-placa-pod-stolem-Tak-przeciez-robi-pol-kraju-7679653.html [23 sierpnia 2021 r.].

498. Szpytko-Waszczyszyn E., *Kiedy pracownikowi przysługują dodatki do wynagrodzenia?*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-czy-wiesz-kiedy-pracownikowi-przysluguja-dodatki-do-wynagrodzenia [23 sierpnia 2021 r.].
499. Szpytko-Waszczyszyn E., *Umowa zlecenie zawarta z uczniem lub studentem*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-koszty-zwiazane-z-zatrudnieniem-ucznia-lub-studenta-na-umowe-zlecenie [23 sierpnia 2021 r.].
500. Szymczuk E., *Obowiązek informowania pracodawcy o niepełnosprawności*, http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/317131;jsessionid=6E21CA350093EABD3C4D5D08D5AD5F86 [25 lipca 2021 r.].
501. Ślicki K., *Napiwki z wakacyjnej pracy trzeba opodatkować*, https://www.prawo.pl/podatki/opodatkowanie-napiwkow-jak-obliczyc-podatek-pit,438153.html [23 sierpnia 2021 r.].
502. *Tariffestede fordeler – frifagbevegelse.no*, https://web.archive.org/web/20070326004452/http://www.frifagbevegelse.no/verkt_ykassa/veier_videre/article1406818.ece [8 września 2021 r.].
503. *Unijne akty prawne – Ochrona konkurencji*, https://www.uokik.gov.pl/ochrona_konkurencji_2.php [1 sierpnia 2021 r.].
504. *Urlop i zasiłek wychowawczy*, https://spes.org.pl/twoje-prawa/swiadczenia-rodzinne/urlop-i-zasilek-wychowawczy [26 lipca 2021 r.].
505. *W 2021 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie 2,8 tys. zł – Gastronomia*, https://www.horecatrends.pl/gastronomia/114/w_2021_r_minimalne_wynagrodzenie_za_prace_wyniesie_2_8_tys_zl,5474.html [23 sierpnia 2021 r.].
506. Walczyńska A., *Zatrudnienie Ukraińca na podstawie oświadczenia*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-zatrudnienie-ukrainca-na-podstawie-oswiadczenia [26 lipca 2021 r.].
507. *Warszawa: zakup fałszywej książeczki sanepidu, to nie problem*, https://www.rynekzdrowia.pl/Prawo/Warszawa-zakup-falszywej-ksiazeczki-sanepidu-to-nie-problem,8340,2.html [7 września 2021 r.].
508. Wielgus R., *Codex Alimentarius, czyli kodeks żywnościowy. Czy jest obowiązkowy?*, https://www.bhpex.pl/blog/bezpieczenstwo-zywnosci/codex-alimentarius/ [7 września 2021 r.].
509. *Właściciele knajp zapominają o Kodeksie pracy – wywiad z działaczem OZZ Inicjatywa Pracownicza nt. sytuacji pracowników gastronomii.*, https://www.rozbrat.org/publicystyka/walka-klas/4524-wlasciciele-knajp-zapominaja-o-kodeksie-pracy-wywiad-z-dzialaczem-ozz-inicjatywa-pracownicza-nt-sytuacji-pracownikow-gastronomii [1 sierpnia 2021 r.].

510. Wrona A., *Godziny, napiwki, umowy. Blaski i cienie pracy w gastronomii*, https://praca.trojmiasto.pl/Godziny-napiwki-umowy-Blaski-i-cienie-pracy-w-gastronomii-n114119.html [12 września 2021 r.].
511. Wrona A., *Godziny, napiwki, umowy. Blaski i cienie pracy w gastronomii*, https://praca.trojmiasto.pl/Godziny-napiwki-umowy-Blaski-i-cienie-pracy-w-gastronomii-n114119.html [9 sierpnia 2021 r.].
512. *Wynagrodzenia wypłacane „pod stołem". Ekonomiści oszacowali straty dla gospodarki*, https://forsal.pl/praca/aktualnosci/artykuly/8156438,wynagrodzenia-wyplacane-pod-stolem-ekonomisci-oszacowali-straty-dla-gospodarki.html [22 sierpnia 2021 r.].
513. *Wynagrodzenie prowizyjne*, https://kadry.infor.pl/leksykon_kadrowca/378334,Wynagrodzenie-prowizyjne.html [23 sierpnia 2021 r.].
514. *Wynagrodzenie stałe – czyli płaca za czas pracy w gastronomii*, https://gastrowiedza.pl/baza-wiedzy/zarzadzanie-personelem/wynagrodzenie-stale-czyli-placa-za-czas-pracy-w-gastronomii [9 sierpnia 2021 r.].
515. *Wypowiedzenie umowy zlecenia – darmowy wzór z szerokim omówieniem*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-wypowiedzenie-umowy-zlecenia [16 września 2021 r.].
516. *Zapis o zakazie konkurencji w umowie zlecenia chroni interesy*, https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-zapis-o-zakazie-konkurencji-w-umowie-zlecenia [1 sierpnia 2021 r.].
517. *Zarobki na stanowisku Pracownik restauracji*, https://zarobki.pracuj.pl/stanowiska/hotelarstwo-gastronomia-turystyka/pracownik-restauracji [23 sierpnia 2021 r.].
518. *Zarobki pracownika gastronomii*, https://wynagrodzenia.pl/moja-placa/ile-zarabia-pracownik-gastronomii [9 sierpnia 2021 r.].
519. Zarzecka O., *Zatrudniony na umowę zlecenia a jego odpowiedzialność materialna za mienie powierzone?*, https://www.kancelaria-oz.pl/2020/05/07/zatrudniony-na-umowe-zlecenia-a-jego-odpowiedzialnosc-materialna-za-mienie-powierzone/ [1 sierpnia 2021 r.].
520. *Zasady egzekucji komorniczej z umów zleceń*, https://gov.legalis.pl/zasady-egzekucji-komorniczej-z-umow-zlecen/ [26 sierpnia 2021 r.].
521. *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w zakładach gastronomicznych*, http://gastrona.pl/art/article_4577.php?ft=4213 [25 lipca 2021 r.].
522. *Zatrudnienie w sektorze pozarządowym*, https://publicystyka.ngo.pl/zatrudnienie-w-sektorze-pozarzadowym [13 września 2021 r.].
523. Zielińska D., *Obowiązki przedsiębiorstw wobec instytucji administracji publicznej*, „Ekonomiczne Problemy Usług" 2015, t. 116, nr 848.
524. *Związki zawodowe w gastronomii*, https://ekrs.ms.gov.pl/web/wyszukiwarka-krs/strona-glowna/index.html [8 września 2021 r.].

525. Żmudzińska A., *Benefity dla pracowników – które są najpopularniejsze?*, https://www.mybenefit.pl/blog/benefity/benefity-dla-pracownikow-ktore-sa-najpopularniejsze/ [1 sierpnia 2021 r.].

Stanisław Lipiec – prawnik, historyk, politolog; ekspert Komisji Europejskiej oraz instytucji rządowych i pozarządowych. Specjalista z zakresu socjologii i antropologii prawa, prawa międzynarodowego i prawa Unii Europejskiej. Prowadzi badania nad rzeczywistością wymiaru sprawiedliwości, funkcjonowaniem prawników i świadczeniem usług prawniczych oraz wpływem prawa międzynarodowego na funkcjonowanie Europejczyków. Równolegle sprawuje funkcje mediatora stałego i doradcy podatkowego i prawnego.

ISBN 978-83-67287-10-4

DOI 10.48226/978-83-67287-10-4