

WPROWADZENIE

Z okazji 50-lecia pracy naukowej Pani Profesor Teresy Wyki przekazujemy Państwu dwa jubileuszowe numery czasopisma „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica”. Opublikowane w nich artykuły są skromnym wyrazem wdzięczności oraz uznania środowiska naukowego dla osiągnięć i dorobku Czcigodnej Jubilatki. Prezentowana publikacja zawiera teksty przygotowane przez przyjaciół, współpracowników i osoby, dla których ponadczasowy dorobek Dostojnej Jubilatki jest źródłem twórczych przemyśleń oraz inspiracji do podejmowania badań naukowych.

Jubileuszowa publikacja składa się z dwóch części. Pierwsza obejmuje opracowania zamieszczone w numerze 111 czasopisma i poświęcona jest tematycznie zróżnicowanym, aktualnym zagadnieniom prawa pracy. Na drugą natomiast część składają się artykuły opublikowane w numerze 112. Te z kolei dotyczą szeroko rozumianej problematyki prawa ochrony pracy.

Pierwszą część jubileuszowej publikacji otwiera opracowanie poświęcone analizie znaczenia kluczowego aktu polskiego prawa pracy, Kodeksu pracy, na tle przemian politycznych i społeczno-gospodarczych mających miejsce w okresie 50 lat jego obowiązywania (W. Sanetra, *W pięćdziesiąt rocznicę obowiązywania Kodeksu pracy*). Istotny wpływ na kształt przyjętych w Kodeksie pracy rozwiązań miało przystąpienie Polski do Unii Europejskiej. Podjęte w przeszłości próby rekodyfikacji prawa pracy nie zakończyły się powodzeniem – w dalszym ciągu obowiązuje pierwszy polski Kodeks pracy, przyjęty w 1974 r. W doktrynie trwa tymczasem dyskusja nad zasadnością zastąpienia prawa pracy prawem zatrudnienia. Jest to związane ze znaczącą dyferencjacją statusu prawnego osób wykonujących pracę zarobkową w formach cywilnoprawnych w porównaniu z sytuacją prawną pracowników. Innym rozwiązaniem może być propozycja zintensyfikowania działań służących przyznawaniu osobom świadczącym pracę poza stosunkiem pracy uprawnień pracowniczych, bez konieczności przekształcania prawa pracy w prawo zatrudnienia (M. Włodarczyk, *Prawo pracy czy prawo zatrudnienia – głos w dyskusji*).

Zbiorowe prawo pracy w Polsce doczekało się również swojej rocznicy. 35-lecie wprowadzenia pluralizmu związkowego skłania do analizy modelu normatywnego kolektywnych stosunków pracy, na który składają się trzy

ustawy: ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (K. Baran, *O polskim zbiorowym prawie pracy (zatrudnienia) refleksji kilka*). Niektóre z mankamentów powyższego modelu zostały usunięte lub ograniczone w wyniku przeprowadzonych w ostatnich latach nowelizacji. Wśród nich odnotować wypada zwłaszcza rozszerzenie prawa koalicji dokonane w drodze modyfikacji ustawy o związkach zawodowych w 2018 r. Także w obszarze porozumień związanych z rozwiązywaniem sporów zbiorowych proponuje się pewne zmiany, co jest podyktowane wątpliwościami wokół charakteru prawnego tych porozumień. Rozwiązaniem mógłby być postulat wyraźnego uznania przez polskiego ustawodawcę – zgodnie ze standardami prawa międzynarodowego – wszelkich umów na piśmie, określających warunki pracy i zawartych przez uprawnionych partnerów społecznych, za układy zbiorowe, bez względu na ich nazwę (Z. Hajn, *Porozumienia związane z rozwiązywaniem sporów zbiorowych i układy zbiorowe pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda*). Jak się wydaje, mogłoby to przyczynić się do zwiększenia roli rokowań zbiorowych w kształtowaniu warunków pracy.

Wiele uwagi w doktrynie i orzecznictwie poświęca się zasadzie wolności pracy. Interesującym aspektem wolności pracy w jej ujęciu negatywnym jest kwestia swobody pracownika odnośnie do pozostawiania bądź nie w stosunku pracy z określonym pracodawcą. Na tym tle pojawia się wątpliwość, czy w świetle zasady swobody umów z art. 353¹ Kodeksu cywilnego oraz zasady uprzywilejowania pracownika z art. 18 Kodeksu pracy za dopuszczalne należałoby uznać dokonywanie przez strony stosunku pracy umownych ograniczeń swobody pracownika w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy (M. Sowińska-Olek, *Dopuszczalność umownego ograniczenia zasady wolności pracy w ujęciu negatywnym*).

W ostatnich latach zauważalna jest intensywność działań legislacyjnych pracodawcy unijnego w sferze zatrudnienia. Jako przykład wskazać wypada przyjętą dnia 13 czerwca 2024 r. dyrektywę 2024/1760 w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju. Będące przedmiotem powyższej dyrektywy obowiązki przedsiębiorstw w zakresie należytej staranności, w szczególności te dotyczące poszanowania praw człowieka w sferze zatrudnienia, jak również instrumenty prawne zapewniające skuteczną realizację tych obowiązków, powinny przyczynić się do wzmocnienia ochrony praw człowieka w skali globalnej (D. Skupień, *Należyta staranność przedsiębiorstw w zakresie przestrzegania praw człowieka w kontekście zatrudnienia w świetle dyrektywy 2024/1760*).

Zasada równości wynagrodzeń za pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości stanowi ważny instrument prawa do równego traktowania w zatrudnieniu, przewidziany zarówno w prawie międzynarodowym, jak i zwłaszcza w prawie Unii Europejskiej. U podstaw przyjętej dnia 10 maja 2023 r. dyrektywy 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów

egzekwowania leży przekonanie, że dotychczasowe trudności w stosowaniu zasady równości wynagrodzeń są spowodowane m.in. brakiem przejrzystości systemów wynagrodzenia (motyw 11). Na tym tle powstaje dylemat, czy w przyszłości nie będzie dochodzić do konfliktu pomiędzy obowiązkami pracodawcy w zakresie przejrzystości wynagrodzeń (jakie należy implementować do prawa krajowego) a obowiązkami pracodawcy jako administratora danych osobowych pracowników, do których zaliczyć należy także informacje nt. wysokości ich wynagrodzeń (M. Kurzynoga, *Przejrzystość wynagrodzeń w świetle dyrektywy 2023/970 a ochrona danych osobowych w prawie UE*).

Dokonana już z kolei przez polskiego ustawodawcę implementacja innego aktu prawa UE, dyrektywy 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, przyniosła nowe uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem lub sprawowaniem opieki nad innym członkiem rodziny. W rezultacie zmodyfikowano także przepisy Kodeksu pracy w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy i gwarancji powrotu do pracy po zakończeniu realizacji zarówno nowych, jak i niektórych dotychczasowych uprawnień w tym obszarze. Analiza całokształtu rozwiązań prawnych dedykowanych pracownikom-rodzicom oraz pracownikom-opiekunom ukazuje jednak pewną niekonsekwencję w przeprowadzonych działaniach legislacyjnych, dotyczącą zwłaszcza zakresu ochrony przysługującej pracownikowi (K. Serafin, *Wpływ nowelizacji kodeksu pracy z 9 marca 2023 r. na gwarancje stabilności zatrudnienia pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem*).

Problematyka ochrony danych osobowych w zatrudnieniu zyskała na znaczeniu od czasu wejścia w życie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE. Rozwój nowoczesnych technologii umożliwiający świadczenie pracy w nieznanych dotąd formach niesie ze sobą także ryzyka dla praw i wolności pracownika, w tym prawa do ochrony danych, które musi brać pod uwagę pracodawca jako administrator danych osobowych pracowników. Kwestię tę zdaje się dostrzegać prawodawca unijny, czego przejawem jest m.in. przyjęta dnia 23 października 2024 r. dyrektywa 2024/2831 w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (A. Nerka, *Ochrona danych osobowych osób wykonujących pracę na platformach cyfrowych – wybrane zagadnienia*). W dalszym ciągu aktualne pozostają również trudności związane z „tradycyjnym” przetwarzaniem danych osobowych pracowników, co zwłaszcza dotyczy tzw. danych wrażliwych z uwagi na ich szczególny status, gwarantowany na mocy art. 9 rozporządzenia 2016/679. Do powyższej kategorii danych należą m.in. informacje ujawniające przekonania religijne lub światopoglądowe, które zasadniczo nie powinny być przedmiotem zainteresowania pracodawcy. Przetwarzanie mieszczących się w ich zakresie danych nt. wyznawanej

przez pracownika religii jest jednak niekiedy konieczne ze względu na realizację szczególnych uprawnień pracowniczych, czego póki co zdaje się nie dostrzegać polski ustawodawca (M. Kuba, *Zakres autonomii informacyjnej pracownika w przedmiocie danych dotyczących religii lub wyznania*).

Drugą część jubileuszowej publikacji otwiera artykuł poświęcony ochronie przed przemocą w środowisku pracy. Znaczenie tego problemu zostało dostrzeżone przez Międzynarodową Organizację Pracy, która dnia 21 czerwca 2019 r. przyjęła Konwencję nr 190 w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, będącą pierwszym aktem prawa międzynarodowego, który materię przemocy w środowisku pracy ujmuje w tak szeroki i kompleksowy sposób. W związku z uchwaleniem Konwencji nr 190 wyraża się oczekiwanie, iż również Polska w najbliższej przyszłości podejmie działania mające na celu ratyfikację tej Konwencji, zwłaszcza że aktualny stan prawny jest dalece niewystarczający dla skutecznej ochrony pracownika przed różnymi formami przemocy w związku z pracą (M. Nowak, *Ochrona przed przemocą w środowisku pracy w świetle Konwencji MOP nr 190*).

Istotna rola w działaniach na rzecz ochrony zdrowia i życia osób świadczących pracę przypada związkom zawodowym. W ramach przysługujących im w tej dziedzinie uprawnień można wyodrębnić uprawnienia regulacyjne – realizowane przede wszystkim dzięki szerokiemu wpływowi zakładowych organizacji związkowych na ustalanie zasad BHP w zakładowych źródłach prawa pracy, uprawnienia kontrolne – wykonywane bezpośrednio przez zakładową organizację związkową lub pośrednio przez społeczną inspekcję pracy, a także uprawnienia konsultacyjne – realizowane głównie poprzez wybieranych przez organizacje związkowe przedstawicieli, którzy współtworzą komisję BHP lub uczestniczą w procesie konsultacji w trybie określonym w art. 237^{11a} Kodeksu pracy. W przypadku uprawnień konsultacyjnych postuluje się rozważenie wprowadzenia regulacji wzmacniających ich realizację (M. Latos-Miłkowska, *Rola związków zawodowych w ustalaniu i kontroli przestrzegania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*).

Poważne wyzwania w obszarze BHP wiążą się z rozwojem nowoczesnych technologii. Technologie te mogą eliminować pewne tradycyjne zagrożenia dla szeroko rozumianego bezpieczeństwa pracujących, ale jednocześnie mogą generować inne, wymagające stworzenia nowych mechanizmów ochronnych. Oznacza to konieczność wypracowania takiego modelu ochrony pracy, który będzie oparty na kompromisie uwzględniającym z jednej strony zapewnienie efektywności tej ochrony, a z drugiej możliwość prowadzenia działalności gospodarczej z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Proces wypracowania owego modelu odbywa się dwutorowo – przez przebudowę przepisów powszechnie obowiązujących oraz działania partnerów społecznych (Ł. Pisarczyk, *Bezpieczeństwo i higiena pracy w stosunkach pracy z wykorzystaniem nowoczesnych technologii*). Szczególnie istotny jest wpływ sztucznej inteligencji na sferę BHP. Niekwestionowany

jest ogromny potencjał sztucznej inteligencji w zakresie automatyzacji procesów związanych z monitorowaniem i kontrolowaniem ryzyka zawodowego oraz z prewencyjną poprawą warunków pracy. Jednocześnie jednak pojawiają się liczne zagrożenia, jakie technologia ta niesie ze sobą w tej dziedzinie. Tym większym problemem jest brak adekwatnych regulacji, zarówno na szczeblu unijnym, jak i krajowym (I. Florczak, K. Stefański, *Wpływ rozwoju sztucznej inteligencji na bezpieczeństwo i higienę pracy – panorama zjawiska*).

Ostatnie zmiany stanu prawnego związane z przyjęciem ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów skłaniają do pytania, czy ustawa ta powinna obejmować problematykę naruszeń prawa pracy, a więc również ochrony pracy. W tej sprawie zasadne wydaje się stanowisko, że tego rodzaju naruszeniom prawa można zapobiegać za pomocą innych mechanizmów niż procedury sygnalizowania. Takie mechanizmy obowiązują już bowiem w polskim ustawodawstwie dotyczącym ochrony pracy, w związku z czym ich niesatysfakcjonująca skuteczność nie jest skutkiem braku przepisów, ale raczej ich niewłaściwego stosowania i niedostatecznej o nich wiedzy (K. Walczak, *Ustawa o sygnalistach a problematyka ochrony pracy*).

Niezmiennie aktualnym i bardzo ważnym zagadnieniem pozostaje ochrona danych osobowych w sferze BHP. Mimo że obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia pracowników wiąże się z prawem do pozyskiwania informacji o ich stanie zdrowia, to dostęp do takich danych jest ograniczony do ściśle określonych informacji. Dane dotyczące zdrowia pracowników mogą być przetwarzane tylko w takim zakresie, w jakim jest to bezwzględnie niezbędne do realizacji celu przetwarzania, a prawa pracowników do poszanowania prywatności i ochrony danych osobowych powinny być postrzegane przez pryzmat ich prawa do BHP (E. Bielak-Jomaa, *Ograniczenia dostępu pracodawcy do danych dotyczących zdrowia pracowników*). Obowiązujące w tym zakresie przepisy mogą jednak nasuwać wątpliwości interpretacyjne, jak w szczególności w odniesieniu do zakresu informacji, które wolno przekazać lekarzowi medycyny pracy w związku ze skierowaniem pracownika na profilaktyczne badania lekarskie. W tej sprawie są argumenty przemawiające za stanowiskiem, że pracodawca nie tylko może, ale w konkretnych sytuacjach ma obowiązek poinformowania jednostki podstawowej służby medycyny pracy o podejrzeniach dotyczących zdolności pracownika do wykonywania pracy, czy też o znanych mu informacjach o jego stanie zdrowia (A. Sobczyk, *Przekazywanie danych osobowych w procedurze badań profilaktycznych pracowników*).

Innym zagadnieniem mogącym budzić kontrowersje jest wpływ decyzji państwowego inspektora sanitarnego i wyroku sądu administracyjnego w przedmiocie choroby zawodowej pracownika w postępowaniu o przyznanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Analiza uregulowań prawnych oraz krytyczny przegląd prezentowanych w tej sprawie stanowisk mogą prowadzić do wniosku, że decyzje inspektora sanitarnego, jak też wyroki sądów administracyjnych, wiązały ZUS oraz sądy cywilne w postępowaniach dotyczących tych świadczeń.

Sprawa ta powinna być jednak przedmiotem jednoznacznej regulacji, która nie stwarza pola do domniemań i sprzecznych ze sobą interpretacji (T. Kuczyński, *Znaczenie decyzji organu sanitarnego i wyroku sądu administracyjnego w przedmiocie choroby zawodowej pracownika w postępowaniu o przyznanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego*).

Jednym z przykładów niekwestionowanego znaczenia standardów międzynarodowych w obszarze BHP mogą być regulacje dotyczące zasady równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na niepełnosprawność, pozostające w związku ze zmianą pojęcia niepełnosprawności i uniezależnieniem ochrony prawnej przed dyskryminacją w zatrudnieniu od formalnego potwierdzenia tej cechy zgodnie z ustawodawstwem krajowym. Międzynarodowe standardy w tej dziedzinie czynią celowym ich uwzględnienie w drodze dostosowania do nich definicji niepełnosprawności przyjmowanej na potrzeby problematyki zatrudnienia, a także zrewidowania koncepcji ochrony trwałości zatrudnienia pracownika, który utracił zdolność do pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku (M. Paluszkiwicz, *Kilka uwag na temat obowiązków pracodawcy wobec pracownika niezdolnego do wykonywania pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku w świetle najnowszych standardów międzynarodowych równego traktowania bez względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu*).

Osobnym dylematem pozostaje sposób zagwarantowania uprawnień składających się na szeroko rozumianą ochronę pracy w przypadku osób pozostających w niepracowniczych formach zatrudnienia, co dotyczy m.in. uczestników staży dla bezrobotnych i praktyk absolwenckich. Obowiązujące w tym zakresie regulacje, z punktu widzenia ochrony pracy, ukazują pewną nieuzasadnioną niespójność i niekonsekwencję ustawodawcy. Dlatego za niezbędne należałoby uznać zagwarantowanie pewnego niezmiennego standardu ochrony w przypadku, gdy uczestnicy określonych form zatrudnienia znajdują się w porównywalnej sytuacji (E. Staszewska, *Ochrona pracy osób podejmujących zatrudnienie niepracownicze w innych celach niż zarobkowe na przykładzie stażu dla osób bezrobotnych i praktyki absolwenckiej*).

W związku z kodeksową regulacją pracy zdalnej nasuwa się z kolei pytanie, czy praca wykonywana w domu podlega kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), a jeśli tak, to czy kontrola może być prowadzona w miejscu świadczenia pracy – w domu pracownika. Analiza odpowiednich uregulowań prawa międzynarodowego, Konstytucji RP oraz ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy skłania do odpowiedzi twierdzącej na tak sformułowane pytania. Jednocześnie jednak celowe byłoby uregulowanie przesłanek dopuszczalności prowadzenia przez PIP kontroli w miejscu zamieszkania pracownika (D. Makowski, *Zdalna praca w domu jako przedmiot kontroli Państwowej Inspekcji Pracy*).

Zakres merytoryczny zagadnień podjętych przez Autorów w jubileuszowym wydaniu czasopisma „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” jest w dużej mierze zbieżny z zainteresowaniami naukowymi Pani Profesor Teresy Wyki.

Podjęty przez Autorów wysiłek, zaangażowanie i profesjonalizm Wydawnictwa oraz nieoceniony wkład Recenzentów, którym jako Redaktorzy chcielibyśmy serdecznie podziękować, sprawiły, że oddajemy w Państwa ręce zbiór opracowań naukowych na najbardziej aktualne tematy z obszaru prawa pracy. Żywimy nadzieję, że ich lektura przyniesie Państwu, a szczególnie Szacownej Jubilatce, satysfakcję, a wspólne starania wszystkich osób biorących udział w przygotowaniu jubileuszowej publikacji będą wyrazem naszej ogromnej wdzięczności za dotychczasowy okres niezwyklej współpracy z Panią Profesor.

Magdalena Kuba
Dariusz Makowski