**SSA(3)II Podstawy Prawa Pracy – wykład z 18 marca 2020 r. – materiały pomocnicze do nauki własnej**

**Zagadnienia szczegółowe do tematu „Źródła prawa pracy”**

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

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

2.Co to jest autonomiczne praw pracy?

3. Jakie są źródła ustawowego prawa pracy?

4. Jakie są źródła autonomicznego prawa pracy?

**Zagadnienia szczegółowe do tematu „Podstawy nawiązania stosunku pracy”**

**1. Jak można sklasyfikować podstawy nawiązania stosunku pracy?**

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

**2.Jakie są umowne podstawy nawiązania stosunku pracy?**

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

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

**Uwaga:** tematyka umów o prace wchodzi do zakresu ćwiczeń.

**4. Przeprowadź ogólną charakterystykę zatrudnienia na podstawie powołania.**

**Zwróć uwagę min.:**

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

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

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

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

Przykładów szukaj:

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

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

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

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

**5. Przeprowadź ogólna charakterystykę stosunku pracy na podstawie wyboru**

**Zwróć uwagę min.:**

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

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

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

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

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

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

**6.Przeprowadź ogólna charakterystykę stosunku pracy na podstawie mianowania**

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

- mianowanie może być podstawa zatrudnienia administracyjnoprawnego,

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

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

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

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

Przykładów zasad zatrudniania pracowników mianowanych szukaj np.:

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej

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

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela

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

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

**Zwróć uwagę min.:**

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

- specyficzny pracodawca – spółdzielnia pracy

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

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

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