

AUTOREFERAT

I. Imię i nazwisko: KRZYSZTOF WALCZAK

II. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe (artystyczne) z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej:

- | | |
|------------------|--|
| 1985-1990 | studia na Uniwersytecie Warszawskim, kierunek prawo |
| 1990 | egzamin magisterski złożony z wynikiem bardzo dobrym |
| 2003 | obrona rozprawy doktorskiej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu M.C. Skłodowskiej w Lublinie na temat: Wpływ międzynarodowego i europejskiego prawa pracy na zbiorowe prawo pracy w Polsce w okresie powojennym; promotor w przewodzie doktorskim – prof. dr hab. Jerzy Wratny, Instytut Pracy i Spraw Społecznych Uniwersytet Rzeszowski; recenzenci – dr hab. Andrzej Patulski - UW; dr hab. Teresa Liszcz – UMCS; uzyskanie na tej podstawie stopnia doktora nauk prawnych w dniu 12 marca 2003 r. |

III. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych (artystycznych):

Od 1 października 2004 r. adiunkt na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego w Zakładzie Społeczno-Prawnych Problemów Zatrudnienia.

IV. Na podstawie art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595 ze zm.) wskazanie osiągnięcia naukowego stanowiącego znaczny wkład autora w rozwój określonej dyscypliny naukowej:

Po otrzymaniu stopnia doktora nauk prawnych, jako osiągnięcie naukowe, stanowiące znaczny wkład w rozwój prawa jako dyscypliny naukowej, pragnę zaprezentować jednotematyczny cykl publikacji „Wynagradzanie pracowników i zasady jego kształtowania w autonomicznych źródłach prawa pracy”.

Spis treści

1. Bibliografia

1.1 Komentarze i artykuły naukowe

1.2 Współautorstwo podręczników, encyklopedii prawa, publikacji o charakterze poradnikowym (w zakresie wynagradzania)

1.3 Głosy (w zakresie wynagradzania)

2. Omówienie celów naukowych jednotematycznego cyklu opracowań naukowych "Wynagradzanie pracowników i zasady jego kształtowania w autonomicznych źródłach prawa pracy"

2.1 Uzasadnienie wyboru tematyki działalności naukowej oraz sposób podejścia badawczego

2.2 Omówienie tez szczegółowych wynikających z cyklu publikacji

2.3 Wnioski

1. Bibliografia

Jednotematyczny cykl publikacji stanowią:

1.1 Komentarze i artykuły naukowe:

1. *Staż pracy jako podstawa różnicowania wynagrodzenia pracowników. Teoria i praktyka*, MoPr 3/14, s. 117-122;
2. *Aksjologiczne podstawy wynagradzania zatrudnionych w gospodarce postindustrialnej - wybrane zagadnienia. Wystąpienie na XIX zjeździe Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 15-17 maj 2013 r.* – w druku – tekst na stronie http://prawo.amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0009/178137/Dr-Krzysztof-Walczak.pdf;
3. *Kompetencje związków zawodowych w zakresie kształtowania wynagrodzeń i przyznawania innych świadczeń*, (w) *System prawa pracy. Tom V Zbiorowe prawo pracy*, (red.) K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 448- 468;
4. *Autonomiczne źródła prawa dotyczącego wynagradzania*, MoPr 1/14, s. 8-16;
5. *Kodeks pracy. Komentarz* (red.) W. Muszalski – 9 wyd., Warszawa 2013. Autorstwo komentarza szczegółowego do art. 101(2), s. 277-285;
6. *Pojęcie pracodawcy w polskim prawie pracy i wynikające z niego problemy praktyczne* (w) *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, (red.) B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013, s. 41-48;
7. *Regionalizacja wynagrodzeń a zasada niedyskryminacji pracowników*, (w) *Gdańskie Studia Prawnicze* tom XXX 2013, s. 225 – 232;
8. *Problematyka wynagradzania pracowników w układach zbiorowych pracy. Teoria i praktyka początku drugiej dekady XXI wieku w świetle poglądów Wacława Szuberta*, (w) *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, (red.) Z. Góral, Warszawa 2013, s. 304 – 323;
9. *Pojęcie płacy godziwej w ujęciu multidyscyplinarnym*, (w) *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, Warszawa 2013, s. 340-354;
10. *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, MoPr 9/12, s. 463-467;
11. *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, MoPr 3/12, s. 119-123;

12. *Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej – teoria i praktyka*, (w) *Studia z zakresu prawa pracy*, (red.) A.M. Świątkowski, Kraków 2012, s. 109 – 125;
13. *Komentarz do działu III Kodeksu pracy*, (w) *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) K. Walczak, Warszawa 2012, s. 336-402. W wersji elektronicznej aktualizowanej 4 razy do roku 12 wydań;
14. *Dopuszczalność zwolnienia się z postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawców indywidualnych*, (w) *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, (red.) B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2012, s. 253-269;
15. *Zasady wynagradzania pracowników wynikające z prawa pracy i ich porównanie z praktyką firm oraz teorią zarządzania personelem*, (w) *Aktualne problemy zarządzania – teoria i praktyka. Monografia naukowa z okazji 40 – lecia Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego*, Warszawa 2012, s. 187 – 199;
16. *Praktyczne problemy związane z uznaniem Pakietu Socjalnego jako źródła prawa pracy*, (w) *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga Jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz*, Warszawa 2011, s. 515 – 533;
17. *Zasady wynagradzania za pracę w regulacjach międzynarodowych i ich wpływ na ustawodawstwo polskie*, (w) *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011, s. 296-309;
18. *Zasady wynagradzania menedżerów sektora finansowego w świetle nowych przepisów UE*, MoPr 6/11, s. 287-290;
19. *Zasady wynagradzania pracowników w podmiotach prowadzących działalność gospodarczą, znajdujących się pod rzeczywistą kontrolą Skarbu Państwa lub jednostek samorządowych. Uwagi de lege ferenda*, (w) *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40 – lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 287 – 295;
20. *Regulaminy wynagrodzeń przyjęte w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi a zakładowy układ zbiorowy pracy. Czy jest zasadność różnicowania ich w zakresie mocy wiążącej a także sposobów stosowania?*, (w) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red.) A.M. Świątkowski, Kraków 2010, s. 97 – 105;
21. *Prohibition of discrimination in wages*, (w) *The Critique of Law. Independent Legal Studies vol III Equality*, (red.) W. Hoff, Warszawa 2010, s. 335 – 347;

22. *Program dobrowolnych odejść – nienazwana instytucja prawa pracy i problemy z jej interpretacją*, (w) *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga Pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, (red.) A. Patulski, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 65 – 75;
23. *Regulamin wynagrodzeń a zasada tajności indywidualnego wynagrodzenia za pracę*, MoPr 3/09, s. 130 – 132;
24. *Zasady wynagradzania w branży energetycznej w świetle układów zbiorowych pracy. Czy dają one podstawę do motywowania pracowników?*, (w) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej. Liber Amicorum prof. A.M. Świątkowskiego*, (red.) L. Mitrus, Kraków 2009, s. 575-583;
25. *Zasady kształtowania wynagrodzeń członków zarządów spółek kapitałowych. Teoria i praktyka polska na tle europejskim*, (w) *Księga Pamiątkowa ku czci Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2008, s. 501-512;
26. *Komentarz do art. 8 ustawy z 13.3. 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, (w) *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, (red.) J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2008, s. 557-569;
27. *Zasady ustalania wysokości odszkodowania za ograniczenie prowadzenia działalności konkurencyjnej po zakończeniu stosunku pracy*, (w) *Problemy Zarządzania. Zeszyt specjalny* 2007, WZ UW, s. 209-213;
28. *Podawanie wysokości pensji w ofertach pracy to na zachodzie standard*, Rzeczpospolita, Dobra Firma, 14.12. 2007;
29. *„Komin” a sprawa polska w kontekście zasad sprawiedliwości społecznej*, MoPr 8/05, s. 207 – 209;
30. *Zakaz dyskryminacji w wynagrodzeniu w świetle przepisów prawa i praktyka jego wdrażania*, (w) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red.) A. Świątkowski, Kraków 2005, s. 73-82;
31. *Dokumentacja pracownicza w procesie rekrutacji*, MoPr 4/05, s. 105 – 108;
32. *Pakiety socjalne a programy dobrowolnych odejść*, MoPr 11/04, s. 302 - 304;
33. *Outplacement – instytucja prawna i praktyka jej stosowania w Polsce*, MoPr 10/04, s. 269 – 271;
34. *Wartościowanie stanowisk pracy ustawowym obowiązkiem pracodawcy*, MoPr 9/04, s. 241 – 243;

35. *Wynagrodzenia po wejściu Polski do UE – aspekty prawne*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi 5/04, s. 47-50;
36. *Prawo do odpłaty przy zwolnieniach grupowych – polemika*, MoPr 2/04, s. 33.

1.2 Współautorstwo podręczników, encyklopedii prawa, publikacji o charakterze poradnikowym (w zakresie wynagradzania):

1. *Prawo pracy. Seria akademicka*, (red.) K.W. Baran – 4 wyd., Warszawa 2013, autorstwo części dotyczącej wynagradzania s. 358-378;
2. *Prawo pracy. Prawo dla ekonomistów*, (red.) A. Patulski – 5 wyd., Warszawa 2013, autorstwo części dotyczącej wynagradzania s. 243-255.

1.3 Glosy (w zakresie wynagradzania):

1. *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 21.01. 2011 r. II PK 169/10*, OSP 12/12, s. 807 – 810 (dotycząca premii uznaniowej);
2. *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 12.02. 2004 r. I PK 349/03*, MoPr 12/05, Wkładka Orzecznictwo Sądu Najwyższego s. 24-25 (dotycząca regulaminu wynagradzania);
3. *Glosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18.11. 2002 r. K 37/01*, MoPr 8/04, Wkładka Orzecznictwo Sądu Najwyższego s. 18 – 21 (dotycząca dopuszczalności zwolnienia się pracodawcy z obowiązków nałożonych na niego na mocy ponadzakładowego układu zbiorowego pracy);
4. *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 21.03. 2001 r., I PKN 315/00*, MoPr 2/04, Wkładka Orzecznictwo Sądu Najwyższego s. 17 – 18 (dotycząca odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy);
5. *Glosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18.11. 2002 r., K 37/01*, MoP 14/03, s. 659 - 663 (dotycząca stosowania „klauzuli wieczności” w układach zbiorowych pracy).

2. Omówienie celów naukowych jednotematycznego cyklu opracowań naukowych "Wynagradzanie pracowników i zasady jego kształtowania w autonomicznych źródłach prawa pracy"

2.1 Uzasadnienie wyboru tematyki działalności naukowej oraz sposób podejścia badawczego

Wynagradzanie jest niewątpliwie jednym z najważniejszych elementów stosunku pracy, a w doktrynie zarządzania zasobami ludzkimi - dalej ZZL mówi się wręcz, że jest to najważniejszy aspekt stosunku pracy¹. W Polsce jego znaczenie uwypukla systematyka Kodeksu pracy, zgodnie z którą, problematyce wynagradzania poświęcono osobny - trzeci dział, który poprzedza tak istotne uregulowania jak dotyczące obowiązków pracodawcy i pracownika, czasu pracy czy też urlopów. W ten sposób obowiązek pracodawcy zapłaty wynagrodzenia, z uwagi na jego podstawowe znaczenie, został niejako "wyjęty przed nawias"². Również zdaniem doktryny ZZL na poziomie operacyjnym wynagradzanie jest ważnym narzędziem w skutecznym pozyskiwaniu, stabilizowaniu i motywowaniu pracowników, na poziomie strategicznym zaś może być wykorzystywane jako narzędzie integrowania zasobów ludzkich wokół realizacji strategii organizacji, rozwijania kapitału ludzkiego oraz kształtowania proefektywnościowej i proetycznej kultury organizacyjnej³. Ponadto należy zwrócić uwagę, na co wskazuje zresztą pojawiająca się od kilku lat w Polsce, a od kilkunastu na zachodzie, bogata literatura przedmiotu, że **dotychczasowy model stosunku pracy uległ bardzo istotnej erozji, w związku z czym należy zmierzyć się z problemem jego przedefiniowania**, (co jest przedmiotem drugiego cyklu moich publikacji "Wyzwania stojące przed prawem pracy w kontekście globalizacji i rozwoju gospodarki postindustrialnej z wykorzystaniem dorobku nauki zarządzania zasobami ludzkimi", szerzej omówionego w punkcie 5 Autoreferatu). Oczywistym wydaje się, że refleksja ta powinna objąć również poszczególne instytucje prawa pracy, do jakich w pierwszym rzędzie należy zaliczyć wynagradzanie, które musi charakteryzować się elastycznością, umożliwiającą szybkie dostosowanie się do pojawiających się ewentualnie zmian⁴.

¹ M. Armstrong *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2011, s.638

² J. Wrątny *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013 r. s. 154

³ A. Pocztowski *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2007, s. 327

⁴ M. Rzewuska *Kierunki zmian systemów wynagrodzeń w niepewnych czasach* Benefit 2012, Nr 6 s. 16

Wskazane wyżej oddziaływania zewnętrzne globalnego rynku pracy są szczególnie widoczne w przypadku pracodawców przedsiębiorców, którzy muszą im sprostać m.in. poprzez zoptymalizowane od strony kosztowej z jednej, a motywacyjne z drugiej strony wynagradzanie zatrudnionych. Dlatego też, aby zweryfikować zasadność ukształtowanych od wielu lat poglądów na temat prawnych aspektów wynagradzania, z rzeczywistością istniejącą w tej grupie pracodawców, w latach 2009 - 2013 w ramach badań własnych jakie prowadziłem na Wydziale Zarządzania UW dokonałem analizy 450 aktualnie obowiązujących układów zbiorowych pracy oraz regulaminów wynagradzania, które w miarę równomierny sposób reprezentują różne gałęzie działalności gospodarczej (w szczególności instytucje finansowe - banki i firmy ubezpieczeniowe, przemysł i firmy produkcyjne, przedsiębiorstwa budowlane, firmy z branży energetycznej, farmaceutycznej, transportowej, handlowej, FMCG, oraz szeroko rozumiane usługi). Wybór tej grupy pracodawców nie był przypadkowy, gdyż poza wskazanymi wyżej problemami wynikającymi z globalizacji, podmioty te mają w zakresie wynagradzania dużo większą swobodę od pracodawców szeroko rozumianego sektora budżetowego, u których jest ono ściśle regulowane przepisami ustawowymi. Dlatego też ta pierwsza grupa jest moim zdaniem bardziej ciekawym „obiektem badawczym”⁵.

Wynikające z analizy ww. aktów prawa autonomicznego prawidłowości, pozwalają mi **wyciągnąć wnioski *de lege ferenda* odnośnie konieczności zmian w prawie**, aby nie było ono jedynie pustą literą, ale odpowiadało w racjonalny sposób na wyzwania współczesności.

Wychodząc naprzeciw wskazanym wyżej założeniom, staram się w swojej pracy naukowo - badawczej **podejść do problematyki wynagradzania w sposób wielowątkowy i multidyscyplinarny**, a więc połączyć dorobek nauk ZZL i prawa pracy, a dodatkowo tam, gdzie jest to zasadne, uwzględniam również założenia katolickiej nauki społecznej. Przy czym prawo pracy traktuję kompleksowo, a więc z jednej strony **staram się nie ograniczać jedynie do analizy aktualnego stanu prawnego, ale wyjaśniać brzmienie przepisów, a także istniejącą praktykę w ujęciu historycznym**. Natomiast z drugiej strony wychodzę poza opis stanu prawnego obowiązującego w Polsce i **uwzględniam również uwarunkowania międzynarodowe**, od których zwłaszcza po wejściu Polski do Unii Europejskiej nie można abstrahować. W szczególności jest to przedmiotem opracowania *Zasady wynagradzania za pracę w regulacjach międzynarodowych i ich wpływ na ustawodawstwo polskie (w) Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta*

⁵ Pogląd ten potwierdza wypowiedź M. Święckiego, którego zdaniem ustalenie treści prawa do uposażenia rodzi stosunkowo niewiele problemów (patrz tegoż *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963 r., s. 83)

Szurgacza, Warszawa 2011 oraz Wynagrodzenia po wejściu Polski do UE – aspekty prawne, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi 5/04 (Natomiast od strony bardziej ogólnej kwestia ta jest przedmiotem trzeciego cyklu moich publikacji "Międzynarodowe i europejskie prawo pracy i jego wpływ na prawo polskie").

2.2 Omówienie tez szczegółowych wynikających z cyklu publikacji

W ramach cyklu publikacji: "Wynagradzanie pracowników i zasady jego kształtowania w autonomicznych źródłach prawa pracy", wydzieliłem następujące zagadnienia szczegółowe:

1. Pojęcia "wynagrodzenie" i "wynagradzanie" oraz ich składniki;
2. Ogólna analiza polskich i międzynarodowych przepisów dotyczących wynagradzania;
3. Funkcje i zasady wynagradzania;
4. Autonomiczne źródła prawa pracy dotyczące wynagradzania;
5. Wynagradzanie szczególnych grup pracowników.

Mówiąc o cyklu publikacji należy na wstępie określić jego zakres przedmiotowy, a więc wyjaśnić podstawowe **pojęcie jakim jest wynagrodzenie**, gdyż od tego zależy całość podejścia badawczego. Jest to, moim zdaniem, niezwykle istotne, gdyż pojęcie to jest różnie rozumiane zarówno w teorii ZZL jak i prawa pracy⁶. Taki stan jest od dawna przedmiotem krytyki ze strony doktryny prawa pracy, której przedstawiciele wskazują na zasadność stworzenia jednolitej definicji tego pojęcia⁷. Dlatego też w referacie na XIX zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zatytułowanym *Aksjologiczne podstawy wynagradzania zatrudnionych w gospodarce postindustrialnej - wybrane zagadnienia* przedstawiłem **własne podejście do zagadnień terminologicznych pojęcia wynagrodzenie**, które, moim zdaniem, mogłoby rozwiązać wiele problemów praktycznych. Przy czym zdając sobie sprawę z historycznych uwarunkowań **stawiam tezę o konieczności rozróżnienia pojęcia wynagrodzenie i wynagradzanie**. To pierwsze powinno mieć, moim zdaniem, jednoskładnikowy charakter odpowiadający pojęciu wynagrodzenia zasadniczego, natomiast

⁶ patrz np. B. Wagner *Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą* (w) *Człowiek, Obywatel, Pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga Jubileuszowa poświęcona Prof. Urszuli Jackowiak* Gdańskie Studia Prawnicze tom XVII Gdańsk 2007, s. 301

⁷ patrz np. M. Seweryński *System regulacji prawnej wynagrodzenia za pracę* (w) *Studia z prawa pracy 50-lecie działalności naukowej prof. dr. Wacława Szuberta*, Łódź 1988, s. 317

drugie obejmować wszystkie świadczenia związane z pracą przyznawane w formie pieniężnej i niepieniężnej o charakterze majątkowym z tytułu zatrudnienia, a więc zbliżam to pojęcie do zdefiniowanego w art. 18(3c) § 2 ustawy z dnia 26.06. 1974 r. Kodeks pracy⁸ - dalej KP. Dzięki takiemu dychotomicznemu podejściu możliwe byłoby precyzyjne zdefiniowanie poszczególnych instytucji prawnych związanych z przyznawaniem pracownikom świadczeń albo poprzez enumeratywne ich "dodanie" do wynagrodzenia zasadniczego, albo "odjęcie" od ogólnego pojęcia wynagradzanie⁹. Wydaje mi się, że takie podejście jest bardziej racjonalne przy mnogości przyznawanych obecnie świadczeń i braku ich ustawowej definicji, niż czekanie, aby o ich charakterze rozstrzygały *ad causam* sądy, które w tym zakresie nie prezentują również jednolitego stanowiska.

W związku z powyższym, **przedmiotem moich analiz uczyniłem pojęcie wynagradzania**, a więc staram się omawiać wszystkie świadczenia o charakterze płacowym związane z pracą. W takim też rozumieniu prezentuję je w ogólnych opracowaniach o charakterze komentarzowym (patrz *Komentarz do działu III Kodeksu pracy, (red.) K. Walczak, Warszawa 2012*) oraz podręcznikowym (patrz *Prawo pracy. Seria akademicka (red.) K.W. Baran – 4 wyd. Warszawa 2013* oraz *Prawo pracy. Prawo dla ekonomistów, (red.) A. Patulski, Warszawa 2013*).

Najważniejszym składnikiem wynagradzania jest **wynagrodzenie zasadnicze**, którego zasady kształtowania są przedmiotem zainteresowania głównie teorii ZZL, natomiast powinny być one, moim zdaniem, wykorzystane również w teorii prawa pracy. Dlatego też stawiam tezę, że **wynagrodzenie to powinno być, również od strony formalnoprawnej, kształtowane w oparciu o metodę wartościowania stanowisk pracy**, o czym piszę w opracowaniu *Wartościowanie stanowisk pracy ustawowym obowiązkiem pracodawcy, MoPr 9/04*, które aby spełniało założenia obiektywizmu powinno opierać się na opisie stanowiska pracy, znanego pracownikowi już od momentu rekrutacji. Założenia takiego opisu „przygotowującego” do procesu wartościowania omawiam w artykule *Dokumentacja pracownicza w procesie rekrutacji, MoPr 4/05*. Zwartościowanie stanowisk pracy uniwersalnymi metodami skłania mnie do postawienia tezy **o zgodności z prawem prowadzenia rynkowej polityki wynagradzania**, a w konsekwencji również o legalności regionalizacji wynagradzania, który to proces w oparciu o prowadzone badania opisuję w

⁸ Dz. U z 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.

⁹ taki „zabieg legislacyjny” został przykładowo zastosowany w art. 6 ustawy z dnia 10.10. 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.)

artykule *Regionalizacja wynagrodzeń a zasada niedyskryminacji pracowników (w) Gdańskie Studia Prawnicze tom XXX.*

Obok wynagrodzenia zasadniczego najczęściej pojawiającymi się świadczeniami związanym z pracą są składniki wynikowe, a w szczególności **premie i nagrody**. Ich rozgraniczenie nie budzi wątpliwości w doktrynie prawa pracy, natomiast jest dosyć powszechnie mylone w teorii ZZL, co sprawia, że w praktyce pojawiają się nieuregulowane w prawie świadczenia jakimi są premie uznaniowe. Ich charakter prawny budzi poważne wątpliwości, które muszą rozstrzygać sądy. Jedną z takich spraw – mianowicie *wyrok Sądu Najwyższego z 21.01. 2011 r. poddałem glosie (OSP 12/12)*, w której opowiadam się za koniecznością precyzyjnego oceniania poszczególnych świadczeń przez pryzmat wynikającej z art. 105 KP definicji nagrody. Dlatego też stawiam tezę, że **jeżeli jakieś świadczenie nie spełnia zawartych w KP kryteriów nagrody, to może, wbrew nazwie, stać się świadczeniem roszczeniowym zbliżonym do premii**. Przy czym roszczeniowość nie występuje jedynie w przypadku realizacji sztywnych wskaźników (jak ma to miejsce w przypadku tradycyjnych premii), ale również gdy jest ono oparte tylko na ocenie. Uważam bowiem, że dopuszczalność dokonywania przez pracodawców oceny wyników pracy nie może być podstawą do arbitralności i dyskryminacji. A więc w konsekwencji nieprzyznanie pracownikom takiego świadczenia wymaga uzasadnienia, którego racjonalność może być oceniana przez sąd.

Trzecim po wynagrodzeniu zasadniczym i świadczeniach wynikowych składnikiem wynagradzania są **świadczenia stażowe**, które były powszechnie praktykowane i akceptowane w czasach gospodarki socjalistycznej. Natomiast obecnie ich stosowanie budzi poważne wątpliwości z punktu widzenia zarówno teorii ZZL jak i wynikającej z prawa zasady niedyskryminacji w wynagradzaniu. Dlatego też w artykule *Staż pracy jako podstawa różnicowania wynagrodzenia pracowników. Teoria i praktyka, MoPr 3/14*, **stawiam tezę, że w obecnych realiach zasadność stosowania świadczeń opartych na stażu pracy musi być indywidualnie oceniana i uzasadniana**. Dotyczy to zwłaszcza wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów sposobów liczenia stażu ogólnego, w którym uwzględnia się liczne okresy niewykonywania pracy, a nie bierze się pod uwagę czasu wykonywania pracy na innych niż stosunek pracy podstawach zatrudnienia.

Tak jak rola świadczeń stażowych, których przyznawanie jest powiązane w głównej mierze z długoletnim i stabilnym zatrudnieniem ulega widocznemu ograniczeniu, tak *a contrario* coraz większe znaczenie praktyczne nabywają **świadczenia przyznawane pracownikom w przypadku zwolnień z przyczyn ich niedotyczących, a więc wynikające**

z szeroko rozumianej restrukturyzacji zatrudnienia. Od strony formalnoprawnej świadczenia te można podzielić na dwie grupy. Pierwszą są odprawy związane z ustaniem stosunku pracy wynikające bezpośrednio z przepisów prawa. Tematowi temu poświęciłem *komentarz do art. 8 ustawy 13.3. 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* - dalej ZwolGrupU (w) *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz (red.) J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2008*, oraz artykuł *Prawo do odprawy przy zwolnieniach grupowych – polemika, MoPr 2/04*. Praktyka przyznawania świadczeń pracownikom zwalnianym z przyczyn ich niedotyczących nie ogranicza się jednak tylko do porozumień wynikających bezpośrednio z przepisów ustawowych, dlatego też przedmiotem moich analiz objąłem również ok. 30 innych nienazwanych źródeł prawa pracy takich jak **Pakiety Socjalne czy też Programy Dobrowolnych Odejść**, zawierających istotne uregulowania dotyczące finansowych uprawnień dla zwalnianych pracowników. Temat ten był przedmiotem następujących opracowań *Praktyczne problemy związane z uznaniem Pakietu Socjalnego jako źródła prawa pracy*, (w) *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga Jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz, Warszawa 2011*, *Program dobrowolnych odejść – nienazwana instytucja prawa pracy i problemy z jej interpretacją*, (w) *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga Pamiątkowa dedykowana Profesorowi W. Muszalskiemu, Warszawa 2009*, *Outplacement – instytucja prawna i praktyka jej stosowania w Polsce, MoPr 10/2004* oraz *Pakiety socjalne a programy dobrowolnych odejść, MoPr 11/2004*.

W opracowaniach tych stawiam tezę, że **świadczenia przyznawane pracownikom w związku z ustaniem stosunku pracy w wysokości przekraczającej kwoty wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów, należy poddać ocenie przez pryzmat wydzielonych przeze mnie zasad wynagradzania, a zwłaszcza niedyskryminacji, godziwości i roszczeniowości**, a w przypadku ich nierespektowania można od strony formalnoprawnej kwestionować praktyki stosowane przez pracodawców. Uważam bowiem, że **wprowadzenie obligatoryjności odprawy wynikającej z art. 8 ZwolGrupU, w przypadku zwolnień indywidualnych dokonywanych na podstawie art. 10 tej ustawy narusza równość konstytucyjną, gdyż w porównywalnej sytuacji pozbawieni takiego świadczenia są pracownicy zwalniani przez pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników**. Wydaje mi się bowiem, że w tym przypadku wielkość zatrudnienia nie jest czynnikiem relewantnym uzasadniającym tak dalekie różnicowanie w uprawnieniach zwalnianych indywidualnie pracowników.

Kolejnym świadczeniem, które podobnie jak poprzednie, ma obecnie ze względu na uwarunkowania rynkowe, bardzo duże znaczenie praktyczne, jest **odszkodowanie związane z zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy**. Przy czym stawiam tezę, że w wielu przypadkach świadczenie to nie jest tylko konsekwencją realizacji wymogów prawa, ale **benefitem związanym z pracą, negocjowanym z tego punktu widzenia już na etapie rekrutacji**. Dlatego też niezwykle istotne jest określenie sposobu ustalania jego wysokości, któremu to tematowi poświęciłem następujące opracowania: *Komentarz do art. 101(2) Kodeksu pracy*, (red.) W. Muszalski – 9 wyd., Warszawa 2013 r., *Zasady ustalania wysokości odszkodowania za ograniczenie prowadzenia działalności konkurencyjnej po zakończeniu stosunku pracy*, (w) *Problemy Zarządzania. Zeszyt specjalny WZ UW*, Warszawa 2007, oraz *Odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy*, MoPr 2/04.

Takie szerokie podejście do problematyki wynagradzania rozwijam następnie w opracowaniach teoretycznych, które mają na celu **doktrynalne omówienie podstaw wynagradzania pracowników w gospodarce postindustrialnej**. W pierwszym *Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej – teoria i praktyka*, (w) *Studia z zakresu prawa pracy*, (red.) A.M. Świątkowski, Kraków 2012 **przedstawiam katalog funkcji wynagrodzeń stawiając tezę, że muszą one uwzględniać nie tylko dorobek doktryny prawa pracy, ale także ZZL**, tak aby odpowiadać wymaganiom rynkowym. Dlatego też wyodrębniam w tym zakresie oprócz uznanych przez obydwie nauki funkcji: motywacyjnej¹⁰, dochodowej¹¹, partycypacyjnej i kosztowej, wymienianą jedynie w teorii ZZL, funkcję rynkową. Stawiam tezę, że **doktryna prawa pracy powinna w swoich założeniach uwzględniać również rynkowe podejście do wynagradzania, czego przejawem powinna być wskazana wyżej akceptacja jego regionalizacji na poziomie pracodawcy**.

W kolejnym artykule *Zasady wynagradzania pracowników wynikające z prawa pracy i ich porównanie z praktyką firm oraz teorią zarządzania personelem*, (w) *Aktualne problemy zarządzania – teoria i praktyka*, Warszawa 2012 - **prezentuję ogólne założenia autorskiej koncepcji zasad wynagradzania, które powinny być wyznacznikiem dla tworzenia autonomicznych źródeł prawa pracy**. Co prawda zasady związane z wynagradzaniem są częściowo wymieniane w niektórych przepisach (np. art. 13 KP), cytowane w literaturze, czy

¹⁰ zwanej również bodźcową (W. Sanetra *Bodźcowa funkcja wynagrodzenia za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej* (w) *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji* (red.) W. Sanetra, Warszawa 2009, s. 17)

¹¹ zwanej też alimentarną (M. Świąciecki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 403) lub alimentacyjną (M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalenie*, Łódź 1976, s. 7)

też w orzeczeniach, nie zostały jednak jak dotąd uporządkowane. Dlatego też, mając świadomości trudności tego zadania, jednym z celów mojej działalności naukowej uczyniłem przedstawienie propozycji katalogu prawnych zasad wynagradzania, który uwzględniając kontekst historyczny, oraz uregulowania międzynarodowe i europejskie¹² zawierałby również refleksje wynikające z teorii zarządzania. **Zasady te jako wynikające z instytucji prawa pracy powinny realizować określone cele tej gałęzi prawa, dlatego też dokonałem ich podziału zgodnie z systematyką podstawowych – tradycyjnych funkcji prawa pracy: ochronnej i organizatorskiej.** Jako służebne dla realizacji funkcji ochronnej przyjmuję te zasady wynagradzania, które zapewniają pracownikowi „ochronę” przyznanych świadczeń i zaliczam do nich **obligatoryjność, korzystność, niedyskryminację, gotówkowość oraz godziwość.** (Przy czym jestem świadomy kontrowersyjności zasadności wydzielenia tej ostatniej zasady, mimo iż wynika ona *expressis verbis* z art. 13 KP). Natomiast funkcja organizatorska daje pracodawcy uprawnienie do organizacji procesu pracy, a w zakresie zasad przejawia się odpowiedzią na pytanie, jak kształtować wynagradzanie. Do tej grupy zasad zaliczam **formalizm, ekwiwalentność zmodyfikowaną oraz partykularyzm.** Należy zwrócić uwagę, że zaproponowany katalog stanowiąc zamkniętą całość zawiera również wewnętrzne ograniczenia, bowiem stosowanie jednej zasady nie może abstrahować od realizacji pozostałych. Przykładowo można wymienić zasadę korzystności w powiązaniu z wyinterpretowaną z zasady godziwości koncepcją ograniczania niewspółmiernie wysokich wynagrodzeń, czy też z zasadą niedyskryminacji, która daje pracownikom prawo do domagania się takiego samego traktowania za wypełnianie takich samych obowiązków.

Niektóre z wymienionych wyżej zasad omawiam szczegółowo w odrębnych publikacjach. I tak **zasadzie niedyskryminacji** poświęciłem dwa opracowania: *Prohibition of discrimination in wages*, (w) *The Critique of Law. Independent Legal Studies*, vol III *Equality* (red.) W. Hoff, oraz *Zakaz dyskryminacji w wynagrodzeniu w świetle przepisów prawa i praktyka jego wdrażania*, (w) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* (red.) A. Świątkowski Kraków 2005 r. Przy czym **stawiam tezę, że zasada ta w zakresie wynagradzania dotyczy obecnie nie tylko pracowników między sobą, ale należy ją stosować również do osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy**, czemu dałem wyraz w opracowaniu *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, MoPr 3/12. Drugą zasadą w której

¹² na konieczność takiego szerszego podejścia do problematyki zasad prawa zwracał zresztą uwagę już T. Zieliński (patrz *Prawo pracy. Zarys systemu Część I Ogólna*, Warszawa – Kraków 1986, s. 197)

znajduje odzwierciedlenie nie tylko prawo pracy i teoria zarządzania, ale również katolicka nauka społeczna, jest **zasada godziwości** o której piszę w opracowaniu *Pojęcie płacy godziwej w ujęciu multidyscyplinarnym*, (w) *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, Warszawa 2013. Należy jednak wskazać, że nauki te podchodzą do niej z zupełnie różnych punktów widzenia. I tak jak podejście katolickiej nauki społecznej i nauki zarządzania nie budzą w tym względzie specjalnych wątpliwości, tak powiązanie godziwości w art. 13 KP z minimalnym wynagrodzeniem oznacza, moim zdaniem, że normatywny charakter tej zasady jest problematyczny, na co zresztą zwraca się już od pewnego czasu uwagę w doktrynie prawa pracy¹³.

Ze względu na ograniczony charakter oddziaływania powszechnego prawa pracy na kwestie wynagradzania, co jest przejawem wyróżnionej przeze mnie zasady partykularyzmu, w kolejnej części mojej działalności naukowo - badawczej zająłem się głównymi źródłami uprawnień pracowników jakimi są **układy zbiorowe pracy i regulaminy wynagradzania**. Przy czym, tak jak kwestia układów zbiorowych pracy jako podstawowego źródła problematyki wynagradzania, od strony doktrynalnej nie budzi wątpliwości, o czym piszę w opracowaniu *Problematyka wynagradzania pracowników w układach zbiorowych pracy. Teoria i praktyka początku drugiej dekady XXI wieku w świetle poglądów Wacława Szuberta* (w) *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, (red.) Z. Góral Warszawa 2013, oraz w glosie do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18.11. 2002 r. K 37/01, MoP 14/03 tak, **stawiam tezę, że niewłaściwe jest traktowanie regulaminów wynagradzania jako jednego rodzaju źródła prawa, bez względu na to czy są one wydane jednostronnie przez pracodawców, czy też w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi**. Moim zdaniem w tym drugim przypadku mamy do czynienia z porozumieniem zbiorowym, którego moc prawna oraz zasady interpretacji powinny być takie same jak układu zbiorowego pracy. Taka też jest konkluzja opracowań *Kompetencje związków zawodowych w zakresie kształtowania wynagrodzeń i przyznawania innych świadczeń*, (w) *System prawa pracy. Tom V Zbiorowe prawo pracy*, (red.) K.W. Baran, Warszawa 2014, *Regulaminy wynagrodzeń przyjęte w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi a zakładowy układ zbiorowy pracy. Czy jest zasadność różnicowania ich w zakresie mocy wiążącej a także sposobów stosowania?* (w) *Studia z zakresu prawa pracy*, (red.) A.M. Świątkowski, Kraków 2010, oraz *Regulamin wynagradzania - glosa - I PK 349/03, MoPr 12/05*. Co więcej ze względu na bardzo niski poziom uzwiązkowienia w Polsce oraz

¹³ Z. Góral *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 174

wynikającą z prawa europejskiego konieczność promocji dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy, **opowiadam się zdecydowanie w przypadku pracodawców, u których nie działają związki zawodowe, za dopuszczeniem pozazwiązkowego przedstawicielstwa do negocjowania autonomicznych źródeł prawa pracy z zakresu wynagradzania.** Trudno bowiem zaakceptować aktualnie istniejący stan prawny, zgodnie z którym w zdecydowanej większości podmiotów, kwestia najważniejsza dla pracowników jaką jest ich wynagradzanie, została pozostawiona do arbitralnej decyzji pracodawcy. Stanowi to, moim zdaniem, ewidentny przejaw naruszenia zasady negatywnej wolności związkowej, która wynika nie tylko z polskiego ale również międzynarodowego prawa pracy, o czym piszę szerzej w cyklu publikacji "Międzynarodowe i europejskie prawo pracy i jego wpływ na prawo polskie".

Autonomiczne źródła prawa z zakresu wynagradzania bez względu na ich nazwę jak i sposób przyjmowania mają jednak również pewne cechy wspólne, które powodują istotne problemy praktyczne. I tak jednym z istotnych „mankamentów” prawnych jest niewątpliwie samo podejście do pojęcia „pracodawcy”, w ramach którego ustalone są kwestie wynagradzania. Obowiązujący w Polsce model zarządczy prawa pracy sprawia, że przedsiębiorcy, którzy są odpowiednikiem pracodawcy właścicielskiego istniejącego w innych krajach, mają bardzo dużą swobodę w kreowaniu „wewnętrznych pracodawców”, dzięki czemu mogą prowadzić różną politykę wynagradzania w poszczególnych podmiotach, nie do końca usprawiedliwioną obiektywnymi powodami. Kwestie te opisałem w artykule *Pojęcie pracodawcy w polskim prawie pracy i wynikające z niego problemy praktyczne (w) Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów), (red.) B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013*, w którym stawiam tezę, że **w obecnych realiach gospodarczych dla prawidłowej realizacji zasady niedyskryminacji w wynagradzaniu niezbędnym jest powrót do tradycyjnej koncepcji pracodawcy – właścicielskiego**, który odpowiadałby za prawidłowość i jednolitość wynagradzania zatrudnionych przez siebie pracowników.

Drugą "bołączką", z którą spotykam się na co dzień analizując postanowienia autonomicznych źródeł prawa, jest sposób kształtowania wynagrodzenia zasadniczego, a konkretnie, wielokrotnie **brak jakichkolwiek informacji na temat kwot wynagrodzenia jakie można otrzymać na poszczególnych stanowiskach**, co jest jeszcze bardziej „wzmacniane” wprowadzonymi do tych źródeł postanowieniami nakazującymi samym zainteresowanym zachowanie tajemnicy co do wysokości zarobków. Kwestii tej poświęciłem opracowanie *Regulamin wynagrodzeń a zasada tajności indywidualnego wynagrodzenia za*

pracę, MoPr 3/09, oraz artykuł *Podawanie wysokości pensji w ofertach pracy to na zachodzie standard*, Rzeczpospolita. Dobra Firma, 14.12. 2007, w których w oparciu o założenia teorii motywacji, wynikający z prawa obowiązek przestrzegania zasad niedyskryminacji i formalizmu oraz standardy istniejące w innych krajach **opowiadam się przeciwko uznaniu legalności takich praktyk.**

Kolejną kwestią dotyczącą autonomicznych źródeł prawa z zakresu wynagradzania, którą poddałem szczegółowej analizie, są **przyczyny braku uregulowań tej problematyki na poziomie branżowym, co jest wynikiem niemal zupełnego braku w Polsce ponadzakładowych układów zbiorowych pracy** - dalej PUZP. Na ten temat piszę w opracowaniu *Dopuszczalność zwolnienia się z postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawców indywidualnych*, (w) *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej. (Zbiór studiów)*, (red.) B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2012, oraz w *Głosie do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18.11. 2002 r. K 37/01*, MoPr 8/04. W opracowaniach tych stawiam tezę, że **jedną z istotnych przyczyn braku zawierania takich porozumień jest niemożliwość jednostronnego wycofania się przez poszczególnych pracodawców z nałożonych na nich na podstawie PUZP zobowiązań, głównie w zakresie wynagradzania pracowników**, nawet wtedy, gdy ich sytuacja ekonomiczna jak najbardziej uzasadniałaby takie działanie. Ponadto uważam, że PUZP spełniały swoją rolę w ramach rynku zamkniętego, a więc ograniczały dumping socjalny w ramach jednej jurysdykcji prawnej. W przypadku globalizacji, ta podstawowa rola tego aktu nie znajduje już zastosowania, dlatego też nawet w krajach, w których ponadzakładowe porozumienia regulują w sposób bardzo szeroki kwestie wynagradzania, tak jak ma to miejsce np. w Niemczech, następuje również odwrót od tego źródła uprawnień pracowników, o czym piszę w opracowaniu *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, MoPr 9/12.

Ostatnim zagadnieniem, które poddałem ocenie w ramach omawianego cyklu publikacji, jest bardziej szczegółowa **analiza specyficznych praktyk wynagradzania stosowanych w wybranych sektorach oraz w stosunku do szczególnych grup zatrudnionych**. To pierwsze kryterium zastosowałem w przypadku tekstów *Zasady wynagradzania pracowników w podmiotach prowadzących działalność gospodarczą, znajdujących się pod rzeczywistą kontrolą Skarbu Państwa lub jednostek samorządowych. Uwagi de lege ferenda*, (w) *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40 – lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, oraz *Zasady wynagradzania w branży energetycznej w*

światle układów zbiorowych pracy. Czy dają one podstawę do motywowania pracowników?, (w) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej. Liber Amicorum Profesora. A.M. Świątkowskiego*, Kraków 2009. Natomiast drugie w artykułach *Zasady kształtowania wynagrodzeń członków zarządów spółek kapitałowych. Teoria i praktyka polska na tle europejskim*, (w) *Księga Pamiątkowa ku czci Profesora H. Lewandowskiego*, Warszawa 2008, *Zasady wynagradzania menedżerów sektora finansowego w świetle nowych przepisów UE*, MoPr 6/11 oraz „Komin” a sprawa polska w kontekście zasad sprawiedliwości społecznej, MoPr 8/05. Wynikające z tych publikacji wnioski potwierdzają, moim zdaniem, **zasadność wydzielenia zasady partykularyzmu jako jednego z podstawowych wyznaczników wynagradzania pracowników u pracodawców przedsiębiorców i to zarówno ze względu na sektor działalności jak i sprawowaną funkcję.**

2. 3 Wnioski

Podsumowując rozważania zawarte w cyklu publikacji: "Wynagradzanie pracowników i zasady jego kształtowania w autonomicznych źródłach prawa pracy" należy podać następujące konstatacje stanowiące istotny wkład w rozwój doktryny prawa pracy:

1. Wynagradzanie, mimo iż jest kategorią wspólną w przypadku wszystkich zatrudnionych rządzi się jednak innymi założeniami w przypadku pracowników zatrudnionych przez pracodawców przedsiębiorców, a innymi w przypadku osób pracujących w sektorze budżetowym. Dlatego też analiza prawnych uwarunkowań wynagradzania tych dwóch grup musi być dokonywana oddzielnie.
2. Propozycja jednolitej definicji pojęć wynagrodzenie i wynagradzanie, mająca na celu uniknięcie istniejących obecnie sporów doktrynalnych w przypadku oceny zakresu przedmiotowego pojęcia wynagrodzenie stosowanego na potrzeby różnych instytucji prawnych.
3. Stworzenie katalogu zasad wynagradzania, które powinny być wykorzystywane przy tworzeniu autonomicznych źródeł prawa pracy. Przy czym zasady te, w tym zwłaszcza niedyskryminacja i roszczeniowość, wbrew poglądom części doktryny, powinny dotyczyć w zdecydowanej większości przypadków wszystkich świadczeń związanych z pracą, a więc również nagród i premii uznaniowych, a także świadczeń stażowych opartych na nieuzasadnionych podstawach.
4. Multidyscyplinarne podejście do problematyki wynagradzania poprzez wykorzystanie na potrzeby analizy prawnej dorobku innych nauk w tym zwłaszcza ZZL, a także katolickiej

nauki społecznej. Jest to szczególnie ważne przy tworzeniu katalogu i interpretacji zasad oraz funkcji wynagradzania.

5. Przeprowadzenie po raz pierwszy w Polsce na tak szeroką skalę – 450 autonomicznych źródeł prawa pracy – praktycznej weryfikacji sposobów realizacji formalnoprawnych wymogów wynagradzania pracowników i wyciągnięcie z niej wniosków *de lege ferenda* odnośnie koniecznych zmian w prawie, aby odpowiadało ono rzeczywistości, a nie stanowiło jedynie „martwej litery”.

6. Uznanie, że autonomiczne źródła prawa pracy dotyczące problematyki wynagradzania należy podzielić nie według kryterium nazwy aktu, ale sposobu jego wydania. Tak więc zakładowe układy zbiorowe pracy powinny być tak samo traktowane jak regulaminy wynagradzania wydane w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi i należałoby objąć je jedną wspólną nazwą – porozumienia zbiorowe. *A contrario* od tak zdefiniowanych porozumień zbiorowych, należałoby odrębnie traktować autentyczne regulaminy wynagradzania wydane jednostronnie przez pracodawcę.

7. Ze względu na niski poziom uzwiązkowienia w przypadku pracodawców, u których nie działają zakładowe organizacje związkowe, należałoby dopuścić przedstawicielstwa pozazwiązkowe do negocjowania autonomicznych źródeł prawa pracy dotyczących wynagradzania.

V. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych

Poza wskazanym w punkcie IV głównym wątkiem moich rozważań, w swojej pracy naukowo – badawczej zajmuję się również innymi zagadnieniami, w ramach których wydzieliłem 3 główne cykle tematyczne.

Spis treści

- 1. "Wyzwania stojące przed prawem pracy w kontekście globalizacji i rozwoju gospodarki postindustrialnej z wykorzystaniem dorobku nauki zarządzania zasobami ludzkimi"**
- 2. "Międzynarodowe i europejskie prawo pracy i jego wpływ na prawo polskie"**
- 3. "Współpraca pracodawcy z pozazwiązkową reprezentacją pracowników"**
- 4. Inne publikacje**

1. "Wyzwania stojące przed prawem pracy w kontekście globalizacji i rozwoju gospodarki postindustrialnej z wykorzystaniem dorobku nauki zarządzania zasobami ludzkimi".

Do publikacji przygotowanych w ramach tego cyklu należy zaliczyć:

1. *Bezrobocie wyzwaniem dla prawa pracy epoki postindustrialnej*, (w) *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, (red.) Z. Góral, Warszawa 2013, s. 20 – 38;
2. *Pojęcie flexicurity w realiach polskich. Co należy zrobić, aby lepiej odpowiadało wyzwaniu rozwoju potencjału społecznego II dekady XXI wieku*, (w) *Rozwój potencjału społecznego organizacji – wyzwania w XXI wieku. Księga Jubileuszowa z okazji siedemdziesiątej rocznicy urodzin Profesora Mariana Dobrzyńskiego*, (red.) K. Klincewicz, W. Grzywacz, Warszawa 2012, s. 163-175;
3. *Wpływ globalizacji i ogólnoświatowego kryzysu na podstawy i warunki zatrudnienia. Wyzwania dla polskiego prawa pracy*, (w) *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa 26-28 maja 2011, (red.) L. Florek i Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 80-90;
4. *Prawne aspekty zatrudniania pracowników w czasie kryzysu*, *Master of Business Administration* 3/11, s.114-123;
5. *Funkcja promocyjna prawa pracy – co może oznaczać w zglobalizowanej gospodarce i co można zrobić, aby była skuteczniej realizowana*, (w) *Studia prawnicze. Rozprawy i Materiały Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego*, (red.) B. Wagner i E. Hofmańska, Kraków 2011, s. 63 - 78;
6. *Propozycje zmian mające na celu dopasowanie modelu stosunków pracy w Polsce do wyzwań początku drugiej dekady XXI wieku*, (w) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red.) A.M. Świątkowski, Kraków 2011, s. 9 - 19;
7. *Przeciwdziałanie bezrobociu z wykorzystaniem środków z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, na przykładzie projektu realizowanego przez PUP w Płocku* (współautor K. Ulińska), (w) *Społeczne i ekonomiczne uwarunkowania rozwoju regionu płockiego*, (red.) A. Nowak, M. Szałański, Warszawa 2010 r., s. 119-126.

Publikacje z cyklu **"Wyzwania stojące przed prawem pracy w kontekście globalizacji i rozwoju gospodarki postindustrialnej z wykorzystaniem dorobku nauki zarządzania zasobami ludzkimi"** są głosem w dyskusji na temat przyszłości prawa pracy, bowiem nie ulega wątpliwości, że globalizacja powoduje ucieczkę przedsiębiorców do krajów o niższych kosztach pracy, a także bardziej elastycznych formach zatrudnienia (patrz *Wpływ globalizacji i ogólnoswiatowego kryzysu na podstawy i warunki zatrudnienia. Wyzwania dla polskiego prawa pracy* (w) *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*). Pojawia się w związku z tym pytanie o to, jak powinny być uregulowane stosunki pracy w Polsce. Temat ten jest na tyle szeroki, że można go rozpatrywać z wielu perspektyw. Jedną z nich są działania doraźne mające na celu odpowiedzenie na wyzwania kryzysu (patrz *Prawne aspekty zatrudniania pracowników w czasie kryzysu*, MBA 3/11). Nie zwalniają one jednak doktryny prawa pracy od konieczności spojrzenia bardziej pogłębionego i perspektywicznego na pożądany model prawa pracy, odpowiadający wyzwaniom drugiej dekady XXI wieku. Pierwszym takim wyzwaniem jest bezrobocie, które stało się zjawiskiem na tyle powszechnym, że powinno być również przedmiotem zainteresowania prawa pracy. Świadczy o tym zresztą bezpośrednio art. 10 KP, zgodnie z którym, każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy, a więc dotyczy on nie tylko osób już zatrudnionych, ale również bezrobotnych (patrz *Bezrobocie wyzwaniem dla prawa pracy epoki postindustrialnej* (w) *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, (red.) Z. Góral, Warszawa 2013). Tak więc, aby umożliwić poszukującym pracy realizację tego prawa wydaje się zasadny **postulat rozszerzenia tradycyjnego katalogu funkcji prawa pracy o funkcję promocyjną** (patrz *Funkcja promocyjna prawa pracy – co może oznaczać w zglobalizowanej gospodarce i co można zrobić, aby była skuteczniej realizowana*. Studia prawnicze. Rozprawy i Materiały Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego). Funkcja ta dotyczyć powinna nie tylko bezrobotnych, ale również osób zatrudnionych na podstawie prekaryjnych form zatrudnienia, które wręcz wielokrotnie zbliżają tych ostatnich do statusu bezrobotnych (patrz *Propozycje zmian mające na celu dopasowanie modelu stosunków pracy w Polsce do wyzwań początku drugiej dekady XXI wieku* (w) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red.) A.M. Świątkowski Kraków 2011). Próbą pogodzenia pojawiających się w tym zakresie sprzeczności jest koncepcja *flexicurity*, która jednak, na co należy zwrócić uwagę, nie ma swojego odzwierciedlenia w wielu krajach¹⁴. Osobiście **wyrażam pogląd, że w obecnych**

¹⁴ Przykładowo w opracowaniu *Le travail: Mode d'emploi*, (red) R. Fauroux Paris 1999 s. 173 wskazuje się przyczyny dlaczego model ten sprawdza się w Holandii a w praktyce został odrzucony we Francji

realiach polskich, koncepcja ta również nie znajduje zastosowania, gdyż poza uelastycznieniem sposobów ustania stosunku pracy a więc *flexibility*, nie zapewnia się zwalnianym pracownikom wystarczających gwarancji ochrony poziomu życia - a więc *security* (patrz *Pojęcie flexicurity w realiach polskich. Co należy zrobić, aby lepiej odpowiadało wyzwaniu rozwoju potencjału społecznego II dekady XXI wieku* (w) *Rozwój potencjału społecznego organizacji – wyzwania w XXI wieku. Księga Jubileuszowa z okazji siedemdziesiątej rocznicy urodzin Profesora Mariana Dobrzyńskiego*, (red.) K. Klincewicz, W. Grzywacz, Warszawa 2012).

2. "Międzynarodowe i europejskie prawo pracy i jego wpływ na prawo polskie".

Drugi cykl publikacji związany bezpośrednio z moimi pobytami w Komisji Europejskiej w Brukseli, Sekretariacie Rady Europy w Strasburgu oraz w Międzynarodowym Biurze Pracy w Genewie zatytułowałem **"Międzynarodowe i europejskie prawo pracy i jego wpływ na prawo polskie"**.

Do publikacji dotyczących tej tematyki można zaliczyć:

1. *Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy* (w) *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, (red.) K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 157 – 222;
2. *Źródła międzynarodowego i europejskiego prawa pracy*, (w) *Zarys Systemu Prawa pracy. Tom I. Prawo Pracy. Część Ogólna*, (red.) K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 330-358;
3. *Umowy o pracę na czas określony. Uwagi krytyczne*, (w) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red.) A.M. Świątkowski, Kraków 2008, s. 201-213;
4. *Porozumienia ramowe partnerów społecznych działających na poziomie Unii Europejskiej i problem z ich wdrażaniem do polskiego porządku prawnego*, MoPr 10/07, s. 507-508;
5. *Kontrola przestrzegania praw związkowych w regulacjach MOP*, cz. 2, MoPr 9/07, s. 464-467;
6. *Kontrola przestrzegania praw związkowych w regulacjach MOP*, cz. 1, MoPr 8/07, s. 404-407;
7. *Procedura uchwalania i interpretacji konwencji i zaleceń MOP*, (w) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red.) A. Świątkowski, Kraków 2007, s. 75-89;

8. *Regulacje europejskie dotyczące zbiorowego prawa pracy*, MoPr 3/06, s. 133-135;
37. *Wpływ prawa europejskiego na polskie indywidualne prawo pracy*, cz 2, MoPr 2/06 s. 73-75;
9. *Wpływ prawa europejskiego na polskie indywidualne prawo pracy cz 1*, MoPr 1/06, s. 18-22;
10. *Europejskie prawo pracy i jego wpływ na ustawodawstwo polskie*, Warszawa 2005, s. 5- 51;
11. *Podstawowe regulacje międzynarodowe dotyczące ochrony pracy*, MoPr 11/05, Wkładka Poradnik bhp – zagadnienia wybrane, s. 11-15;
12. *Stosowanie prawa europejskiego w Polsce przed przystąpieniem do UE*, MoPr 7/05, Wkładka Orzecznictwo Sądu Najwyższego, s. 24 - 26;
13. *Umowa na zastępstwo – czy można ją kwestionować ze względu na niezgodność z prawem europejskim*, MoPr 3/05, s. 61 - 63;
14. *Czas pracy i urlopy wypoczynkowe w uregulowaniach UE*, cz 2, MoPr 6/04, s. 156 – 159;
15. *Czas pracy i urlopy wypoczynkowe w uregulowaniach UE*, cz 1, MoPr 5/04, s. 126 - 131;
16. *Nowelizacja KP w zakresie dokumentacji pracowniczej. Czy na pewno wymagała tego UE?*, MoPr 4/04, s. 105 - 109;
17. *Polskie ustawodawstwo pracy a standardy socjalne Unii Europejskiej*, (w) *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Handlu i Prawa* Nr 7, (red.) F. Prusak, Warszawa 2003, s. 71 – 108.
18. Cykl 15 artykułów w czasopiśmie *Personel i Zarządzanie* – dalej PiZ, mających na celu przybliżenie osobom zajmującym się zarządzaniem personelem problematyki europejskiego prawa pracy oraz zatrudniania transgranicznego:
 - a. *Dyżur dyżurowi nierówny*, PiZ 12/04, s. 70-71;
 - b. *Przepisy europejskie regulujące przeprowadzanie szkoleń dotyczących bhp*, PiZ 11/04, s. 81-83;
 - c. *Zaliczanie okresów pracy za granicą do stażu pracy w Polsce*, PiZ 10/04, s. 89-91;
 - d. *Nowa dyrektywa Unii Europejskiej określająca zasady organizacji czasu pracy i prawo do wypoczynku*, PiZ 09/04, s. 76-79;
 - e. *Przepisy określające zasady wysyłania polskich pracowników do pracy w Niemczech po 1 maja 2004 r.*, PiZ 08/04, s. 52-54;

- f. *Rynek pracy z ograniczeniami*, PiZ 07/04, s. 94-97;
- g. *Równouprawnienie po europejsku*, PiZ 06/04, s. 77-79;
- h. *Polacy w spółce europejskiej*, PiZ 05/04, s. 80-84;
- i. *Akcesja do Unii nie oznacza automatycznej podwyżki płac*, PiZ 04/04, s. 98-99;
- j. *Bez dyskryminacji ze względu na płeć*, PiZ 03/04, s. 78-80;
- k. *Do Unii coraz bliżej*, PiZ 01/04, s. 84 – 87;
- l. *Zasady uzyskiwania świadczeń emerytalno-rentowych w państwach Unii Europejskiej*, PiZ 24/03, s. 84 – 87;
- m. *Świadczenia z tytułu choroby i macierzyństwa w sytuacji przemieszczani się pracowników w Unii Europejskiej*, PiZ 23/03, s. 50 – 51;
- n. *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej*, PiZ 22/03, s. 49-51;
- o. *Swoboda przepływu pracowników w ramach Unii Europejskiej – regulacje prawne*, PiZ 17/03, s. 52-55.

Cykl "Międzynarodowe i europejskie prawo pracy i jego wpływ na prawo polskie" ma cztery podstawowe założenia. Pierwszym jest **prezentacja źródeł międzynarodowego i europejskiego prawa pracy i sposobów w jakie oddziałują one na ustawodawstwo krajowe**. Do publikacji dotyczących tej tematyki zaliczam *Źródła międzynarodowego i europejskiego prawa pracy*, (w) *Zarys Systemu Prawa pracy Tom I. Prawo Pracy. Część Ogólna*, (red.) K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 330-358, *Porozumienia ramowe partnerów społecznych działających na poziomie Unii Europejskiej i problem z ich wdrażaniem do polskiego porządku prawnego*, MoPr 10/07, s. 507-508, *Procedura uchwalania i interpretacji konwencji i zaleceń MOP*, (w) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red.) A. Świątkowski, Kraków 2007 r.

Drugim jest **popularyzacja uregulowań międzynarodowego i europejskiego prawa pracy w oparciu o literaturę często niedostępną w Polsce**. Realizację tego celu można znaleźć w następujących publikacjach *Europejskie prawo pracy i jego wpływ na ustawodawstwo polskie*, Warszawa 2005 s. 5- 51, *Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy*, (w) *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, (red.) K.W. Baran, Warszawa 2014, *Regulacje europejskie dotyczące zbiorowego prawa pracy*, MoPr 3/06, *Czas pracy i urlopy wypoczynkowe w uregulowaniach UE, cz 1*, MoPr 5/04, *cz 2*, MoPr 6/04,

Podstawowe regulacje międzynarodowe dotyczące ochrony pracy, MoPr 11/05, a także w cyklu 15 artykułów w miesięczniku *Personel i Zarządzanie*.

Trzecim jest prezentacja stosunkowo mało znanego "operacyjnego" działania MOP, a więc **mechanizmów kontroli przestrzegania konwencji i zaleceń**, które stały się wzorcem dla działania innych organizacji. Do publikacji na ten temat zaliczam opracowania *Kontrola przestrzegania praw związkowych w regulacjach MOP*, cz. 1 MoPr 8/07 oraz cz. 2 MoPr 9/07.

Czwartym "obszarem zainteresowania" uczyniłem **ocenę prawidłowości wdrożenia zarówno "litery jak i ducha" omówionych wyżej uregulowań międzynarodowego i europejskiego prawa pracy** w polskim porządku prawnym. Do publikacji ogólnych dotyczących tej tematyki zaliczam opracowania: *Polskie ustawodawstwo pracy a standardy socjalne Unii Europejskiej*, (w) *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Handlu i Prawa, Stosowanie prawa europejskiego w Polsce przed przystąpieniem do UE*, MoPr 7/05, *Wpływ prawa europejskiego na polskie indywidualne prawo pracy*, cz. 1, MoPr 1/06, cz. 2, MoPr 2/06. Natomiast do opracowań analizujących poszczególne instytucje prawa pracy zaliczam *Umowy o pracę na czas określony. Uwagi krytyczne*, (w) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red.) A.M. Świątkowski, Kraków 2008, *Umowa na zastępstwo – czy można ją kwestionować ze względu na niezgodność z prawem europejskim*, MoPr 3/05, oraz *Nowelizacja KP w zakresie dokumentacji pracowniczej. Czy na pewno wymagała tego UE?*, MoPr 4/04.

3. "Współpraca pracodawcy z pozazwiązkową reprezentacją pracowników".

Trzeci cykl publikacji zatytułowałem **"Współpraca pracodawcy z pozazwiązkową reprezentacją pracowników"**. Zaliczam do niego:

1. *Dialog społeczny*, (w) *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, (red.) K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 945-978;
2. *Porozumienia restrukturyzacyjne oraz związane z utrzymaniem miejsc pracy w podmiotach, w których nie działają zakładowe organizacje związkowe*, MoPr 5/10, s. 231-234;
3. *Równość czy równowaga w zbiorowych stosunkach pracy*, (w) *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty i*

wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7-9 maja 2009, Warszawa 2009, s. 249-257;

4. *Podwładny nie zyska od szefa tylu informacji, ile zdoła rada*, Rzeczpospolita 7.01. 2009, (współautor G. Orłowski);
5. *Nowa dyrektywa o Europejskich Radach Zakładowych i jej wpływ na polskie prawo pracy*, MoPr 8/09, s. 397-401;
6. *Załoga a rada pracowników*, (w) *Informowanie i konsultowanie pracowników w polskim prawie pracy*, (red). A. Sobczyk, Kraków 2008, s.103-113;
7. *Nowy model zbiorowych stosunków pracy w Polsce w kontekście wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 1.7. 2008 r.*, MoPr 8/08, s. 398 - 402;
8. *Rada Pracowników 2006*, Warszawa 2006, s. VII-XXII;
9. *Nowe uregulowania dotyczące informowania i konsultowania się pracowników w praktyce. Pierwsze doświadczenia*, MoPr 12/06, s.631-633;
10. *European Works Councils*, Human Resource Management 1/04, s. 57-61.

W ramach tego cyklu stawiam tezę, że ze względu na wynikający z Konstytucji, a także z prawa międzynarodowego i europejskiego, wymóg promowania dialogu społecznego również na szczeblu zakładu pracy (patrz *Dialog społeczny*, (w) *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, (red.) K.W. Baran, Warszawa 2014), należy uznać, że **podmiotem uprawnień z zakresu zbiorowego prawa pracy jest załoga *in corpore*, która może realizować swoje interesy za pośrednictwem dowolnie wybranych podmiotów** (patrz *Załoga a rada pracowników*, (w) *Informowanie i konsultowanie pracowników w polskim prawie pracy* (red). A. Sobczyk, Kraków 2008). W pierwszym rzędzie są to oczywiście związki zawodowe, a tam gdzie organizacje te nie powstały konieczne jest dopuszczenie do reprezentowania pracowników przez inne podmioty, które miałyby uprawnienia zbliżone do związków zawodowych (patrz *Porozumienia restrukturyzacyjne oraz związane z utrzymaniem miejsc pracy w podmiotach, w których nie działają zakładowe organizacje związkowe*, MoPr 5/10). Dlatego też stawiam tezę, że należy obecnie mówić o **nowym modelu zbiorowych stosunków pracy w Polsce**. (patrz *Nowy model zbiorowych stosunków pracy w Polsce w kontekście wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 1.7. 2008 r.*, MoPr 8/08).

Drugą tezę również opartą na wymogach prawa międzynarodowego jest konieczność **ustawowego rozgraniczenia uprawnień związków zawodowych i pozazwiązkowej reprezentacji pracowników, jeżeli działają one u jednego pracodawcy, tak aby to drugie przedstawicielstwo nie osłabiało siły negocjacyjnej związków zawodowych**, które w

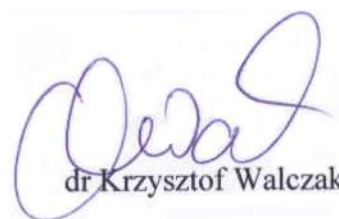
aktualnych realiach prawnych mają w zakresie zbiorowego prawa pracy reprezentować wszystkich pracowników. Dotyczy to w szczególności uprawnień rad pracowników w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia, z którymi należy negocjować to samo co ze związkami zawodowymi.

4. Inne publikacje

Do pozostałych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy zaliczam:

1. *Prawo pracy. Seria akademicka*, (red.). K.W. Baran – 4 wyd., Warszawa 2013, autor części *Równe traktowanie w zatrudnieniu* (s. 71-80), *Umowa o pracę* (s.168-177), *Przekształcenia zobowiązaniowego stosunku pracy* (s. 178 – 188), *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę* (s. 256-265), *Zakaz konkurencji* (s. 350- 357), *Czas pracy* (s. 379 – 396), *Urlopy pracownicze* (s. 397 – 409), *Ochrona rodzicielstwa* (s. 454-465);
2. *Prawo pracy. Prawo dla ekonomistów*, (red.) A. Patulski – 5 wyd., Warszawa 2013, autor części *Źródła i zasady prawa pracy* (s. 19 – 36);
3. *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) W. Muszalski – 9 wyd., Warszawa 2013, autor komentarza do art. 101(1) – 101(4) (s. 271- 289), art. 207 – 237(15) (s. 631 – 698) oraz art. 296-305 (s. 858-866);
4. *Ochrona danych osobowych kandydata do pracy w trakcie rekrutacji, (w) Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, (red.) T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012, s. 80 - 102;
5. *Zakres ochrony osób na urlopach wychowawczych oraz korzystających ze skróconego czasu pracy od 1.1. 2009 r – analiza krytyczna*, MoPr 6/09, s. 286-290;
6. *Szczególna ochrona czy bezwzględna równość? Dylematy związane z dopuszczeniem kobiet do prac tradycyjnie uznanych za męskie*, MoPr 4/08, s. 177-180;
7. *Uwagi dotyczące pojęcia „rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika”*, MoPr 2/08, s.62-63;
8. *Przekazywanie pracodawcy przez związek zawodowy imiennej listy członków – prawo czy obowiązek?*, MoPr 1/08, s. 18-21;
9. *Porzucenie pracy – teoria i praktyka*, MoPr 4/07, s.176-179;

10. *Kary porządkowe jako narzędzie polityki personalnej*, MoPr 1/07, s.7-8;
11. *Umowa o pracę na czas określony – czy rzeczywiście mniej korzystna niż na czas nieokreślony*, MoPr 5/06, s. 234-235;
12. *Związki zawodowe w szkołach*, MoPr 11/05, s. 292;
13. *Corporate governance – moda czy konieczność*, MoPr 9/05, s. 233 - 234;
14. *Spuścizna Jana Pawła II w zakresie relacji pracowniczych – wyzwania dla rządów i partnerów społecznych*, MoPr 5/05 s. 116 – 119;
15. *Kodeks pracy. Wybór orzecznictwa*, Warszawa 2005, s. 1-367;
16. *Wpływ fuzji i przejęć na zatrudnienie pracowników – wybrane zagadnienia*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi 3-4/04, s. 33-40;
17. *Zasady zwolnień grupowych pracowników w 2003 – 2004 – podobieństwa i różnice*, MoPr 1/04, s. 12 – 15;
18. *Zakaz konkurencji oraz inne ograniczenia prowadzenia działalności przez pracownika*, (w) *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Handlu i Prawa* Nr 8, (red.) F. Prusak, Warszawa 2003, s. 36 – 47.



dr Krzysztof Walczak