

SABINA POCHOPIEŃ-BELKA

ORCID: 0000-0001-5505-6077

Uniwersytet Opolski

ROLA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W URZECZYWISTNIANIU ZASADY WOLNOŚCI PRACY

Abstrakt: Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy. Celem niniejszego opracowania jest odpowiedź na pytanie, czy wykonywanie przez nią zadań wynikających z treści art. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy może służyć urzeczywistnianiu zasady wolności pracy.

Słowa kluczowe: Państwowa Inspekcja Pracy, zasada wolności pracy, nadzór i kontrola nad przestrzeganiem prawa pracy

1. WPROWADZENIE

Punktem wyjścia do rozważań o wolności pracy należy uczynić art. 65 Konstytucji RP¹ stanowiący w ust. 1, że każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, zaś w ust. 2 — że obowiązek pracy może zostać nałożony wyłącznie w drodze ustawy. Zgodnie zaś z ust. 5 analizowanego przepisu władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych. W literaturze przedmiotu zauważa się jednak, że analiza treści tej zasady nie może abstrahować ponadto od treści art. 32 Konstytucji, będącego gwarantem równego dostępu do zatrudnienia, czy art. 60 ustawy zasadniczej stanowiącego o dostępie do służby publicznej². Wymaga podkreślenia, że w treści wolności pracy dochodzi do wyróżnienia jej aspektu pozytywnego i negatywnego. Na pierwszy z nich składa się możliwość wyboru rodzaju pracy (aspekt kwalifikowany), pracodawcy (aspekt podmiotowy)

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.)

² A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 2. *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013.

oraz miejsca zatrudnienia (aspekt przestrzenny)³. Natomiast aspekt negatywny materializuje się w postaci zakazu ustanowienia obowiązku pracy zagrożonego sankcją karną lub administracyjną w przypadku niepodporządkowania się mu⁴.

Jak wynika z treści art. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy⁵, Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy, w szczególności w zakresie przepisów i zasad bhp oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, w zakresie określonym ustawą. Celem niniejszego opracowania jest odpowiedź na pytanie, jaką rolę odgrywa Państwowa Inspekcja Pracy w zakresie urzeczywistniania zasady wolności pracy. Analiza ta prowadzona będzie w kontekście zadań Państwowej Inspekcji Pracy wynikających z treści art. 10 ustawy o PIP.

2. NADZÓR I KONTROLA NAD PRZESTRZEGANIEM PRZEPISÓW PRAWA PRACY A URZECZYWISTNIANIE ZASADY WOLNOŚCI PRACY

A. UMOWY OGRANICZAJĄCE PRACOWNIKA W PODEJMOWANIU DODATKOWEGO ZATRUDNIENIA

Stosownie do treści art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o PIP do zadań tego organu należą nadzór i kontrola nad przestrzeganiem prawa pracy, w szczególności w zakresie takich kwestii jak przepisy i zasady bhp, przepisy dotyczące stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych. Należy jednak podkreślić, że posłużenie się przez ustawodawcę zwrotem „w szczególności” oznacza, że wyliczenie to ma charakter nieenumeratywny. Ustawodawca nie ograniczył więc zakresu przedmiotowego prawa pracy, którego przestrzeganie poddane zostało kontroli i nadzorowi Państwowej Inspekcji Pracy⁶. Termin „kontrola” w nauce prawa administracyjnego rozumiany jest jako obserwacja określonych zjawisk, ich analiza oraz formułowanie wniosków i propozycji na podstawie tych obserwacji i analiz⁷. Natomiast nadzór, w odróżnieniu od kontroli, ma charakter władczy,

³ Wyrok TK z dnia 23 czerwca 1999 roku, K 30/98, OTK 1999/5/10.

⁴ L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 2, wyd. 2, red. L. Garlicki, M. Zubik, LEX, art. 65.

⁵ Dz.U. z 2024 r. poz. 97 ze zm. (dalej: ustawa o PIP).

⁶ K. Rączka, [w:] *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, J. Jagielski, K. Rączka, LEX 2008, art. 10.

⁷ E. Ura, *Prawo administracyjne*, Warszawa 2006, s. 264, cyt. za: *ibidem*.

umożliwia bowiem ingerencję w działalność podmiotu kontrolowanego w celu restytucji stanu zgodnego z prawem lub założonymi celami⁸. Wskazane właściwości prowadzą z kolei do wniosku, że środki naprawcze przysługujące Państwowej Inspekcji Pracy, takie jak wystąpienia czy polecenia, są środkiem kontroli, natomiast decyzje administracyjne — nadzoru⁹.

Za szczególnie istotne z punktu widzenia urzeczywistniania wolności pracy przepisy prawa pracy należy uznać art. 26¹ oraz art. 101¹–101⁴ kodeksu pracy¹⁰. Pierwszy z nich stanowi, że pracodawca nie może zabronić pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Wyjątkami w powyższym zakresie są umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz sytuacja, gdy przepis odrębny stanowi inaczej. W konsekwencji powyższego umowa ograniczająca pracownika w podejmowaniu równoległego zatrudnienia niebędącego działalnością konkurencyjną zawarta pomiędzy stronami stosunku pracy jest nieważna¹¹. W kontekście instytucji zakazu konkurencji naruszenie przepisów prawa pracy może polegać w szczególności na braku określenia w umowie o zakazie konkurencji, przez jaki okres po ustaniu stosunku pracy obowiązuje zakaz, określeniu odszkodowania za powstrzymywanie się od zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy w wysokości niższej niż ta wynikająca z treści art. 101² § 3 k.p. czy zastrzeżeniu kary umownej w zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy¹². Konstatacja, że kwestie dotyczące ograniczania pracownika w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia oraz działalności konkurencyjnej mogą być przedmiotem kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, wymaga jednak odpowiedzi na pytanie, jakie działania organ ten może podjąć w przypadku stwierdzenia uchybień w tym zakresie. Analiza treści art. 11 ustawy o PIP prowadzi do wniosku, że środkami tymi będą skierowanie wystąpienia bądź wydanie polecenia w sprawie usunięcia naruszeń oraz wyciągnięcie konsekwencji w stosunku do osób winnych¹³. Jak wskazał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie, wystąpienie właściwego organu PIP nie jest decyzją administracyjną oraz nie jest aktem władczym.

⁸ M. Szewczyk, *Nadzór w materialnym prawie administracyjnym. Administracja wobec wolności, własności i innych praw podmiotowych jednostki*, Poznań 1995, cyt. za K. Rączka, [w:] *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy...*, art. 10.

⁹ D. Makowski, [w:] *System prawa pracy*, t. 8. *Prawo rynku pracy*, red. K.W. Baran, M. Włodarczyk, Warszawa 2018, s. 1496–1499.

¹⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku — Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 878, dalej: k.p.).

¹¹ Zob. K. Jaśkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, LEX 2024, art. 26 (1).

¹² Wyrok SN z dnia 8 stycznia 2008 roku, II PK 120/07, OSNP 2009, Nr 3–4, poz. 40.

¹³ Art. 11 ust. 1 pkt 8 ustawy o PIP; zob. D. Makowski, *Zakres zastosowania wystąpienia inspektora pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9.

Zawiera jedynie stwierdzenie naruszenia przepisów prawa pracy oraz wezwanie do ich usunięcia w określonym terminie. Stanowi ono zalecenie czy też postulat wobec pracodawcy¹⁴.

Stosownie do treści art. 36 ustawy o PIP wystąpienie powinno zawierać wniosek i ich podstawę prawną. Za jego pomocą inspektor pracy wnosi o przywrócenie stanu zgodnego z prawem. Wnioski pokontrolne mogą mieć charakter profilaktyczny, zobowiązujący pracodawcę do zaniechania naruszeń prawa pracy w określonym zakresie na przyszłość lub wymagający podjęcia przez pracodawcę konkretnych działań, na przykład polegających na zmianie aktów prawa wewnątrzzakładowego¹⁵. Nie budzi kontrowersji, że w kontekście bezprawnego ograniczania przez pracodawcę podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia niebędącego działalnością konkurencyjną wnioski pokontrolne mogą mieć charakter profilaktyczny, a więc zobowiązujący pracodawcę do tego, by w przyszłości nie zawierał umów z naruszeniem dyspozycji art. 26¹ k.p., określił w umowie o zakazie konkurencji okres obowiązywania zakazu i wysokość odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy zgodnie z dyspozycją art. 101² § 3 k.p. czy też nie zastrzegął kary umownej w umowie o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Rozważenia wymaga jednak okoliczność, czy w ramach wystąpienia możliwe i celowe jest zobowiązanie pracodawcy do podjęcia działań wobec zawartych umów, które cechują się wadliwościami wskazanymi wcześniej. Należy bowiem podkreślić, że sprzeczność wskazanych postanowień umownych z przepisami prawa pracy prowadzi do różnych konsekwencji. W przypadku umowy ograniczającej pracownika w podjęciu dodatkowego zatrudnienia niebędącego działalnością konkurencyjną oraz braku określenia czasu trwania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy sankcją jest nieważność umowy¹⁶, zaś nieokreślenie w klauzuli konkurencyjnej wysokości odszkodowania należnego pracownikowi lub określenie go poniżej wysokości wynikającej z treści art. 101² § 3 k.p. skutkuje zastąpieniem postanowienia o nieodpłatności odszkodowaniem w wysokości wynikającej ze wskazanego wcześniej przepisu¹⁷. W przypadku sankcji nieważności czynność nie wywołuje przewidzianych dla niej skutków prawnych¹⁸. Skoro czynność nie istnieje, bezprzedmiotowe byłyby jakiegokolwiek działania służące wyeliminowaniu jej z obrotu. Wydaje się, że w analizowanej sytuacji inspektor pracy może jedynie zalecić pracodawcy poinformowanie pracownika, że umowa nie wywołuje skutków prawnych. Podobnie

¹⁴ Postanowienie WSA w Krakowie z dnia 18 maja 2010 roku, III SA/Kr 304/10, LEX nr 784443.

¹⁵ K. Łapiński, [w:] *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2023, art. 36.

¹⁶ K. Jaśkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany...*, art. 26 (1); wyrok SN z dnia 2 października 2003 roku, I PK 453/02, Legalis nr 65033.

¹⁷ Wyrok SN z dnia 17 grudnia 2001 roku, I PKN 742/00, OSNP 2003, Nr 24, poz. 588.

¹⁸ P. Machnikowski, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, Warszawa 2023, art. 58.

w przypadku niezastrzeżenia wysokości odszkodowania w klauzuli konkurencyjnej inspektor pracy może zalecić pracodawcy poinformowanie pracownika o okoliczności, że z mocy prawa zostało ono ukształtowane w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Kolejnym środkiem przysługującym organom PIP jest polecenie. Jak wskazuje K. Łapiński, jego zakres przedmiotowy jest analogiczny jak w przypadku wystąpienia, jednakże jego zastosowanie ogranicza się do sytuacji, gdy nieprawidłowość zostanie usunięta bądź w toku kontroli, bądź niezwłocznie po jej zakończeniu¹⁹. Mając na uwadze stanowisko Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z 20 listopada 2012 roku w sprawie zakresu przedmiotowego polecenia, o którym mowa w art. 11 pkt 8 ustawy o PIP, należy stwierdzić, że w analizowanej kategorii spraw, odmiennie niż w przypadku wystąpienia, inspektor pracy nie będzie mógł za pośrednictwem tego środka formułować zaleceń profilaktycznych²⁰. Wydaje się jednak, że za dopuszczalne należy uznać polecenie poinformowania pracownika, że umowa zawarta z naruszeniem art. 26¹ k.p. i klauzula konkurencyjna nieokreślająca okresu jej obowiązywania są nieważne oraz że nieokreślenie w drugim ze wskazanych dokumentów należnego pracownikowi odszkodowania skutkuje tym, że przysługuje mu odszkodowanie w wysokości ustawowej.

B. ZAKAZ DYSKRYMINACJI

Analizując zagrożenie urzeczywistniania przez Państwową Inspekcję Pracy zasady wolności pracy poprzez sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy, należy ponadto wskazać na treść art. 18^{3a} k.p., stanowiącego w § 1, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Z kolei w § 2 analizowanej jednostki redakcyjnej wskazano, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Jak słusznie zauważa A. Sobczyk, dyskryminację, w fazie zarówno nawiązywania stosunku pracy, jak i jego wypowiedzania, należy kwalifikować jako oczywiste naruszenie wolności pracy. W charakteryzowanej sytuacji z powodów zakazanych dochodzi do ograniczenia wolności wyboru pracy poprzez uniemożliwienie jej podjęcia lub utrzymania²¹.

¹⁹ K. Łapiński, [w:] *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy...*, art. 11.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 154.

Analiza treści art. 11 ustawy o PIP prowadzi *prima facie* do wniosku, że w przypadku ustalenia przez inspektora pracy, iż pracodawca stosuje dyskryminację na etapie nawiązywania lub rozwiązywania stosunku pracy, podmiot ten może skierować do pracodawcy wystąpienie lub wydać polecenie w sprawie usunięcia naruszeń i wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do winnych osób. Brak jest kontrowersji w zakresie możliwości skierowania do pracodawcy wystąpienia o charakterze profilaktycznym zalecającego pracodawcy zaniechanie dyskryminacji przy nawiązywaniu czy rozwiązywaniu stosunku pracy. W przypadku jednak przeszłych działań pracodawcy analizowany środek naprawczy jest pozbawiony praktycznego znaczenia. W analizowanej kategorii spraw środkiem pozbawionym doniosłości praktycznej jest także polecenie. Jak wskazano w toku wcześniejszych rozważań, nie może ono mieć charakteru profilaktycznego. Niemożność jego zastosowania do sytuacji z przeszłości podyktowana jest zaś tymi samymi względami co w przypadku wystąpienia.

C. PRAWIDŁOWOŚĆ ROZWIĄZYWANIA STOSUNKU PRACY

Jak słusznie zauważa A. Sobczyk, jako nieuprawnioną ingerencję w wolność pracy pracownika należy kwalifikować również wadliwe wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę²². Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy w tym aspekcie podlegają między innymi takie kwestie jak:

- ustalenie w sposób prawidłowy długości okresu wypowiedzenia;
- wywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku skonsultowania zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją związkową reprezentującą pracownika;
- zawarcie w piśmie pracodawcy rozwiązującym umowę o pracę pouczenia o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy;
- ustalenie, czy nie zaistniała sytuacja rozwiązania stosunku pracy w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego bądź wychowawczego wbrew przepisom obowiązującym w tym zakresie;
- prawidłowość rozwiązywania umów w celu przygotowania zawodowego²³;
- wywiązywanie się przez pracodawcę z powinności wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony bądź rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia²⁴.

Analogicznie jak w przypadku poprzednio analizowanych kwestii, również w zakresie nieprawidłowości dotyczących rozwiązywania stosunku pracy nie ma kontrowersji co do możliwości zastosowania wystąpienia profilaktycznego. Za bardziej złożoną kwestię należy natomiast uznać dopuszczalność zalecenia

²² *Ibidem*, s. 166.

²³ A. Jasińska-Cichoń, *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, art. 10.

²⁴ Zob. art. 30 § 4 k.p.

pracodawcy w ramach wystąpienia podjęcia określonych działań dotyczących wadliwie złożonych w przeszłości oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy. W pierwszej kolejności rozważenia wymaga sytuacja błędnego określenia przez pracodawcę okresu wypowiedzenia umowy. Stosownie do treści art. 49 k.p. w sytuacji, gdy zastosowano okres wypowiedzenia krótszy niż wymagany, do rozwiązania umowy o pracę dochodzi wraz z upływem okresu wymaganego, zaś pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. W charakteryzowanej sytuacji z mocy prawa moment rozwiązania umowy o pracę zostaje przesunięty do czasu upływu prawidłowo określonego okresu wypowiedzenia²⁵. W konsekwencji powyższego, gdy inspektor pracy stwierdzi wadliwość w powyższym zakresie występującą jeszcze w okresie wypowiedzenia, może w ramach wystąpienia zalecić pracodawcy, by dopuścił pracownika do wykonywania pracy. Choć przepis art. 49 k.p. nie przesądza o obowiązku zatrudnienia przez pracodawcę czy też powinności świadczenia pracy przez pracownika, to treść art. 22 § 1 k.p. przesądza o istnieniu powyższych obowiązków. Natomiast jeśli powyższa wadliwość zostanie ujawniona po upływie prawidłowego okresu wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas, o który nieprawidłowo skrócono okres wypowiedzenia²⁶. W takiej sytuacji inspektor pracy może posłużyć się środkiem, o którym mowa w treści art. 11 pkt 7 ustawy o PIP, to jest nakazać pracodawcy wypłatę należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi. Należy podkreślić, że nakazy te podlegają natychmiastowemu wykonaniu. Jak wskazano w literaturze, zakres przedmiotowy wskazanej decyzji obejmuje świadczenia bezsporne, czyli takie, których nie kwestionuje żadna ze stron postępowania kontrolnego oraz wobec których nie ma wątpliwości prawnych czy faktycznych w zakresie ich przysługiwania bądź wysokości²⁷. Jako świadczenie należne może zostać zakwalifikowane także świadczenie, które wynika wprost z przepisów prawa, jednak nie zostało naliczone przez pracodawcę²⁸. Jeśli chodzi o możliwość posłużenia się poleceniem, to jego przedmiotem może być dopuszczenie pracownika do pracy w związku z wadliwym określeniem okresu wypowiedzenia. Natomiast z analogicznych względów jak w przypadku pozostałych naruszeń wolności pracy nie może ono mieć charakteru profilaktycznego.

Odrębnego omówienia wymaga ponadto kwestia braku pouczenia przez pracodawcę o możliwości odwołania się przez pracownika do sądu pracy od wypowiedzenia lub oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. W charakteryzowanej sytuacji inspektor pracy może zastosować wystąpienie profilaktyczne, a więc zalecić, by w przyszłych oświadczeniach mających na celu wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia pracodawca zamieszczał pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Z uwagi na to, że brak

²⁵ Wyrok SN z dnia 29 października 2007 roku, II PK 56/07, Legalis nr 114887

²⁶ L. Florek, T. Zieliński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 49.

²⁷ K. Łapiński, [w:] *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy...*, art. 11.

²⁸ Zob. *ibidem* oraz wyrok NSA z dnia 17 lutego 2016 roku, I OSK 2481/14, Legalis.

takiego pouczenia może być podstawą usprawiedliwiającą przekroczenie terminu na wniesienie odwołania²⁹, wydaje się, że w okolicznościach konkretnej sprawy za celowe można uznać skierowanie przez inspektora pracy wystąpienia zalecającego przekazanie pracownikowi takiego pouczenia. W analizowanej sytuacji inspektor pracy może ponadto posłużyć się poleceniem. Za pomocą tego środka nie może jednak wdrażać zaleceń profilaktycznych. W przypadku pozostałych wadliwości dotyczących rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę inspektor ma jedynie możliwość wydania wystąpienia o charakterze profilaktycznym. Trzeba bowiem podkreślić, że jednostronne czynności pracodawcy rozwiązujące stosunek pracy zachowują skuteczność³⁰, nawet jeśli są dotknięte wadami. W konsekwencji powyższego doprowadzą one do ustania stosunku pracy, o ile nie zostaną przez pracownika skutecznie zaskarżone do sądu pracy³¹.

D. WYDAWANIE ZEZWOLEŃ NA WYKONYWANIE PRACY LUB INNYCH ZAJĘĆ ZAROBKOWYCH PRZEZ DZIECKO DO UKOŃCZENIA PRZEZ NIE SZESNASTEGO ROKU ŻYCIA

Jak wynika z treści art. 65 ust. 3 Konstytucji RP, stałe zatrudnianie dzieci do lat 16 jest zakazane, zaś formy i charakter dopuszczalnego zatrudnienia określa ustawa. Jak podkreśla A. Sobczyk, wskazana regulacja nie stanowi ograniczenia wolności pracy, na co mogłoby wskazywać usytuowanie analizowanego przepisu. Należy go raczej uznać za statuujący konstrukcję wolności zatrudnienia ludzi młodych³². Analiza treści art. 304⁵ k.p. prowadzi do wniosku, że kluczową rolę w zakresie urzeczywistniania tej wolności odgrywa inspektor pracy. Wydaje on bowiem zezwolenie na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, które nie ukończyło szesnastego roku życia, na rzecz podmiotów prowadzących działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową³³, bądź odmawia jego wydania w sytuacji, gdy wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka bądź zagraża wypełnianiu przez dziecko obowiązku szkolnego³⁴. Należytemu zabezpieczeniu interesów dziecka sprzyja ponadto fakt, że charakteryzowane zezwolenie określa rodzaj pracy lub innych zajęć zarobkowych, które dziecko może wykonywać, dopuszczalny okres ich wykonywania oraz dobowy wymiar, a także inne niezbędne ustalenia wymagane ze względu na dobro dziecka

²⁹ Wyrok SN z dnia 23 listopada 2000 roku, I PKN 117/00, OSNP 2002/13/304.

³⁰ D.E. Lach, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1. Art. 1–93, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 44.

³¹ D. Döre-Kolasa, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 281, cyt. za: G. Szynal, *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020, s. 167.

³² A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1. *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.

³³ Zob. art. 304 (5) § 1 k.p.

³⁴ Zob. art. 304 (5) § 3 k.p.

lub rodzaj, charakter bądź warunki zatrudnienia³⁵. Inspektor pracy cofa wydane zezwolenie w razie stwierdzenia, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają tym, które zostały określone w zezwoleniu³⁶.

3. ŚCIGANIE WYKROCZEŃ

Stosownie do treści art. 10 ust. 1 pkt 15 ustawy o PIP do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należą w szczególności ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w k.p., wykroczeń, o których stanowią art. 119–123 ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy³⁷, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią, jak również udział w postępowaniach w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego. Zadanie to przyczynia się do urzeczywistniania zasady wolności pracy w zakresie ścigania takich czynów zabronionych jak:

1) wypowiedzanie lub rozwiązywanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z rażącym naruszeniem przepisów prawa (art. 281 § 1 pkt 3 k.p.);

2) naruszenie przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych (art. 281 § 1 pkt 5 k.p.);

3) niewydanie wbrew obowiązкови świadectwa pracy (art. 282 § 1 k.p.);

4) niewykonanie wbrew obowiązкови podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy (art. 282 § 2 k.p.);

5) żądanie od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy (art. 120 ust. 4 ustawy o p.z.i.r.p.);

6) pobieranie dodatkowej opłaty w związku ze świadczeniem usług w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, zatrudnienia tymczasowego i kierowania do pracy za granicą od osoby, dla której poszukuje się zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub której udziela się pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia (art. 121 ust. 2 ustawy o p.z.i.r.p.);

7) nieprzestrzeganie w związku ze świadczeniem wskazanych usług zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub ze względu na przynależność związkową (art. 121 ust. 3 ustawy o p.z.i.r.p.);

³⁵ Zob. art. 304 (5) § 5 k.p.

³⁶ Zob. art. 304 (5) § 7 k.p.

³⁷ Dz.U. z 2022 r. poz. 690 ze zm. (dalej: ustawa o p.z.i.r.p.).

8) nieprzedstawienie przez podmiot świadczący usługi w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, zatrudnienia tymczasowego i kierowania do pracy za granicą osobie podejmującej za granicą pracę lub pracę tymczasową pisemnej informacji dotyczącej kosztów, opłat i innych należności, związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą (art. 121 c ustawy o p.z.i.r.p);

9) niedopełnienie obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy lub czynienie tego z naruszeniem terminu (art. 122 ust.1 ustawy o p.z.i.r.p);

10) niezgłoszenie wymaganych danych lub zgłoszenie nieprawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy lub udzielanie w tym zakresie nieprawdziwych wyjaśnień, lub odmowa ich złożenia (art. 122 ustawy o p.z.i.r.p);

11) odmowa zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną (art. 123 ustawy o p.z.i.r.p).

Zachowania będące wykroczeniami stypizowanymi we wskazanych wcześniej regulacjach mogą wpływać na korzystanie z wolności pracy w sposób bezpośredni lub pośredni. Do pierwszej grupy należy zaliczyć delikty wskazane w punktach: 1, 2, 4, 7 oraz 11. Jak wskazano w toku wcześniejszych rozważań, ingerencją w wolność pracy jest bowiem wadliwe wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę³⁸, które w szczególności może polegać na rozwiązywaniu umów o pracę w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego bądź umów o pracę w celu przygotowania zawodowego z naruszeniem przepisów obowiązujących w tym zakresie³⁹ (punkt 1 i 2). Działania takie uniemożliwiają bowiem pracownikowi wykonywanie pracy u danego pracodawcy. Analogicznie należy ocenić w szczególności niewykonanie orzeczenia sądu o przywróceniu pracownika do pracy (punkt 4). W sposób bezpośredni w wolność pracy ingerują ponadto delikty opisane w punkcie 7 i 11, w zakresie, w jakim ze względu na zakazane kryterium odmówiono danej osobie zatrudnienia (punkt 11) bądź w szczególności nie przedstawiono ofert zatrudnienia⁴⁰ (punkt 7). Do drugiej grupy należą zachowania opisane w pozostałych punktach. Naruszają one wolność pracy w sposób pośredni poprzez kreowanie nieuzasadnionych barier w dostępie do zatrudnienia bądź niedopełnianie obowiązków związanych z przekazywaniem środków, które służą tworzeniu funduszu przeznaczonego na realizację zadań dotyczących promocji zatrudnienia czy aktywizacji zawodowej (FP)⁴¹.

³⁸ A. Sobczyk, *Wolność pracy...*, s. 166.

³⁹ A. Jasińska-Cichoń, *Ustawa...*, art. 10.

⁴⁰ S. Kowalski, *Komentarz do art. 121 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, [w:] S. Kowalski, *Wykroczenia związane z zatrudnianiem pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową. Komentarz do ustaw szczegółowych*, Warszawa 2019.

⁴¹ *Fundusz pracy*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <https://www.gov.pl/web/rodzina/fundusz-pracy> (dostęp: 3.04.2024).

4. WNOSZENIE POWÓDZTW LUB UCZESTNICTWO W POSTĘPOWANIU W SPRAWACH O USTALENIE ISTNIENIA STOSUNKU PRACY

W związku z faktem, że wolność pracy obejmuje swym zakresem w szczególności wybór podstawy prawnej świadczenia pracy⁴², za niezmiernie istotne z punktu widzenia przedmiotu niniejszego opracowania należy uznać zadanie PIP polegające na wnoszeniu powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej — uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy⁴³. Stosunek pracy został zdefiniowany w treści art. 22 § 1 k.p., stanowiącego, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca — do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosownie zaś do treści § 1¹ cytowanego aktu prawnego zatrudnienie na charakteryzowanych warunkach jest zatrudnieniem pracowniczym bez względu na nazwę zawartej umowy. Jak zauważa T. Niedziński, w art. 63¹ kodeksu postępowania cywilnego⁴⁴ zawarto upoważnienie do samodzielnego wytaczania przez inspektora pracy powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy, co prowadzi do wniosku, że czynność taka nie wymaga zgody, a nawet wiedzy osoby zainteresowanej w tym zakresie. W konsekwencji powyższego inspektor pracy może wystąpić z takim powództwem nawet w sytuacji, gdy osoba świadcząca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej jest temu przeciwna⁴⁵. W literaturze przedmiotu zauważa się jednak, że racjonalnie działający inspektor pracy nie wystąpi z takim powództwem wbrew pracownikowi, skoro wola pracownika ma kluczowe znaczenie dla oceny charakteru danego zatrudnienia⁴⁶. Skutkiem działania wbrew woli pracownika może być bowiem oddalenie powództwa⁴⁷. Natomiast przystąpienie inspektora pracy do toczącego się postępowania w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy wymaga zgody powoda⁴⁸. Charakteryzowane środki prawne mają istotne znaczenie dla urzeczywistniania wolności pracy. Wynika to z faktu, że niejednokrotnie podmiot zatrudniony, który wykonuje pracę mającą właściwości scharakteryzowane w treści art. 22 § 1 k.p., godzi się na zawarcie innej umowy ze względu na swoją słabszą pozycję negocjacyjną, jednak pozostaje zainteresowany uzyskaniem statusu pracowniczego.

⁴² M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1. Art. 1–93, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 26.

⁴³ Zob. art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIP.

⁴⁴ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 roku — Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1550 ze zm., dalej: k.p.c.).

⁴⁵ T. Niedziński, *Ingerencja administracyjna i procesowa organów PIP w sferę uznanej wolności pracodawcy zatrudnienia pracowników*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 1, s. 5–9.

⁴⁶ A. Kijowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2000, s. 1109, cyt. za: T. Niedziński, *Ingerencja...*

⁴⁷ T. Niedziński, *Ingerencja...*

⁴⁸ Art. 63 (1) k.p.c.

W takiej sytuacji wytoczenie przez inspektora pracy powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy bądź przystąpienie do postępowania w tym przedmiocie przyczynia się do urzeczywistnienia tego aspektu wolności pracy, który polega na wyborze podstawy prawnej świadczenia pracy.

5. UDZIELANIE PORAD W CELU WSPIERANIA RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Wśród zadań organów PIP, które mogą przyczyniać się do urzeczywistniania wolności pracy, należy wskazać ponadto te polegające na poradnictwie. Stosownie bowiem do treści art. 10 ust. 1 pkt 14a ustawy o PIP obejmują one między innymi udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej oraz państw członkowskich EFTA — stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, korzystających z prawa do swobodnego przepływu pracowników oraz członków ich rodzin w zakresie:

- 1) dostępu do zatrudnienia;
- 2) warunków zatrudnienia i pracy;
- 3) dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych;
- 4) zasad członkostwa w związkach zawodowych oraz wykonywania czynnego i biernego prawa wyborczego do przedstawicielstw pracowniczych;
- 5) dostępu do szkoleń;
- 6) dostępu do zasobów mieszkaniowych;
- 7) dostępu do kształcenia, nauki zawodu oraz szkolenia zawodowego dla dzieci pracowników;
- 8) pomocy udzielanej przez urzędy pracy.

Mając na uwadze okoliczność, że świadomość przysługujących uprawnień jest warunkiem koniecznym do korzystania z nich, należy uznać, że charakteryzowane zadanie w znacznym stopniu przyczynia się do urzeczywistniania wolności pracy.

6. KONTROLA PRZESTRZEGANIA OBOWIĄZKU OPŁACANIA SKŁADEK NA FUNDUSZ PRACY

Stosownie do treści art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. c ustawy o PIP do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy ponadto kontrola przestrzegania obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy (dalej: FP), będący państwowym funduszem celowym, którego dysponentem pozostaje minister właściwy do spraw pracy⁴⁹. Trzeba podkreślić, że środki FP przeznacza się w szczególności na finansowanie:

⁴⁹ Art. 103 ustawy o p.z.i.r.p.

- 1) dodatków aktywizacyjnych;
- 2) zwrotu części kosztów poniesionych przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych;
- 3) refundacji pracodawcy kosztów składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych podejmujących pierwszą pracę do trzydziestego roku życia;
- 4) kosztów dofinansowania wynagrodzenia osoby bezrobotnej powyżej pięćdziesiątego roku życia, która została zatrudniona;
- 5) kosztów przygotowania zawodowego dorosłych;
- 6) zwrotu kosztów poniesionych przez organizatora robót publicznych z tytułu zatrudnienia bezrobotnych;
- 7) zwrotu kosztów z tytułu zatrudnienia bezrobotnych lub poszukujących pracy, poniesionych przez podmiot prowadzący dom pomocy społecznej albo jednostkę organizacyjną wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej;
- 8) kosztów opieki nad dzieckiem i osobą zależną⁵⁰.

Wskazane wydatki ponoszone są na świadczenia lub działania, które sprzyjają urzeczywistnieniu wysokiego poziomu zatrudnienia poprzez motywowanie osób pozostających bez pracy do jej podjęcia, zwrot podmiotom zatrudniającym części kosztów poniesionych w związku z zatrudnieniem czy znoszenie barier w podejmowaniu pracy polegających na braku opieki dla dziecka czy osoby niesamodzielnej. W związku z tym, że głównym źródłem przychodu FP są składki, których obowiązek opłacania spoczywa na pracodawcach i innych podmiotach wskazanych w treści art. 104 ustawy o p.z.i.r.p.⁵¹, zadanie Państwowej Inspekcji Pracy polegające na kontroli wywiązywania się z tej powinności należy uznać za kluczowe dla urzeczywistniania wolności pracy. W celu skutecznego wykonywania wskazanego zadania ustawodawca uczynił Państwową Inspekcję Pracy właściwym organem do ścigania wykroczeń polegających na nieopłacaniu składek na FP lub naruszeniu terminu do ich opłacenia bądź niezgłaszaniu wymaganych danych lub zgłaszaniu nieprawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek na FP, lub udzielaniu w tym zakresie nieprawdziwych wyjaśnień albo odmawianiu ich udzielenia⁵².

7. KONTROLA AGENCJI ZATRUDNIENIA

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy, stosownie do treści art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i lit. e ustawy o p.z.i.r.p., należy też kontrola okoliczności dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia tej działalności, której prowadzenie jest

⁵⁰ Art. 108 ustawy o p.z.i.r.p.

⁵¹ T. Wrocławska, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2016, art. 103, art. 104, art. 104(a), art. 104(b), art. 104(c), art. 105, art. 106, art. 106(a), art. 106(b), art. 106(c), art. 107, art. 108, art. 109, art. 109(a), art. 109(b), art. 109(c), art. 109(d), art. 109(e), art. 109(f), art. 109(g), art. 110.

⁵² Zob. art. 122 ustawy o p.z.i.r.p.

warunkowane uzyskaniem takiego wpisu, oraz prowadzenia agencji zatrudnienia z zachowaniem warunków wynikających ze wskazanej ustawy. Co do pierwszej z charakteryzowanych powinności należy podkreślić, że przed wpisem do rejestru marszałek województwa może sprawdzić fakty podane we wniosku czy oświadczeniu złożonym przez podmiot ubiegający się o wpis czy też zweryfikować, czy dostarczono dokumenty bądź zaświadczenia umożliwiające rozstrzygnięcie, że podmiot ten spełnia warunki wymagane od agencji zatrudnienia⁵³. Aby uzyskać omawiany wpis, podmiot musi zostać wstępnie zweryfikowany, co daje pewną dozę pewności co do prawidłowości jego funkcjonowania. Takie poczucie pewności wpływa zaś na częstotliwość korzystania z usług takich podmiotów. W kontekście wymogu prowadzenia przez agencję zatrudnienia działalności z zachowaniem warunków wynikających z ustawy o p.z.i.r.p. za przykładowe naruszenia w tym zakresie należy uznać pobieranie od osób, dla których poszukuje się zatrudnienia, kwot innych niż te, które wynikają z charakteryzowanej ustawy⁵⁴, czy dyskryminowanie osób, dla których poszukuje się zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej⁵⁵. Ze względu na fakt, że charakteryzowane praktyki w znacznym stopniu godzą w urzeczywistnianie wolności pracy, na aprobatę zasługuje okoliczność, że Państwowej Inspekcji Pracy przysługuje kompetencja w zakresie ścigania wykroczeń dotyczących nieprawidłowości w funkcjonowaniu agencji zatrudnienia⁵⁶.

8. PODSUMOWANIE

Rozważania prowadzone w niniejszym artykule prowadzą do wniosku, że wykonywanie przez Państwową Inspekcję Pracy szeregu zadań wynikających z treści art. 10 ustawy o PIP przyczynia się do urzeczywistniania wolności pracy. Doniosłe znaczenie ma w tym zakresie środek z zakresu kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy — wystąpienie. Natomiast znaczenie innego środka naprawczego z zakresu kontroli — polecenia — w kontekście urzeczywistniania wolności pracy należy uznać za marginalne, w szczególności ze względu na brak możliwości nadania mu charakteru profilaktycznego. Praktyczne znaczenie środka z zakresu funkcji nadzorczej — decyzji administracyjnej — należy z kolei ograniczyć do właściwego urzeczywistniania wolności pracy ludzi młodych. Fundamentalnym zadaniem PIP z punktu widzenia urzeczywistniania wolności pracy jest ściganie wykroczeń. Organ ten jest właściwy do ścigania szeregu czynów podlegających takiej kwalifikacji, a godzących w rozważaną zasadę. Kluczowe znaczenie w tym kontekście mają ponadto wytaczanie powództw o ustalenie istnienia stosunku

⁵³ Zob. art. 18h ustawy o p.z.i.r.p.

⁵⁴ Art. 19d ustawy o p.z.i.r.p.

⁵⁵ Art. 19c ustawy o p.z.i.r.p.

⁵⁶ Por. w szczególności art. 121–121c ustawy o p.z.i.r.p.

pracy oraz uczestniczenie w takich postępowaniach, gdyż zapewniają one wolność wyboru podstawy zatrudnienia. Istotne znaczenie w urzeczywistnianiu charakteryzowanej zasady polegające na stworzeniu zaplecza informacyjnego czy też kreowaniu poczucia zaufania do agencji zatrudnienia mają zadania polegające na udzielaniu porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej oraz państw członkowskich EFTA oraz sprawowanie kontroli nad działalnością agencji zatrudnienia. Niebagatelną rolę odgrywa ponadto kontrola obowiązków opłacania składek na FP pozwalająca na stworzenie stabilnego funduszu, z którego wydatki przeznaczone są na działania sprzyjające osiągnięciu bądź zachowaniu wysokiego poziomu zatrudnienia.

THE ROLE OF STATE LABOUR INSPECTION IN IMPLEMENTING THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF WORK

Summary

The State Labour Inspection is the body established to control and supervise the observance of labour law. The purpose of this study is to answer the question of whether its performance of tasks arising from the content of article 10 of Act of 13 April 2007 on State Labour Inspection can serve to realize the principle of freedom of work.

Keywords: State Labour Inspection, principle of freedom of work, supervision and control over compliance with labour law

BIBLIOGRAFIA

- Döre-Kolasa D., [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015.
- Florek L., Zieliński T., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 49.
- Garlicki L., Jarosz-Żukowska S., [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 2, wyd. 2, red. L. Garlicki, M. Zubik, LEX, art. 65.
- Jasińska-Cichoń A., *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, art. 10.
- Jaśkowski K., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, LEX 2024, art. 26 (1).
- Kijowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2000.
- Kowalski S., *Komentarz do art. 121 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, [w:] S. Kowalski, *Wykroczenia związane z zatrudnianiem pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową. Komentarz do ustaw szczegółowych*, Warszawa 2019.
- Lach D.E., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1. Art. 1–93, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 44.
- Łapiński K., [w:] *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2023, art. 11, art. 36b.
- Machnikowski P., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, Warszawa 2023, art. 58.
- Makowski D., [w:] *System prawa pracy*, t. 8. *Prawo rynku pracy*, red. K.W. Baran, M. Włodarczyk, Warszawa 2018.

- Makowski D., *Zakres zastosowania wystąpienia inspektora pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9, s. 459–465.
- Niedziński T., *Ingerencja administracyjna i procesowa organów PIP w sferę uznanej wolności pracodawcy zatrudnienia pracowników*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 1, s. 5–9.
- Rączka K., [w:] *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, J. Jagielski, K. Rączka, LEX 2008, art. 10.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1. *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 2. *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- Szewczyk M., *Nadzór w materialnym prawie administracyjnym. Administracja wobec wolności, własności i innych praw podmiotowych jednostki*, Poznań 1995.
- Szywał G., *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020.
- Tomaszewska M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1. *Art. 1–93*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 26.
- Ura E., *Prawo administracyjne*, Warszawa 2006.
- Wrocławska T., [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2016, art. 103, art. 104, art. 104(a), art. 104(b), art. 104(c), art. 105, art. 106, art. 106(a), art. 106(b), art. 106(c), art. 107, art. 108, art. 109, art. 109(a), art. 109(b), art. 109(c), art. 109(d), art. 109(e), art. 109(f), art. 109(g), art. 110.