

PRAWO PRACY

Teresa Liszcz

SERIA AKADEMICKA

WYDANIE

14

PIKTOGRAMY

wskazują ważne elementy
książki i ułatwiają
ich odnalezienie



Ważne



Przykłady



Podstawa prawna
Kontekst prawny



Pytania
Zadania



Rozwiązania
Odpowiedzi



Stanowisko stron
Pogląd



Orzecznictwo



Literatura



Historia



Nowe przepisy

PRAWO PRACY

Teresa Liszcz

SERIA AKADEMICKA

WYDANIE **14**

Stan prawny na 18 września 2020 r.

Wydawca
Agata Jędrasik

Redaktor prowadzący
Joanna Ołówek

Opracowanie redakcyjne
Małgorzata Maślowska

Projekt okładek serii
Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8223-224-0
14. wydanie

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przykopowa 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	15
---------------------	----

Od autorki	17
------------------	----

Część pierwsza OGÓLNA

Rozdział I

Ogólna charakterystyka prawa pracy	21
§ 1. Pojęcie i przedmiot prawa pracy	21
§ 2. Geneza prawa pracy	26
§ 3. Szczególne właściwości prawa pracy	28
§ 4. Funkcje prawa pracy	30
Pytania kontrolne	36

Rozdział II

Źródła prawa pracy	37
§ 1. Ogólna charakterystyka źródeł prawa pracy	37
§ 2. Pozycja Kodeksu pracy w systemie źródeł prawa pracy	45
§ 3. Układy zbiorowe pracy	51
1. Pojęcie, charakter i przedmiot układu zbiorowego pracy	51
2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	59
3. Zakładowy układ zbiorowy pracy	63
4. Porozumienie o stosowaniu układu zbiorowego pracy	66
§ 4. Regulaminy	67
1. Regulamin pracy	67
2. Regulamin wynagradzania	70
§ 5. Międzynarodowe źródła prawa pracy	72
1. Umowy międzynarodowe jako źródło prawa pracy	72
2. Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy	75
§ 6. Europejskie prawo pracy	79

§ 7. Normy kolizyjne dla stosunków pracy. Jurysdykcja sądów polskich w sprawach z zakresu prawa pracy	83
Pytania kontrolne	86

Rozdział III

Zasady prawa pracy	88
§ 1. Pojęcie i rodzaje zasad prawa pracy	88
1. Zasada poszanowania godności osobowej oraz prywatności i godności osobistej pracownika	93
2. Zasada ochrony pracy	94
3. Zasada wolności pracy (swobody nawiązywania stosunku pracy)	95
4. Zasada równego traktowania pracowników	97
5. Zasada niedyskryminacji	98
6. Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę	104
7. Zasada bezpiecznej i higienicznej pracy	106
8. Prawo do wypoczynku	107
9. Obowiązek pracodawcy zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników	107
10. Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych	108
§ 2. Funkcje zasad prawa pracy	108
Pytania kontrolne	109

Część druga

PRAWO STOSUNKU PRACY

Rozdział IV

Pojęcie i rodzaje stosunków pracy	113
§ 1. Koncepcje stosunku pracy	113
§ 2. Pojęcie i charakter stosunku pracy według prawa polskiego	116
§ 3. Rodzaje stosunków pracy	119
Pytania kontrolne	121

Rozdział V

Podmioty stosunku pracy	122
§ 1. Podmiot zatrudniający – pracodawca	122
1. Wprowadzenie	122
2. Jednostka organizacyjna jako pracodawca	124
3. Osoba fizyczna jako pracodawca	129
4. Problem koncepcji pracodawcy	132
5. Zakład pracy	133
6. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę a trwanie stosunku pracy	135

§ 2. Pracownik	141
Pytania kontrolne	144

Rozdział VI

Umowa o pracę	145
§ 1. Uwagi ogólne – powstanie stosunku pracy	145
§ 2. Treść umowy o pracę	152
§ 3. Sposoby zawarcia umowy o pracę	159
§ 4. Forma umowy o pracę	159
§ 5. Rodzaje umowy o pracę	160
§ 6. Umowa przedwstępna (umowa przyrzeczenia) w stosunkach pracy	167
§ 7. Telepraca	168
§ 8. Zatrudnianie pracowników tymczasowych	172
Pytania kontrolne	178

Rozdział VII

Ustanie umownego stosunku pracy	179
§ 1. Wprowadzenie	179
§ 2. Porozumienie stron (porozumienie rozwiązujące)	180
§ 3. Wypowiedzenie	182
1. Istota i tryb wypowiedzenia	182
2. Powszechna ochrona pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony przed wypowiedzeniem	188
3. Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem	194
4. Roszczenia pracownika z tytułu nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	203
§ 4. Rozwiązanie bez wypowiedzenia (ze skutkiem natychmiastowym)	207
1. Wprowadzenie	207
2. Rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę	208
3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika ...	218
§ 5. Wygaśnięcie umownego stosunku pracy	220
Pytania kontrolne	226

Rozdział VIII

Zmiana umownego stosunku pracy	228
§ 1. Wprowadzenie	228
§ 2. Porozumienie zmieniające	233
§ 3. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy (wypowiedzenie zmieniające)	236
§ 4. Jednostronna zmiana warunków umownego stosunku pracy przez pracodawcę	241
Pytania kontrolne	247

Rozdział IX

Powstanie, zmiana i ustanie pozaumownych stosunków pracy	248
§ 1. Wprowadzenie	248
§ 2. Stosunek pracy na podstawie powołania	250
1. Zakres zastosowania powołania	250
2. Powstanie i treść stosunku pracy „z powołania”	252
3. Ustanie i zmiana stosunku pracy „z powołania”	256
§ 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	259
1. Ogólna charakterystyka stosunku pracy z mianowania	259
2. Mianowani urzędnicy służby cywilnej	266
§ 4. Stosunek pracy na podstawie wyboru	275
1. Wybór jako źródło stosunku pracy	275
2. Ustanie stosunku pracy z wyboru	277
Pytania kontrolne	280

Rozdział X

Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zwolnienie grupowe)	282
§ 1. Wprowadzenie	282
§ 2. Zwolnienie grupowe	284
§ 3. Indywidualne zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników	292
Pytania kontrolne	295

Rozdział XI

Obowiązki stron stosunku pracy	296
§ 1. Wprowadzenie	296
§ 2. Obowiązki pracodawcy	297
§ 3. Świadczenie pracy	320
§ 4. Prowadzenie dokumentacji pracowniczej	325
§ 5. Obowiązki pracownika	328
§ 6. Zakaz konkurencji pracownika z pracodawcą	338
Pytania kontrolne	341

Rozdział XII

Wynagrodzenie za pracę	343
§ 1. Reglamentacja płac	343
§ 2. Metody wynagradzania	350
§ 3. Obowiązek zapłaty wynagrodzenia koniecznym składnikiem stosunku pracy	352
§ 4. Ekwiwalentny charakter wynagrodzenia za pracę	355
§ 5. Składniki wynagrodzenia za pracę	358
§ 6. Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę	362

§ 7. Świadczenia majątkowe od pracodawcy niebędące wynagrodzeniem za pracę	369
§ 8. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy ...	371
Pytania kontrolne	377

Rozdział XIII

Odpowiedzialność stron za niewykonanie lub nienależyte wykonanie

obowiązków ze stosunków pracy	379
§ 1. Wprowadzenie	379
§ 2. Odpowiedzialność porządkowa pracownika	381
1. Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej	381
2. Przewinienia i kary porządkowe	382
3. Tryb nakładania kar i środki zaskarżenia	383
§ 3. Odpowiedzialność dyscyplinarna	386
§ 4. Odpowiedzialność materialna (majątkowa) pracownika	388
1. Uwagi ogólne	388
2. Ograniczona pracownicza odpowiedzialność materialna	391
3. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną nieumyślnie w mieniu powierzonym	394
4. Wspólna umowna odpowiedzialność pracowników za szkodę wyrządzoną nieumyślnie w mieniu powierzonym	398
5. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną umyślnie	402
6. Naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika osobie trzeciej ...	403
7. Dochodzenie roszczeń odszkodowawczych od pracownika	404
§ 5. Odpowiedzialność majątkowa (odszkodowawcza) pracodawcy	405
Pytania kontrolne	409

Część trzecia

PRAWO OCHRONY PRACY

Rozdział XIV

Czas pracy	413
§ 1. Wprowadzenie	413
§ 2. Definicja czasu pracy i innych pojęć	417
§ 3. Normy czasu pracy i czasu odpoczynku	425
§ 4. Systemy i rozkłady czasu pracy	427
1. Systemy czasu pracy	427
2. Rozkład czasu pracy	439
3. Ewidencja czasu pracy	441
§ 5. Praca w porze nocnej	442
§ 6. Praca w niedziele i święta	444
§ 7. Praca w godzinach nadliczbowych	448
§ 8. Dyżur	458

§ 9. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy dotyczące pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy	459
§ 10. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy pracowników niepełnosprawnych	462
§ 11. Odrębności w zakresie regulacji czasu pracy dotyczące kierowców	463
§ 12. Czas pracy według wybranych pragmatyk pracowniczych	467
Pytania kontrolne	469

Rozdział XV

Urlop wypoczynkowy i urlopy bezpłatne. Zwolnienia od pracy	472
§ 1. Wprowadzenie	472
§ 2. Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego. Wymiar urlopu	473
1. Nabycie prawa do urlopu	473
2. Wymiar urlopu	474
3. Urlop proporcjonalny	478
§ 3. Zasady wykorzystywania urlopu wypoczynkowego	480
1. Udzielanie urlopu w zwykłym trybie	480
2. Urlop na żądanie pracownika	484
3. Przedawnienie roszczenia o urlop	486
§ 4. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	487
§ 5. Urlopy bezpłatne	488
§ 6. Zwolnienia od pracy	489
Pytania kontrolne	491

Rozdział XVI

Bezpieczeństwo i higiena pracy	492
§ 1. Wprowadzenie	492
§ 2. Obowiązki pracodawcy	495
1. Obowiązki dotyczące organizacji pracy, pomieszczeń pracy i ich wyposażenia oraz wyposażenia pracowników	495
2. Obowiązki z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia	499
3. Obowiązki związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi	502
3.1. Obowiązki w związku z wypadkiem przy pracy	502
3.2. Obowiązki pracodawcy dotyczące chorób zawodowych	507
3.3. Obowiązki dotyczące zarówno wypadków przy pracy, jak i chorób zawodowych	509
4. Naprawianie szkód powstałych w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej	510
5. Obowiązek szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	513
§ 3. Obowiązki innych podmiotów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	513

§ 4. Środki realizacji prawa pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	516
§ 5. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	517
§ 6. Udział załogi w rozwiązywaniu spraw z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	519
§ 7. Obowiązki i prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z wykonywaniem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy	521
Pytania kontrolne	522

Rozdział XVII

Ochrona pracy kobiet. Szczególne uprawnienia pracowników związane

z rodzicielstwem	524
§ 1. Wprowadzenie	524
§ 2. Tak zwana powszechna ochrona pracy kobiet	525
§ 3. Szczególna ochrona pracy kobiet w związku z biologicznym macierzyństwem	528
§ 4. Urlopy, zwolnienia od pracy i inne uprawnienia związane z urodzeniem lub wychowywaniem dziecka	531
1. Rodzaje uprawnień	531
2. Urlopy związane z rodzicielstwem	531
2.1. Urlop macierzyński	531
2.1.1. Urlop macierzyński lub zasiłek macierzyński dla ojca bądź innego członka najbliższej rodziny	533
2.2. Urlop rodzicielski	536
2.3. Urlop ojcowski (dla ojca biologicznego i adopcyjnego)	539
2.4. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlop rodzicielski z tytułu przysposobienia dziecka	540
2.5. Zasiłek macierzyński	542
2.6. Zatrudnienie po urloпах związanych z rodzicielstwem	543
3. Urlop wychowawczy	543
4. Inne uprawnienia rodzicielskie	547
5. Zakazy dotyczące zatrudniania pracowników opiekujących się małymi dziećmi	548
§ 5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w związku z macierzyństwem i wychowywaniem dzieci	549
Pytania kontrolne	552

Rozdział XVIII

Zatrudnianie młodocianych i dzieci	554
§ 1. Wprowadzenie	554
§ 2. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego	556
1. Ogólna charakterystyka umowy. Nawiązanie i rozwiązanie	556
2. Nauka zawodu	559

3. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy	561
4. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	561
§ 3. Zatrudnianie młodocianych w celu zarobkowym	562
§ 4. Szczególna ochrona zdrowia młodocianych	563
§ 5. Zatrudnianie dzieci	565
Pytania kontrolne	569

Rozdział XIX

Nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy	570
§ 1. Wprowadzenie	570
§ 2. Nadzór Państwowej Inspekcji Pracy	571
§ 3. Nadzór społecznej inspekcji pracy	580
§ 4. Nadzór sprawowany przez inne organy	583
1. Nadzór Państwowej Inspekcji Sanitarnej	583
2. Organy nadzoru górniczego	585
3. Dozór techniczny	585
Pytania kontrolne	586

Rozdział XX

Zasady odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika i za przestępstwa przeciwko prawom pracownika	588
§ 1. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	588
§ 2. Odpowiedzialność karna za przestępstwa przeciwko prawom pracownika	592
Pytania kontrolne	595

Część czwarta

ROZSTRZYGANIE INDYWIDUALNYCH SPORÓW PRACY

Rozdział XXI

Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	599
§ 1. Wprowadzenie	599
§ 2. Obowiązujący system rozstrzygania sporów ze stosunku pracy	600
§ 3. Pozasądowe postępowanie pojednawcze	603
1. Tryb powoływania i organizacja komisji pojednawczej	603
2. Postępowanie pojednawcze przed komisją	604
§ 4. Zasady postępowania przed sądami w sprawach z zakresu prawa pracy ...	605
1. Sprawy z zakresu prawa pracy	605
2. Odrębności postępowania	607
§ 5. Wykonywanie wyroków i ugód w sprawach ze stosunku pracy	616
§ 6. Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy. Inne terminy dochodzenia roszczeń	617
1. Przedawnienie	617

2. Szczegółne terminy dochodzenia niektórych roszczeń ze stosunku pracy	621
Pytania kontrolne	623

Część piąta ZBIOROWE PRAWO PRACY

Rozdział XXII

Ogólna charakterystyka zbiorowego prawa pracy	627
Pytania kontrolne	634

Rozdział XXIII

Związki zawodowe	635
§ 1. Rys historyczny	635
§ 2. Zasady tworzenia i funkcjonowania związków zawodowych w Rzeczypospolitej Polskiej	639
1. Podstawowe zasady działania związków zawodowych („wolności związkowe”)	639
2. Zakres podmiotowy prawa do zrzeszania się w związki zawodowe	640
3. Powstanie związku zawodowego	642
4. Zakończenie działalności związku zawodowego	645
5. Kompetencje związków zawodowych	645
6. Zakładowa organizacja związkowa	647
7. Uprawnienia związków zawodowych	653
8. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy o związkach zawodowych	654
Pytania kontrolne	656

Rozdział XXIV

Organizacje pracodawców	657
Pytania kontrolne	660

Rozdział XXV

Rada Dialogu Społecznego i wojewódzkie rady dialogu społecznego	661
Pytania kontrolne	665

Rozdział XXVI

Rozwiązywanie sporów zbiorowych	666
§ 1. Spór zbiorowy	666
§ 2. Sposoby rozwiązywania sporów zbiorowych (etapy sporu zbiorowego) ...	668
1. Rokowania	668
2. Mediacja	668
3. Arbitraż	669

4. Strajk	670
5. Problem lokautu	674
Pytania kontrolne	675

Rozdział XXVII

Udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (partycypacja pracownicza)	677
§ 1. Wprowadzenie	677
§ 2. Samorząd pracowniczy	678
§ 3. Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji	681
Pytania kontrolne	686

Rozdział XXVIII

Samorządy zawodowe	688
Pytania kontrolne	690

Aneks

PRZEPISY PRAWA PRACY W REGULACJACH COVID-19 (TARCZACH ANTYKRYZYSOWYCH)

1. Wprowadzenie	693
2. Praca zdalna	695
3. Tymczasowe przeniesienie do innej pracy pracownika samorządowego	696
4. Zmniejszenie zatrudnienia i wprowadzanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia w jednostkach sektora finansów publicznych	698
5. Prawo „pracodawców krytycznych” do zmiany systemu lub rozkładu czasu pracy. Ograniczenie prawa do wypoczynku	701
6. Elastyczne zasady ustalania czasu pracy i stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia u pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19	706
7. Ograniczenie zakazu handlu w niedzielę	707
8. Pomoc dla pracodawców w celu ochrony miejsc pracy	707
9. Zwiększenie wolnych od potrąceń kwot wynagrodzenia za pracę	709
10. Inne rozwiązania antykryzysowe w zakresie zatrudnienia	709
11. Uprawnienie Prezesa Rady Ministrów do odwoływania członków Rady Dialogu Społecznego	710
12. Niektóre zmiany w prawie ubezpieczeń społecznych (dodatkowy zasiłek opiekuńczy)	710
13. Świadczenie postojowe i dofinansowanie kosztów prowadzenia działalności przez samozatrudnionych	712
13.1. Świadczenie postojowe	712
13.2. Dofinansowanie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przez samozatrudnionych	713

WYKAZ SKRÓTÓW

bhp	– bezpieczeństwo i higiena pracy
IPiSS	– Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.)
k.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1950 ze zm.)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2019 r. poz. 1460 ze zm.)
k.r.o.	– ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1359)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
M.P.	– Monitor Polski
nowela lutowa	– ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.)
NP	– Nowe Prawo
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
ONZ	– Organizacja Narodów Zjednoczonych
OSA	– Orzecznictwo Sądów Administracyjnych
OSN	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna oraz Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPika	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
PiP	– Państwo i Prawo
PIP	– Państwowa Inspekcja Pracy
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
RCL	– Rządowe Centrum Legislacji
SN	– Sąd Najwyższy

TK	– Trybunał Konstytucyjny
u.s.c.	– ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2020 r. poz. 265 ze zm.)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.)
UE	– Unia Europejska
ustawa o RDS	– ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.)
ustawa o PiP	– ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251)
ustawa o sip	– ustawa z 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.)
u.z.p.t.	– ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563)
u.z.s.p.	– ustawa z 5.07.2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U. poz. 1629 ze zm.)

OD AUTORKI

O istocie i randze problemów związanych z prawem pracy świadczą uwaga i troska, z jakimi odnosił się do nich papież Jan Paweł II. Warto przypomnieć fragment homilii Ojca Świętego, wygłoszonej 2.06.1997 r. na Legnickim Polu:

„Z sytuacją bezrobocia jest związane takie podejście do pracy, w którym człowiek staje się narzędziem produkcji, zatracając w konsekwencji swoją osobową godność. W praktyce zjawisko to przybiera formę wyzysku. Często przejawia się on w takich sposobach zatrudniania, które nie tylko nie gwarantują pracownikowi żadnych praw, ale zniewalają go poczuciem tymczasowości i lękiem przed utratą pracy do tego stopnia, że jest on pozbawiony wszelkiej wolności w podejmowaniu decyzji. Wielokrotnie ów wyzysk przejawia się w takim ustalaniu czasu pracy, iż pozbawia się pracownika prawa do odpoczynku i troski o duchowe życie rodziny. Często też wiąże się z niesprawiedliwym wynagrodzeniem, zaniedbaniami w dziedzinie ubezpieczeń i opieki zdrowotnej. Wielokrotnie, szczególnie w przypadku kobiet, jest zaprzeczeniem prawa do szacunku dla osobowej godności.

Praca ludzka nie może być traktowana tylko jako siła potrzebna dla produkcji – tak zwana siła robocza. Człowiek nie może być widziany jako narzędzie produkcji. Człowiek jest twórcą pracy i jej sprawcą. Trzeba uczynić wszystko, aby praca nie straciła swojej właściwej godności.

Celem pracy – każdej pracy – jest sam człowiek. Dzięki niej winien się udoskonalać, pogłębiać swoją osobowość. Nie wolno nam zapominać – i to chcę z mocą powiedzieć – że praca jest «dla człowieka», a nie człowiek «dla pracy».

*(Jan Paweł II. Pielgrzymka do Ojczyzny, 31 maja – 10 czerwca 1997 r.
Przemówienia i homilie, Częstochowa 1997, s. 52 i 53)*

Lublin, wrzesień 2020 roku

Teresa Liszcz

Część pierwsza

OGÓLNA

Rozdział I

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PRAWA PRACY

§ 1. Pojęcie i przedmiot prawa pracy



Prawo pracy to gałąź prawa obejmująca ogół norm prawnych regulujących stosunki pracy oraz stosunki społeczne prawnie związane ze stosunkami pracy. 1

Podstawowym **przedmiotem regulacji** prawa pracy są **stosunki pracy**, tj. stosunki społeczne, w których jeden podmiot, zwany **pracownikiem**, wskutek zawarcia umowy o pracę albo dokonania – za jego zgodą – aktu prawnie równorzędnego (mianowania, powołania bądź wyboru na stanowisko) jest obowiązany (i ma prawo) świadczyć osobiście pracę na rzecz drugiego podmiotu, zwanego **pracodawcą**, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym w zamian za wynagrodzenie (art. 22 § 1 k.p.).

Jak wynika z tej definicji, w zakres regulacji prawa pracy nie wchodzi wszelkie przypadki wykonywania pracy przez człowieka, lecz **tylko te, które odpowiadają kryteriom wskazanym w ustawie (obecnie w art. 22 § 1 k.p.)**, określane w doktrynie prawniczej zbiorczym mianem **pracy dobrowolnie podporządkowanej**. 2

Po pierwsze, chodzi o przypadki, gdy między dwoma podmiotami istnieją odpowiednio **obowiązek wykonywania pracy** (po stronie pracownika) i **obowiązek przyjęcia świadczenia pracy oraz zapłaty wynagrodzenia za nią** (po stronie pracodawcy), **dobrowolnie** przez nich **przyjęte** przez zawarcie umowy o pracę lub dokonanie innego aktu prawnego (spośród wymienionych w art. 2 k.p.). Nie podlegają regulacji przez prawo pracy, z jednej strony, przypadki świadczenia pracy bez obowiązku prawnego (np. praca wolontariuszy w organizacjach charytatywnych¹, pomoc sąsiedzka, udział w czynach społecznych), a z drugiej – praca wykonywana z obowiązku nałożonego na daną osobę przez ustawę, decyzję administracyjną bądź orzeczenie sądu, a nie

¹ Por. ustawa z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2020 r. poz. 1057 ze zm.).

przyjętego dobrowolnie, określana jako **praca jednostronnie wyznaczona** (np. praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności, wykonywana na podstawie skierowania z zakładu karnego).

Po drugie, w stosunku pracy pracownik jest zobowiązany do **osobistego wykonywania** powtarzających się czynności określonego rodzaju (do „pracowania”), a **nie** do **dostarczenia pracodawcy określonego rezultatu pracy**, chociaż ten ostatni chce, oczywiście, uzyskać określony efekt pracy i osiągnąć przez zatrudnienie pracownika postawiony sobie cel. Ryzyko osiągnięcia tego celu spoczywa na pracodawcy, a prawo pracownika do wynagrodzenia za pracę co do zasady nie zależy od osiągnięcia celu założonego przez pracodawcę, lecz od tego, czy pracownik **należycie** (starannie) **wykonywał swoją pracę**.

Z tego, że **pracownik** zobowiązuje się nie do dostarczenia pracy uprzedmiotowionej (rezultatu), lecz do pracowania na korzyść i ryzyko pracodawcy, wynika, że może on spełnić swoje świadczenie **tylko osobiście**, bez możliwości wyłączenia się inną osobą.

Po trzecie, **praca** ma być **podporządkowana (zależna)**, tj. wykonywana w miejscu i czasie określonych w umowie o pracę lub w innym akcie prawnym zastępującym tę umowę, pod kierownictwem pracodawcy, wyrażającym się przede wszystkim w związaniu pracownika poleceniami pracodawcy co do sposobu i porządku wykonywania pracy, a także we współdziałaniu przy jej wykonywaniu z innymi pracownikami, jeśli jest to praca zespołowa.

Po czwarte, praca wykonywana w ramach stosunku pracy jest z definicji pracą **odpłatną**, wykonywaną w celu zarobkowym.

- 3 Regulacją prawa pracy **nie jest objęta** zarobkowa **działalność** prowadzona **na własny rachunek** i ryzyko przez posiadacza zakładu produkcyjnego, sklepu, gospodarstwa rolnego, gabinetu lekarskiego czy też literata bądź innego twórcę.

Nie jest objęte tą regulacją tzw. **samo zatrudnienie**, przez które w Polsce rozumie się sytuację, gdy osoba fizyczna, będąca oficjalnie podmiotem działalności gospodarczej, względnie stale świadczy osobiście (bez zatrudniania pracowników) usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej na rzecz jednego bądź niewielkiej liczby kontrahentów, od których jest uzależniona ekonomicznie. W praktyce często „samo zatrudnienie” są byłymi pracownikami kontrahenta. Pozornym zmianom statusu pracownika na status samozatrudnionego ma zapobiegać przepis art. 22 § 1² k.p., który zabrania zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków pracy charakterystycznych dla stosunku pracy (określonych w art. 22 § 1 k.p.).

- 4 Prawu pracy **nie podlegają stosunki społeczne** związane ze świadczeniem pracy na podstawie **umowy o dzieło** (w tym umowy autorskiej), w której chodzi bezpośrednio

o określony rezultat, ani na podstawie **umowy-zlecenia, umowy agencyjnej** bądź innych umów o świadczenie usług, charakteryzujących się brakiem organizacyjnego podporządkowania wykonawcy usług podmiotowi zamawiającemu usługi. Te umowy i wynikające z nich stosunki zobowiązaniowe podlegają prawu cywilnemu. Do przedmiotu prawa cywilnego zalicza się także **umowę o pracę nakładczą** (chałupniczą), która – w opinii doktryny prawniczej – stanowi specyficzną odmianę umowy o dzieło, natomiast w praktyce podlega – na zasadzie odesłania² – regulacji przez prawo pracy.

Prima facie wydaje się, że wszystkim kryteriom stosunku pracy, określonym w art. 22 k.p., odpowiadają stosunki prawne, w jakich pozostają ze swymi formacjami bądź urządami żołnierze zawodowi, policjanci oraz funkcjonariusze takich formacji mundurowych, jak: Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencja Wywiadu, Straż Graniczna, Państwowa Straż Pożarna, Służba Więzienna, Służba Celno-Skarbowa. **Praca w tych instytucjach**, określana jako **służba**, jest podejmowana **dobrowolnie i w celu zarobkowym**. Wykonywana jest wyłącznie **osobiście** i w warunkach **organizacyjnego podporządkowania** podmiotowi zatrudniającemu. Podstawą nawiązania tych stosunków jest co do zasady **akt mianowania** dokonywany **za zgodą** (na wniosek) **mianowanego**. Nie ma też prawnego przymusu pozostawania w służbie po jej rozpoczęciu. 5

Mimo tych podobieństw do stosunku pracy **stosunki służbowe członków tych formacji mundurowych nie są uznawane za stosunki pracy i nie podlegają przepisom prawa pracy**. Uznaje się powszechnie, że – przy wspomnianych podobieństwach – istnieją jednak bardzo istotne różnice wyrażające się w tym, że obowiązki żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy są wykonywane w warunkach pełnej zależności od zwierzchników (dyscypliny), daleko silniejszej od podporządkowania pracowniczego. Instrumentem realizacji tej zależności, nazywanej często **dyspozycyjnością**, jest **rozkaz**, wiążący znacznie mocniej i pod surowszymi rygorami niż polecenie przełożonego w stosunku pracy. Dla podkreślenia tej różnicy wykonywanie tych obowiązków nazywa się nie pracą, lecz **służbą**. Ponadto w warunkach stanów nadzwyczajnych, w szczególności w czasie wojny, stosunki służbowe zawodowych żołnierzy i funkcjonariuszy mundurowych nabierają cech **przymusowości**. Z tych wszystkich powodów są one traktowane jako stosunki o charakterze publicznoprawnym (administracyjnym) podlegające odrębnym **pragmatykom służbowym** przynależnym do **prawa administracyjnego**.



Nawiasem mówiąc, w okresie międzywojennym oraz w pierwszym okresie po wojnie także oparte na mianowaniu stosunki służbowe urzędników służby cywilnej traktowano podobnie – jako stosunki publicznoprawne należące do sfery prawa administracyjnego³. Późniejszą dyskusję 6

² Zob. art. 303 § 1 k.p. i wydane na jego podstawie rozporządzenie Rady Ministrów z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm.).

³ Taki charakter nadała im ustawa z 17.02.1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz.U. z 1949 r. poz. 72 ze zm.); uchylona przez art. IV § 1 pkt 2 ustawy z 26.06.1974 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 142 ze zm.).

na temat charakteru tych stosunków w Polsce przecięło ostatecznie wejście w życie Kodeksu pracy, który w art. 2 (w zw. z art. 76) przesądził, iż **mianowanie może być podstawą nawiązania stosunku pracy**. W niektórych państwach Europy Zachodniej są one nadal domeną prawa publicznego (administracyjnego).

- 7 Nie jest stosunkiem pracy i co do zasady nie podlega prawu pracy **stosunek zatrudnienia poborowego**, który na swój wniosek został skierowany decyzją marszałka województwa do odbycia służby zastępczej w państwowej lub samorządowej jednostce organizacyjnej bądź organizacji pożytku publicznego. **Służbę zastępczą**, będącą formą wypełniania powszechnego obowiązku obrony kraju, reguluje ustawa z 28.11.2003 r. o służbie zastępczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 885)⁴, która w niektórych sprawach odsyła do przepisów Kodeksu pracy.
- 8 Należy zaznaczyć, że **niektóre przepisy prawa pracy stosuje się do przypadków świadczenia pracy poza stosunkiem pracy, nienależących do przedmiotu prawa pracy**, jednakże tylko wtedy, **gdy istnieje ku temu wyraźna podstawa prawna** w postaci przepisu zawartego w samym prawie pracy bądź w aktach prawnych należących do innych gałęzi prawa. Zjawisko to nosi miano **ekspansji prawa pracy**.

§ W szczególności art. 303 § 1 k.p. **zobowiązuje Radę Ministrów do określenia w drodze rozporządzenia zakresu stosowania przepisów prawa pracy do osób wykonujących pracę nakładczą**, z równoczesnym wprowadzeniem zmian do tych przepisów, wynikających z odmiennych warunków wykonywania tej pracy. **Rozporządzenie z 1975 r.**, wydane na podstawie wskazanego przepisu, przewiduje stosowanie do stosunków wynikających z umów o pracę nakładczą wszystkich niemalże, choć nieco zmodyfikowanych, instytucji prawa pracy. Stwarza to nieco dziwny stan rzeczy, w którym **stosunek społeczny zaliczany do przedmiotu jednej gałęzi prawa**, tj. prawa cywilnego, **jest w praktyce regulowany prawie wyłącznie przez przepisy należące do innej gałęzi prawa**, przedmiotowo co do zasady niewłaściwej, jaką jest prawo pracy.

§ Przepis art. 303 § 2 k.p. **upoważnia** (lecz nie zobowiązuje) Radę Ministrów do wydania rozporządzenia określającego zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób stale wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy. Rozporządzenie to mogłoby dotyczyć w szczególności osób wykonujących w sposób ciągły pracę na podstawie umowy-zlecenia lub umowy agencyjnej. Obecnie nie obowiązuje żadne rozporządzenie wydane na tej podstawie.

- 9 Z mocy art. 304–304⁴ k.p. wskazane bezpośrednio w nich bądź w rozporządzeniach wykonawczych wydanych na ich podstawie przepisy **działu dziesiątego Kodeksu**

⁴ Ustawa ta straciła na znaczeniu w związku z likwidacją powszechnego obowiązku obrony.

pracy „Bezpieczeństwo i higiena pracy” znajdują zastosowanie do różnych przypadków świadczenia pracy na **innej podstawie niż stosunek pracy**, w szczególności przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, studentów i uczniów odbywających praktyki.

Z mocy art. 121 Kodeksu karnego wykonawczego⁵ w stosunku do pracujących **skazanych odbywających karę pozbawienia wolności** stosuje się przepisy prawa pracy w zakresie **czasu pracy** oraz **bezpieczeństwa i higieny pracy**. Przepis ten nakazuje stosowanie wskazanych w nim przepisów prawa pracy do skazanych pracujących poza stosunkiem pracy, przede wszystkim na podstawie skierowania w ramach publiczno-prawnego stosunku prawnego, w jakim skazany pozostaje z państwem wskutek prawomocnego orzeczenia wobec niego kary pozbawienia wolności. Należy wiedzieć, że obowiązujące przepisy o zatrudnieniu skazanych dopuszczają również zawieranie przez nich umowy o pracę. Skazani wykonujący w czasie odbywania kary pozbawienia wolności pracę na podstawie **umowy o pracę** są po prostu **pracownikami** i z tego tytułu stosuje się do nich wprost **przepisy prawa pracy**, z ograniczeniami i zmianami określonymi w Kodeksie karnym wykonawczym, uzasadnionymi faktem odbywania przez nich kary izolacyjnej⁶. 10

Poza stosunkiem pracy, który jest głównym stosunkiem regulowanym przez prawo pracy, do przedmiotu tej gałęzi prawa należą **niektóre inne stosunki społeczne, ściśle związane ze stosunkami pracy**. W szczególności są to stosunki: 11

- 1) wynikające ze sprawowania przez właściwe organy (głównie przez Państwową Inspekcję Pracy, Państwową Inspekcję Sanitarną i społeczną inspekcję pracy) nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy przez pracodawców;
- 2) materialnoprawne wynikające z odpowiedzialności pracodawców lub osób ich reprezentujących za wykroczenia przeciwko prawom pracownika;
- 3) procesowe i quasi-procesowe związane z rozstrzygnianiem indywidualnych sporów o roszczenia ze stosunku pracy;
- 4) tzw. zbiorowe stosunki pracy, powstające w związku z tworzeniem i funkcjonowaniem związków zawodowych, samorządów zawodowych, organizacji pracodawców oraz prowadzeniem rokowań i zawieraniem układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, udziałem pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (partycypacją), dialogiem społecznym i rozwiązywaniem sporów zbiorowych.



Normy prawne poświęcone regulacji tzw. zbiorowych stosunków pracy stanowią część prawa pracy określaną mianem **zbiorowego prawa pracy**. 12

⁵ Ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. z 2020 r. poz. 523 ze zm.).

⁶ Ustawa z 28.08.1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz.U. z 2017 r. poz. 2151 ze zm.); zob. również rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 9.02.2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1887).

§ Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy zawarte są w Konstytucji RP (w szczególności w art. 12 i 59) oraz w Kodeksie pracy (art. 18¹–18³). Poza tym tworzą to prawo przede wszystkim trzy ustawy z tego samego dnia – 23.05.1991 r.: o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.), o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2019 r. poz. 1809) i o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123), ustawa z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.), a także przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy „Układy zbiorowe pracy”.

- 13 Do **przedmiotu prawa pracy**, jako dyscypliny badawczej i dydaktycznej, wciąż jeszcze w Polsce zalicza się **stosunki ubezpieczenia społecznego**. Ma to historyczne uzasadnienie w tym, że w początkowej fazie rozwoju ubezpieczeniem społecznym byli objęci wyłącznie pracownicy. Obecnie ubezpieczenie to obejmuje, obok pracowników, wszystkie grupy ludności żyjącej z legalnej pracy zarobkowej. Przepisy regulujące stosunki ubezpieczenia społecznego są bardzo liczne, a przy tym charakterem norm w nich zawartych (*ius cogens*) różnią się istotnie od przepisów prawa pracy. Dojrzały już tym samym do wyodrębnienia ich w samodzielną gałąź prawa. Z tego względu niniejsze opracowanie nie zawiera omówienia zagadnień ubezpieczenia społecznego.
- 14 Ośrodkiem wszystkich stosunków społecznych regulowanych przez prawo pracy jest **stosunek pracy**. Na sytuację prawnospołeczną pracownika mają jednak wpływ także inne stosunki prawne, których podmiotem staje się lub może się stać pracownik w związku z nawiązaniem stosunku pracy. Są to w szczególności: stosunek ubezpieczenia społecznego powstający „automatycznie” z chwilą nawiązania stosunku pracy, członkostwo w związku zawodowym, stosunek procesowy w toku rozstrzygania sporu ze stosunku pracy. Stanowią one łącznie o tzw. **statucie pracowniczym**. Na status pracowniczy mają także wpływ stosunki, w których pracownik, nie będąc ich podmiotem, jest osobą odnoszącą korzyści z ich realizacji, czyli **tzw. destynatariuszem** (np. stosunki związane z funkcjonowaniem Państwowej Inspekcji Pracy i odpowiedzialnością za wykroczenia przeciwko prawom pracownika).

§ 2. Geneza prawa pracy

- 15 Prawo pracy jest stosunkowo „młoda” gałąź prawa. Jego rzeczywiste początki sięgają nie dalej niż XIX w. Dopiero wtedy, w następstwie rewolucji burżuazyjnych, powstały warunki do najmu na szeroką skalę siły roboczej za wynagrodzeniem. Nastąpiło to dzięki wyzwoleniu z poddaństwa rzesz chłopów oraz formalnemu zrównaniu ludzi wobec prawa, przy ich ekonomicznym zróżnicowaniu na posiadających kapitał potrzebny do uruchomienia działalności gospodarczej oraz dysponujących wyłącznie własną zdolnością do pracy (siłą roboczą).



Regulacja umowy o pracę odbywała się początkowo – i w wielu państwach odbywa się formalnie nadal – w ramach prawa cywilnego, które traktowało ją jako jedną spośród tzw. umów o świadczenie usług (obok umów: zlecenia, o dzieło, przechowania, agencyjnej i in.).

Prawo cywilne stanowi więc podstawowy **pień genetyczny dla prawa pracy**. Z niego wywodzi się tzw. **prawo stosunku pracy** – najważniejszy dział indywidualnego prawa pracy, w którym centralnym zagadnieniem była niegdyś umowa o pracę, a obecnie jest stosunek pracy i czynności prawne prowadzące do jego powstania (w tym umowa o pracę), zmiany oraz ustania.

Równocześnie od początku XIX w. państwa wydają przepisy o charakterze administracyjnoprawnym mające na celu głównie ochronę zdrowia i życia pracowników w procesie pracy (dotyczące czasu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, zakresu prac wzbronionych kobietom i dzieciom, inspekcji pracy). To tzw. **ustawodawstwo fabryczne** nakładało na pracodawców obowiązki, których wykonanie zabezpieczone było sankcjami typu administracyjnego i karnego. Dało ono początek drugiemu działowi indywidualnego prawa pracy – tzw. **prawu ochrony pracy**. W **prawie administracyjnym** należy zatem dopatrywać się **drugiego**, obok prawa cywilnego, **pnia genetycznego** współczesnego prawa pracy. 16

U źródeł powstania prawa pracy leży **ingerencja państwa w stosunek** zobowiązaniowy **między pracodawcą i pracownikiem**, podyktowana potrzebą ochrony pracownika jako słabszej strony tego stosunku, w celu zachowania pokoju społecznego i zapobieżenia psychofizycznej degradacji warstwy pracujących jako nosicieli siły roboczej. Ta ingerencja zaczęła się od ustanawiania zakazów i nakazów służących zapewnieniu pracownikowi bezpieczeństwa jego życia i zdrowia, nad których przestrzeganiem państwo sprawowało i sprawuje nadal z urzędu nadzór przez powołane do tego celu organy (inspekcja pracy). W ślad za tym nastąpiło wydawanie przepisów jednostronnie bezwzględnie obowiązujących, ograniczających swobodę kontraktowania stron stosunku pracy, w celu zagwarantowania pracownikowi minimalnych warunków pracy i płacy. 17

Od końca XIX w. w większości uprzemysłowionych państw Europy (od Niemiec poczynając) zaczęto wprowadzać tzw. **ustawodawstwo socjalne**, które dało początek przede wszystkim dzisiejszemu **prawu ubezpieczeń społecznych**. 18

Przez około 100 lat powstawało i rozwijało się, w ramach prawa cywilnego i administracyjnego, przyszłe prawo pracy. Na początku XX w., po zakończeniu pierwszej wojny światowej, z obu tych gałęzi prawa w większości państw naszego kręgu kulturowego wyodrębniono **przepisy dotyczące świadczenia pracy umownie podporządkowanej**. Na **podstawie** tego wspólnego **przedmiotu regulacji** (a nie, jak dotąd, na podstawie kryterium charakteru stosunku prawnego i metod regulacji) powstała nowa gałąź prawa, nazwana **prawem pracy**.

- 19 W Polsce faktyczne wyodrębnienie **prawa pracy** nastąpiło w **okresie międzywojennym**, kiedy to obowiązywał już duży zespół aktów prawnych poświęconych wyłącznie regulacji stosunków pracy dobrowolnie podporządkowanej i stosunków z nimi związanych⁷. Formalnie jednak prawo stosunku pracy wciąż jeszcze tkwiło w ramach prawa cywilnego. Najważniejsza **czynność prawna prawa pracy**, jaką jest **umowa o pracę**, regulowana była bowiem przez **Kodeks zobowiązań z 1933 r.**⁸, a przepisy ogólne prawa cywilnego oraz ogólne przepisy o zobowiązaniach stosowały się do niej wprost.
- 20 Prawne **usankcjonowanie** odrębności prawa pracy jako gałęzi systemu prawnego nastąpiło w Polsce z chwilą wejścia w życie **Kodeksu cywilnego z 1964 r.**⁹, tj. 1.01.1965 r. Artykuł XII § 1 Przepisów wprowadzających Kodeks cywilny¹⁰ stanowi, że: „**Kodeks cywilny nie narusza przepisów ustawodawstwa pracy**”. Równocześnie przepis § 3 tego artykułu nakazywał, w wypadkach nieuregulowanych przepisami prawa pracy, stosować odpowiednio do stosunków pracy przepisy Kodeksu cywilnego, chyba że nie były one zgodne z zasadami prawa pracy.

§ Normę tę powtórzył art. 300 k.p., stanowiąc, że w **sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy**.

§ 3. Szczególne właściwości prawa pracy

- 21 **!** **Prawo pracy** stanowi wydzieloną konwencjonalnie, na podstawie kryterium przedmiotu, **część jednolitego porządku prawnego** naszego państwa¹¹. Jako część systemu prawnego opiera się na wspólnych dla całego systemu zasadach, jednakże jego geneza, ogromna doniosłość stosunków społecznych przez nie regulowanych oraz specjalne funkcje, które spełnia, sprawiły, że ta stosunkowo „młoda” jeszcze dziedzina prawa wykształciła w sobie wiele **cech specyficznych**. Należą do nich:
- 22 1) Wynikający z art. 18 k.p. **specyficzny charakter przeważającej większości przepisów (norm) prawa pracy**. Umowa o pracę (lub inny akt tworzący stosunek pracy) może zawierać postanowienia o treści odmiennej od treści właściwego przepisu (normy) prawa pracy, jeśli są one korzystniejsze dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Natomiast postanowienia, które prowadzą do ograniczenia praw pracownika lub zwiększenia jego obowiązków, są z mocy art. 18 k.p.

⁷ Na temat historii polskiego prawa pracy zob. w szczególności M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 16–42.

⁸ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.10.1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. Nr 82, poz. 598 ze zm.).

⁹ Ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.).

¹⁰ Ustawa z 23.04.1964 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16, poz. 94 ze zm.).

¹¹ Na temat podziału prawa na gałęzie por. w szczególności T. Zieliński, *Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego*, Warszawa 1977.

nieważne i niejako automatycznie zastępują je odpowiednie, bardziej korzystne dla pracownika, przepisy prawa pracy. Ze względu na tę właściwość normy prawa pracy określa się jako **jednostronnie bezwzględnie obowiązujące** lub **granicznie zastępujące** (inaczej semiimperatywne).

Obok norm tego rodzaju w polskim prawie pracy występują też nieliczne przepisy o charakterze ściśle **bezwzględnie obowiązującym** (*ius cogens*). Z ich brzmienia wynika, że jakiegokolwiek odstępstwa od ich treści (także te na korzyść pracownika) są niedopuszczalne.

Np.

Takim przepisem jest art. 291 § 4 k.p. zabraniający skracania oraz przedłużania terminów przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. Do bezwzględnie obowiązujących należą również te przepisy prawa pracy, które nie regulują praw i obowiązków pracodawcy i pracownika względem siebie, lecz odnoszą się do relacji między jednym z tych podmiotów (z reguły pracodawcą) a państwem (np. przepisy o odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika).

- 2) **Złożoność metod regulacji** wynikająca ze wspomnianego już dwutorowego procesu powstawania prawa pracy. **Metoda cywilnoprawna** przejawia się przede wszystkim w koncepcji stosunku pracy jako zobowiązania oraz w posługiwaniu się konstrukcją czynności prawnej (oświadczenia woli) dla nawiązania, rozwiązania i kształtowania treści stosunku pracy, a także w odpowiedzialności majątkowej (odszkodowawczej) stron stosunku pracy. **Z prawa administracyjnego** wywodzi się przede wszystkim instytucja **nadzoru** nad przestrzeganiem prawa pracy, sprawowana przez organy wyposażone w uprawnienia władcze (nakaz, sprzeciw, mandat), a także **akt mianowania** jako podstawa nawiązania stosunku pracy.
- 3) Występowanie tzw. **specyficznych źródeł prawa** w postaci układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych zawieranych przez partnerów społecznych (pracodawców lub organizacje pracodawców ze związkami zawodowymi). Do niedawna zaliczano do nich również takie wewnątrzzakładowe akty, jak regulaminy pracy i regulaminy wynagradzania, wydawane na podstawie ustaw, które to akty na gruncie obecnej Konstytucji RP, jeśli mają charakter jednostronny, nie mogą być traktowane jako źródła prawa, lecz jako swoiste „załączniki” do umowy o pracę lub innego aktu tworzącego stosunek pracy. Specyficznymi źródłami prawa pracy, zrównanymi z umową międzynarodową, są konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy.
- 4) **Udział związków zawodowych i organizacji pracodawców w procesie tworzenia prawa przez organy państwa**. W szczególności trzeba wspomnieć o ciążącym na organach państwa obowiązku współdziałania ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców przy uchwalaniu ustaw i wydawaniu przepisów wykonawczych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Zakres i tryb zasięgania opinii regulują ustawy o związkach zawodowych i o organizacjach pracodawców.
- 5) Bardziej niż w innych gałęziach prawa nasilona **dyferencjacja**. Polega ona na **równoczesnym uregulowaniu tej samej sprawy** (np. długości czasu pracy, wymiaru urlopu) **normami prawnymi o różnej treści**.

Najważniejsze spośród kryteriów podmiotowych dyferencjacji to wiek i płeć, niepełnosprawność oraz stan rodzinny pracownika. Opierając się na **kryteriach podmiotowych**, wprowadzono szczególne przepisy dotyczące ochrony pracy kobiet, młodocianych, rodzicielstwa oraz osób z niepełnosprawnością.

Ze względu na **kryteria przedmiotowe** (w szczególności szkodliwość i uciążliwość pracy) różnicuje się np. wymiar czasu pracy. Kryterium przedmiotowym kierował się również ustawodawca, wprowadzając w dość szerokim zakresie specjalne unormowania dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych (np. ograniczenie prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe).

- 28 **Obowiązujący Kodeks zniósł** natomiast – mający w przedkodeksowym ustawodawstwie podstawowe znaczenie – **podział pracowników na umysłowych i fizycznych**. Nie odpowiada on bowiem zmienionym, głównie wskutek postępu techniczno-organizacyjnego, warunkom pracy większości pracowników i wysokim wymaganiom co do kwalifikacji stawianym obecnie także robotnikom.

Nowelizacja Kodeksu pracy z 1996 r.¹² zlikwidowała różnice w statusie pracowników zatrudnionych u pracodawców **uspołecznionych** i **nieuspołecznionych** (prywatnych). Nowym kryterium różnicowania praw i obowiązków pracownika i pracodawcy jest „**wielkość**” **pracodawcy**, mierzona liczbą zatrudnianych pracowników; najczęściej jest to 50, w niektórych przypadkach – 20.

Stosowane w naszym prawie kryteria różnicowania obowiązków i uprawnień pracowniczych nie mają charakteru dyskryminacyjnego. Przez uwzględnienie obiektywnych różnic w warunkach pracy lub szczególnych właściwości osoby pracownika pozwalają one na realizację w sferze stosunków pracy zasady sprawiedliwości, której zaprzeczeniem byłoby mechaniczne zrównanie praw i obowiązków wszystkich pracowników.

§ 4. Funkcje prawa pracy

- 29 Pewne funkcje są wspólne wszystkim albo kilku gałęziom prawa; w szczególności cały system prawa ma służyć zaprowadzeniu ładu w stosunkach międzyludzkich, a więc spełnia funkcję organizującą społeczeństwo. Większość norm prawa ma też wpływać na kształtowanie pożądanych społecznie postaw i zachowań ludzi, spełniając tym samym funkcję wychowawczą i prewencyjną.

Mówiąc o funkcjach prawa pracy w nauce i dydaktyce prawa pracy, ograniczamy się tylko do funkcji dla niego specyficznych, tzn. takich, które przypisuje się wyłącznie

¹² Ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.); tzw. nowela lutowa.

prawa pracy, oraz do funkcji pełnionych również przez inne gałęzie prawa, lecz w prawie pracy – ze względu na jego przedmiot – mających szczególnie duże znaczenie lub realizowanych przy użyciu swoistych środków.

30 Tradycyjnie prawu pracy przypisuje się **trzy główne funkcje**:

- 1) **ochronną**;
- 2) **organizacyjną** (organizatorską, organizującą);
- 3) **wychowawczą**.

Niekiedy wymienia się jeszcze **funkcję rozdzielczą** (dystrybutywną).

31  **Funkcja ochronna** jest najważniejsza i najbardziej charakterystyczna dla prawa pracy. Polega na **prawnym uprzywilejowaniu** pod wieloma względami **pracownika jako słabszego ekonomicznie i socjalnie kontrahenta** w stosunku pracy. Pracownik zarówno w warunkach gospodarki rynkowej, jak i centralnie zarządzanej jest w stosunkach z pracodawcą stroną słabszą – przede wszystkim ekonomicznie – i z tego powodu oraz wskutek organizacyjnego podporządkowania pracodawcy w procesie pracy pozostaje w wielorakiej od niego zależności. Z tego wynika potrzeba mocniejszej ochrony pracownika, która leży u podstaw powstania i rozwoju prawa pracy. Nie znaczy to jednak, że każda norma prawa pracy spełnia funkcję ochronną, lecz że jest to typowy kierunek oddziaływania większości norm prawa pracy. W polskim prawie pracy **funkcja ochronna przejawia się zarówno w treści bardzo wielu jego norm, jak i w swoistym mechanizmie ich działania**.

 Np.

Ze względu na treść wybitnie **ochronny charakter** mają – skierowane na ochronę życia i zdrowia pracownika – przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisy o szczególnej ochronie pracy kobiet i młodocianych, o urlopach wypoczynkowych i innych oraz o nadzorze nad przestrzeganiem prawa pracy przez pracodawców, sprawowanym głównie przez Państwową Inspekcję Pracy i społeczną inspekcję pracy.

32 **Ochronie materialnych interesów pracownika** służą przede wszystkim przepisy ograniczające dopuszczalność dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę i ustanawiające zakaz zrzekania się przez pracownika wynagrodzenia za pracę, a także przepisy ograniczające majątkową odpowiedzialność pracownika za szkody wyrządzone przez niego pracodawcy nieumyślnie, wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych.

33 Ważnym **przejawem funkcji ochronnej** prawa pracy jest **regulacja wypowiedzenia stosunku pracy**. Pracownik ma niemal **nieograniczoną prawnie swobodę wypowiedzenia tego stosunku** (nie musi podawać przyczyny wypowiedzenia), natomiast **prawo pracodawcy do wypowiedzenia stosunku pracy jest mocno ograniczone** – przede wszystkim w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony – przez istnienie obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia (podania rzeczywistej

ważnej przyczyny) oraz konsultacji ze związkami zawodowymi, a także przez tzw. szczególną ochronę niektórych kategorii pracowników przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Jest to typowy przykład **odstępowania przez ustawodawcę od zasady prawnej (formalnej) równości stron**, obowiązującej bezwzględnie w zobowiązaniowych stosunkach cywilnych, przez **prawne uprzywilejowanie pracownika w celu zapewnienia rzeczywistej (materialnej) równości stron**. Jest to szczególnie ważne w warunkach dużego bezrobocia, które bardzo osłabia pozycję pracownika na rynku pracy.

- 34 Zasadnicze znaczenie dla realizacji funkcji ochronnej prawa pracy ma swoisty charakter norm prawa pracy wynikający z art. 18 k.p. Normy te, określane w nauce jako „**jednostronnie bezwzględnie obowiązujące**” lub „**granicznie zastępujące**”, **dopuszczają odstępstwa** od ich treści w umowach o pracę i aktach jednostronnych tworzących stosunek pracy, pod warunkiem, że są to odstępstwa **na korzyść pracownika**, tzn. prowadzą **do zwiększenia jego uprawnień lub zmniejszenia obowiązków**. Postanowienia umów o pracę lub innych aktów mniej korzystne dla pracowników niż właściwe przepisy prawa pracy są z mocy art. 18 k.p. **nieważne**. Należy dodać, że w celu zabezpieczenia interesów pracownika prawo pracy nie przewiduje w takim przypadku nieważności całej umowy; **nieważne są tylko mniej korzystne dla pracownika postanowienia**, zamiast których do umowy o pracę wступują **automatycznie właściwe przepisy prawa pracy**. Również postanowienia układów zbiorowych pracy, innych porozumień zbiorowych i regulaminów pracy mogą być korzystniejsze, a nigdy mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw z zakresu prawa pracy (art. 9 § 2 k.p.).

Ta właściwość prawa pracy jest określana w nauce jako **zasada uprzywilejowania pracownika**. Przy okazji warto nadmienić, że wbrew rozpowszechnionemu przekonaniu **nie obowiązuje w praktyce stosowania prawa pracy dyrektywa interpretacyjna**, która **nakazywałaby rozstrzygać na korzyść pracownika** ewentualne **wątpliwości** co do treści norm prawnych lub umowy o pracę bądź niejasności faktyczne¹³. Przy wykładni norm prawa pracy należy się kierować powszechnie przyjętymi metodami wykładni, wypracowanymi przez teorię prawa, a treść czynności prawnych (oświadczeń woli) tłumaczyć tak, jak przewiduje to art. 65 k.c. w zw. art. 300 k.p.

- 35 W celu wzmocnienia **ochrony życia i zdrowia** oraz **interesów majątkowych** pracownika prawo pracy w wielu przypadkach **kumuluje sankcje za naruszenie prawa pracy** przez pracodawcę na szkodę pracownika. Obok **sankcji prywatnoprawnych** (nieważność i wzruszalność czynności prawnych lub ich części, obowiązek naprawienia szkody) stosuje się **sankcje karno-administracyjne** (grzywna za wykroczenie przeciw prawom pracownika). W grę wchodzi również odpowiedzialność karna na

¹³ Tak SN w wyroku z 4.07.2000 r., II UKN 627/99, OSNAPiUS 2002/2, poz. 50.

podstawie art. 218–221 k.k., określających przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

 Obecnie w Polsce z kręgu pracodawców padają zarzuty, że polskie prawo pracy **nadmiernie chroni pracownika** i przez to stanowi istotną przeszkodę dla rozwoju gospodarczego. Pracodawcy domagają się równego traktowania obu stron stosunku pracy, w szczególności pełnej swobody wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. 36

W sukurs przychodzą im niektórzy, raczej odosobnieni w swych poglądach, naukowcy, twierdząc, że funkcja ochronna nie dotyczy wyłącznie pracowników, lecz także pracodawców, a „eksponowanie ochronnej funkcji prawa pracy jest pożywką teorii i praktyki państwowego paternalizmu i utrudnia kształtowanie zrównoważonego układu sił w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy. Koliduje też z koncepcją społecznie uwarunkowanej gospodarki rynkowej”¹⁴.

Przeważa jednak pogląd, podzielany przeze mnie, że **funkcja ochronna** w stosunku do pracownika jest w dalszym ciągu **główną racją istnienia prawa pracy**, zwłaszcza w obecnym polskim nieucywilizowanym kapitalizmie i w warunkach wciąż znacznego bezrobocia. Kwestionowanie tej funkcji oznacza w istocie podawanie w wątpliwość potrzeby dalszego bytu prawa pracy i żądanie cofnięcia się do stanu prawa z początku XIX w., gdy stosunkami pracy rządziło prawo cywilne ze sztandarowymi zasadami: wolności umów, równości stron (prawnej, formalnej), nieingerencji państwa w relacje między stronami zobowiązania. Nie znaczy to wcale, że można bez szkody dla gospodarki, ale też dla samego pracownika, mnożyć i rozszerzać uprawnienia pracownika kosztem pracodawcy. Może to bowiem doprowadzić do upadku niektórych pracodawców i tym samym do utraty miejsc pracy przez pracowników lub do ograniczania legalnego zatrudniania i rozszerzania zjawiska pracy „na czarno” i w „szarej strefie”. Uważam, że w obecnym stanie polskiego prawa pracy występuje **względna równowaga między ochroną interesów pracownika i interesów pracodawcy**.

 **Funkcja organizacyjna** prawa pracy oznacza, że z założenia ma ono **oddziaływać w kierunku zapewnienia prawidłowego, niezakłóconego przebiegu procesu pracy oraz wysokiej efektywności** (wydajności i jakości) **pracy**. Ta funkcja leży przede wszystkim w **interesie pracodawcy**, jednakże **pośrednio także w interesie pracownika**. W zakładzie pracy, w którym praca jest dobrze zorganizowana, pracownik może czuć się bezpieczny i może, w pełni wykorzystując swoje możliwości, osiągnąć satysfakcję z pracy i wysokie wynagrodzenie. 37

Funkcja organizacyjna prawa pracy (zwana też **funkcją ochronną w stosunku do pracodawcy**) była szczególnie eksponowana w państwach byłego obozu socjalistycznego.

¹⁴ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 26.

Niska wydajność pracy była w nich stałym problemem – ze względu na brak działania mechanizmów ekonomicznych właściwych gospodarce rynkowej i nieistnienie rzeczywistego pracodawcy – właściciela, który dbałby o swój interes. Swoistą „protezą”, która miała wyrównać te braki, były różnorodne mechanizmy prawne mające zabezpieczyć „socjalistyczną dyscyplinę pracy” oraz wysoką wydajność. Należały do nich penalizacja naruszeń dyscypliny pracy, rozbudowany system kar porządkowych i nagród, współzawodnictwo pracy i wreszcie wprowadzenie swoistej „instytucji” porzucenia pracy jako przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy.

38 W gospodarce rynkowej na zdyscyplinowanie pracowników i efektywność ich pracy oddziałują przede wszystkim **mechanizmy rynkowe**, w tym **stałe bezrobocie**. Nie oznacza to jednak, że prawo pracy nie ma tu roli do odegrania. Niektóre jego przepisy za swoje *ratio legis* mają wspomaganie pracodawcy w jego działaniach mających na celu jak najlepszą organizację i efektywność pracy. Taką funkcję spełniają przepisy **o obowiązkach pracownika i jego podporządkowaniu pracodawcy**, w szczególności **poleceniom dotyczącym pracy**. Organizacyjnej funkcji prawa pracy są podporządkowane przepisy **o odpowiedzialności materialnej pracownika za mienie powierzone** oraz **o odpowiedzialności porządkowej**, realizowanej przez pracodawcę pod kontrolą sądu, a także przepisy **o nagrodach dla pracowników**. Motywację do wydajnej pracy zawierają przepisy ustanawiające wynikowe metody wynagradzania (**akord, prowizja**); osiągnięciu celów pracodawcy mają też sprzyjać stale uelastyczniane przepisy **o czasie pracy**. W stabilizacji załogi powinny pomagać przepisy uzależniające niektóre uprawnienia pracownika od okresu pracy u danego pracodawcy (tzw. zakładowego stażu pracy).

39 Funkcję organizacyjną z reguły spełniają inne grupy przepisów (instytucje) niż te, w których przejawia się funkcja ochronna. Jednakże coraz częściej jest tak, że te same instytucje prawne **spełniają obydwie funkcje**, chroniąc interesy obu stron stosunku pracy. Na przykład przepisy o czasie pracy, będące najstarszymi, klasycznymi wręcz, przepisami ochronnymi wobec pracownika, poczynając od nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 r., w dużej mierze straciły ten charakter i – przez swoją elastyczność oraz oddanie wielu decyzji dotyczących systemów i rozkładu czasu pracy w ręce pracodawcy – co najmniej w takim samym, jeśli nie większym, stopniu spełniają funkcję organizacyjną.

Funkcję tę spełnia także **zbiorowe prawo pracy**, które reguluje w szczególności stosunki między pracodawcą a związkami zawodowymi oraz tryb rozwiązywania sporów zbiorowych, włącznie ze strajkiem.

40 Organizacyjna funkcja prawa pracy *prima facie* wydaje się pozostawać w sprzeczności z jego funkcją ochronną i w konkretnych sprawach taka sprzeczność może zachodzić. W przeszłości tak było np. z regulacją porzucenia pracy. Większość tego rodzaju regulacji została usunięta z Kodeksu pracy w wyniku jego nowelizacji. W szczególności

wyeliminowano „instytucję” porzucenia pracy. Wprowadzono sądową kontrolę nakładania kar porządkowych na pracownika przez pracodawcę. Zrównano pracownika z pracodawcą w prawie do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez drugą stronę. Obecnie wyraźną konkurencję tych funkcji można natomiast zaobserwować w przepisach o czasie pracy.

Generalnie jednak **funkcje ochronna i organizacyjna** nie są ze sobą sprzeczne, **lecz się uzupełniają**. Prawidłowy przebieg pracy, dobra kondycja pracodawcy i porządek w zakładzie pracy leżą bowiem także w interesie majątkowym i osobistym pracowników.

 **Funkcję wychowawczą** spełniają **wszystkie gałęzie prawa**, z prawem karnym na czele. Doktryny poszczególnych gałęzi prawa przyjmują, że wychowawcza funkcja prawa polega na kształtowaniu pozytywnych postaw jednostek i całych grup społecznych. W przypadku prawa pracy chodzi o **pozytywne postawy pracowników w związku z wykonywaniem pracy, właściwy stosunek pracodawców do pracowników i pracowników do pracodawców oraz wpływanie na stosunek do pracy i do ludzi pracy reszty społeczności, niezaangażowanej w stosunki pracy**. Zakłada się, że z jednej strony prawo pracy powinno stwarzać motywacje do dobrej pracy, a z drugiej – skłaniać do równego i sprawiedliwego traktowania pracowników i uczyć szacunku dla ludzi rzetelnie pracujących, niezależnie od tego, jaką pracę wykonują. **Środkami, które stosuje się w celu wychowywania przez prawo pracy, są w szczególności:**

- 1) **w stosunku do pracowników:** sprawiedliwe wartościowanie i wynagradzanie pracy oraz kary i nagrody;
- 2) **w stosunku do pracodawców:** zasady prawa pracy zakazujące dyskryminacji pracowników i nakazujące szanowanie ich godności i innych dóbr osobistych, a także kary za naruszanie praw pracowniczych.

Te same środki wpływają na kształtowanie świadomości i postaw etycznych, w szczególności stosunku do pracy, u osób niepozostających w stosunku pracy, lecz stykających się z literą i praktyką prawa pracy.

 Niektórzy autorzy, wskazując na cele i środki przypisywane funkcji wychowawczej, zbieżne z funkcją organizacyjną, kwestionują zasadność wyodrębniania tej funkcji prawa pracy; np. J. Jończyk uznaje twierdzenie o pełnieniu przez prawo pracy funkcji wychowawczej za jeden „ze stereotypów w nauce prawa pracy”¹⁵. Zgadzam się z tym poglądem w tym sensie, że nie widzę podstaw do traktowania funkcji wychowawczej jako specyficznej funkcji prawa pracy.

¹⁵ J. Jończyk, *O kulturze pracy badawczej* [w:] *Poznanie prawa pracy*, red. J. Jończyk, Wrocław 1981, s. 20.



Zdaniem niektórych przedstawicieli nauki **prawo pracy** – jako jeden z **instrumentów polityki społecznej** – spełnia **funkcję rozdzielczą**, „przyczyniając się do podziału funduszy przeznaczonych na płace, ubezpieczenia społeczne i świadczenia socjalne, a także do sprawiedliwego uczestnictwa ludzi pracy w zaspokajaniu potrzeb wyższego rzędu (potrzeby uznania, samodzielności, przejawiania inicjatywy), odczuwanych przez pracowników, którzy odnajdują w pracy zawodowej sens swego życia”¹⁶.

Do niedawna nie byłam zwolenniczką wyodrębniania funkcji rozdzielczej. Obecnie myślę, że w warunkach bezrobocia, jako zjawiska stale występującego w gospodarkach rynkowych, prawo pracy powinno spełniać tę funkcję przede wszystkim w stosunku do deficytowego dobra, jakim są miejsca pracy. Ograniczony w stosunku do zapotrzebowania zasób pracy do wykonania przez ludzi powinien być sprawiedliwie dzielony między ubiegających się o zatrudnienie, a ważnym instrumentem tego podziału powinno być – obok mechanizmów ekonomicznych – prawo pracy, np. przepisy o czasie pracy. Także przepisy o wynagrodzeniu za pracę, w tym o wynagrodzeniu minimalnym, w większym stopniu powinny się przyczyniać do sprawiedliwego udziału różnych grup pracowników w wypracowanym dochodzie narodowym.

Pytania kontrolne

1. Przedmiot prawa pracy. (1–13)
2. Czy stosunki służbowe policjantów i członków innych formacji mundurowych podlegają prawu pracy? (5)
3. Na czym polega tzw. ekspansja prawa pracy? (8–10)
4. Czy umowa o pracę nakładczą jest umową prawa pracy czy prawa cywilnego? (4, 8)
5. Geneza prawa pracy. (15–20)
6. Kiedy nastąpiło formalne wyodrębnienie prawa pracy jako samodzielnej gałęzi prawa? (19–20)
7. Relacja między prawem pracy a prawem o ubezpieczeniach społecznych. (13)
8. Co to jest status pracowniczy? (14)
9. Jakie funkcje przypisuje nauka prawu pracy? (30)
10. Na czym polega ochronna funkcja prawa pracy i jakie są jej przejawy? (31–36)
11. Na czym polega funkcja organizacyjna prawa pracy i jakie są jej przejawy? (37–40)
12. Prawo pracy a polityka społeczna państwa. (42)

¹⁶ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część 1. Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 49.

Rozdział II

ŹRÓDŁA PRAWA PRACY

§ 1. Ogólna charakterystyka źródeł prawa pracy

Potrzeba zajmowania się w wykładzie prawa pracy zagadnieniem źródeł prawa, stanowiącym w zasadzie przedmiot teorii prawa oraz prawa konstytucyjnego, wynika z pewnych **swoistości prawa pracy**, które sygnalizowano już w rozdziale I. Wyrażają się one w szczególności w:

- 1) występowaniu specyficznych rodzajów źródeł prawa w postaci układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych oraz – w pewnym sensie – konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy;
- 2) udziale tzw. partnerów społecznych, tj. głównie związków zawodowych i organizacji pracodawców, w procesie tworzenia prawa;
- 3) specyficznym charakterze mocy obowiązującej norm (z nielicznymi wyjątkami) jako granicznie zastępujących.

 Artykuł 9 k.p. określa **katalog źródeł prawa pracy** na użytek Kodeksu pracy i – jak należy sądzić – także innych aktów prawnych. Katalog ten obejmuje tzw. **źródła powszechne** – ustawę i rozporządzenie, wymienione w konstytucyjnym katalogu źródeł prawa powszechnie obowiązującego (art. 87 Konstytucji RP) i występujące we wszystkich gałęziach prawa, oraz **źródła specyficzne** występujące wyłącznie w prawie pracy, które – poza układami zbiorowymi pracy i innymi porozumieniami zbiorowymi – nie mają umocowania konstytucyjnego.

W odniesieniu do tych pierwszych art. 9 używa słowa „**przepis**”, powszechnie stosowanego na określenie **jednostki tekstu aktu normatywnego**, gdy zaś chodzi o drugą grupę źródeł, mowa jest o **postanowieniach** ze względu na zbliżony do umowy tryb ich stanowienia.

Porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, według art. 9 k.p. obowiązują w stosunkach pracy tylko wtedy, gdy są oparte na ustawie. Należy stwierdzić, że po wejściu w życie Konstytucji RP z 1997 r.

regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy nie powinny być uznawane za źródła prawa, chyba że stanowią porozumienie zbiorowe, o którym mowa w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Artykuł 9 k.p. w części dotyczącej tych jednostronnych aktów nie jest dostosowany do Konstytucji RP, chociaż – zaskarżony do Trybunału Konstytucyjnego w zakresie dotyczącym statutu jako źródła prawa pracy – nie został uznany przez Trybunał za sprzeczny z ustawą zasadniczą¹. Należy zwrócić uwagę na to, że art. 59 Konstytucji RP, w przeciwieństwie do art. 9 k.p., nie wymaga, aby porozumienie zbiorowe było oparte na ustawie.



Toteż Sąd Najwyższy w uchwale składu 7 sędziów z 23.05.2001 r.² (podjętej po wcześniejszych rozbieżnych orzeczeniach w tej sprawie) uznał za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty pomiędzy zarządem PKP a ogólnopolskimi organizacjami związkowymi działającymi w PKP. Za źródło umocowania tego aktu – poza Konstytucją RP – Sąd Najwyższy uznał postanowienie art. 4 Konwencji MOP nr 98 z 1949 r. dotyczącej prawa organizowania się i rokowań zbiorowych w stosunkach pracy (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126).

- 46  Podziału źródeł prawa pracy na **powszechne i specyficzne nie należy utożsamiać** z konstytucyjnym podziałem źródeł prawa na **źródła powszechnie obowiązującego prawa** (art. 87 Konstytucji RP) i **źródła prawa wewnętrznego** (art. 93 Konstytucji RP). W pierwszym podziale chodzi tylko o **rodzaj („formę”)** źródła – występujący powszechnie, tj. we wszystkich gałęziach prawa (ustawa, rozporządzenie, umowa międzynarodowa), bądź wyłącznie w prawie pracy (układ zbiorowy pracy). W drugim zaś o rzecz daleko ważniejszą – o **dopuszczalny zakres (przedmiot) regulacji**.

- 47  **Prawo powszechnie obowiązujące** może regulować wszystkie rodzaje stosunków społecznych. **Prawo wewnętrzne** obowiązuje tylko jednostki organizacyjne podległe organowi to prawo wydającemu; w szczególności nie może regulować obowiązków ani (bezpośrednio) praw obywateli i prywatnych osób prawnych. Prawa i obowiązki tych podmiotów, w tym ich **prawa i obowiązki jako pracowników i pracodawców, mogą być regulowane wyłącznie w drodze aktów prawa powszechnie obowiązującego**. Według terminologii stosowanej w doktrynie prawa konstytucyjnego przed wejściem w życie Konstytucji RP z 1997 r. były one zaliczane do **tzw. sfery wyłączności ustawy**, tzn. do dziedzin, które mogły być regulowane wyłącznie przez ustawy lub rozporządzenia wydane w celu wykonania określonej ustawy na podstawie zawartego w niej upoważnienia.

¹ Wyrok TK z 10.06.2003 r., SK 37/02, Dz.U. Nr 109, poz. 1037; por. też podobną w treści uchwałę SN z 24.06.1998 r., III ZP 14/98, OSNAPiUS 1998/24, poz. 705. W piśmiennictwie występuje pogląd, że statut jedynie wtedy stanowi źródło prawa pracy, gdy ustawa nie tylko przewiduje jego wydanie, lecz także zobowiązuje lub co najmniej dopuszcza do regulowania w nim praw lub obowiązków pracowników (A. Jedliński, L. Kaczyński, *Statut jako źródło regulacji prawa pracy*, PiP 1999/4, s. 40).

² III ZP 25/00, OSNAPiUS 2002/6, poz. 134, z glosami A. Świątkowskiego, J. Steliny i A. Tomanka, OSP 2002/9, poz. 115.

 Zgodnie z art. 87 ust. 1 Konstytucji RP, **źródłami prawa powszechnie obowiązującego** są: Konstytucja RP, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz (wykonawcze do ustaw) rozporządzenia (Prezydenta Rzeczypospolitej, Rady Ministrów, Prezesa Rady Ministrów, ministrów wchodzących w skład Rady Ministrów, Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji). Poza katalogiem z art. 87 pozostają rozporządzenia Prezydenta RP z mocą ustawy, wydawane na podstawie art. 234 Konstytucji RP w czasie stanu wojennego, gdy nie może zebrać się Sejm, uznane *expressis verbis* za źródła powszechnie obowiązującego prawa. 48

Według art. 87 ust. 2 Konstytucji RP, źródłami powszechnie obowiązującego prawa są także **akty prawa miejscowego**, obowiązujące wyłącznie na obszarze działania organów, które je ustanowiły. Akty te – zgodnie z art. 94 Konstytucji RP – wydają **organy samorządu terytorialnego** oraz **terenowe organy administracji rządowej** na podstawie i w granicach upoważnień zawartych w ustawie, lecz nie tylko w celu wykonania ustawy i na podstawie zawartego w niej szczegółowego upoważnienia, jak tego wymaga w stosunku do rozporządzenia art. 92 Konstytucji RP. Akty prawa miejscowego, co do zasady, nie mogą, moim zdaniem, być źródłami norm prawa pracy, chyba że stanowią one regulaminy lub statuty, o których mowa w art. 9 k.p. 49

Artykuł 87 Konstytucji RP nie wymienia wśród źródeł powszechnie obowiązującego prawa **układów zbiorowych pracy** ani **innych porozumień zbiorowych**. Jednakże jej **art. 59 w ust. 2** przyznaje związkom zawodowym oraz pracodawcom i ich organizacjom prawo do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych. To właśnie postanowienie zostało uznane za **konstytucyjną podstawę obowiązywania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych** jako źródeł powszechnie obowiązującego prawa w zakresie należącym do przedmiotu prawa pracy (specyficznego dla prawa pracy)³. 50

Trybunał Konstytucyjny uznał układ zbiorowy pracy za źródło prawa, lecz uchylił się od odpowiedzi na pytanie o jego charakter prawny⁴. Niektórzy konstytucjonaliści twierdzą, że „(...) układy zbiorowe pracy są swoistym źródłem prawa uplasowanym poza dychotomią prawa powszechnie obowiązującego oraz obowiązującego tylko wewnętrznie”⁵. Konstytucyjność i – szerzej – legalność układów zbiorowych pracy nie podlegają, ich zdaniem, kontroli TK, SN, NSA ani sądów powszechnych⁶.

³ Por. np. E. Gdulewicz [w:] *Polskie prawo konstytucyjne*, red. W. Skrzydło, Lublin 1997, s. 203; L. Florek, *Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją*, PiZS 1997/11, s. 11; L. Kaczyński, *Układ zbiorowy pracy – problem konstytucyjny* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 173 i n.; W. Sanetra, *Konstytucyjne prawo do rokowań*, PiZS 1998/12, s. 5 i n.

⁴ Wyrok TK z 28.06.2000 r., K 25/99, OTK 2000/5, poz. 141.

⁵ W. Sokolewicz [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 4, red. L. Garlicki, Warszawa 2005, komentarz do art. 59, pkt 3, s. 39.

⁶ W. Sokolewicz [w:] *Konstytucja...*, s. 40.

- 51 **Brak** natomiast w **Konstytucji RP umocowania** dla innych niż układ zbiorowy i pozostałe porozumienia zbiorowe specyficznych źródeł prawa pracy, **wskazanych w art. 9 k.p.**, tj. wydanych na podstawie ustawy **regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy** (np. regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania, ustalanych jednostronnie przez pracodawcę, czy statutu szkoły wyższej). W tym stanie rzeczy nie pozostaje nic innego, tylko odmówić tym aktom charakteru źródła prawa powszechnie obowiązującego i uznać, że ich obowiązywanie w określonym stosunku pracy wynika z woli jego stron, wyrażonej przy nawiązaniu stosunku pracy. W zasadzie chodzi **o zgodę pracownika**, ponieważ akty te, pochodząc od pracodawcy, same wyrażają jego wolę. Dla przyjęcia istnienia zgody pracownika konieczne jest, aby przy nawiązaniu stosunku pracy został on **zapoznany z treścią danego aktu wewnątrzzakładowego**, do czego zresztą np. art. 104³ § 2 k.p. w odniesieniu do regulaminu pracy wyraźnie zobowiązuje pracodawcę.

W tych przypadkach, **gdy akt wewnątrzzakładowy dochodzi do skutku w wyniku uzgodnienia jego treści przez pracodawcę z organizacją (organizacjami) związkową, należy go traktować jako zawarte na podstawie ustawy porozumienie zbiorowe**, o którym mowa w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, będące specyficznym źródłem prawa pracy. Dotyczy to w szczególności regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania, gdy są one ustalane przez pracodawcę w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi.

- 52  **Źródłami prawa wewnętrznego** są – zgodnie z art. 93 Konstytucji RP – uchwały Rady Ministrów oraz zarządzenia, wydawane w szczególności przez Prezesa Rady Ministrów i ministrów. Akty prawa wewnętrznego, m.in. zarządzenia ministra właściwego do spraw pracy i polityki społecznej, nie stanowią źródeł prawa pracy. Jedynie w zakresie prawa administracji zatrudnienia, regulującego stosunki, w ramach których państwo realizuje swoją politykę promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, mogą być wydawane akty prawa wewnętrznego, obowiązujące wyłącznie organy i jednostki organizacyjne podległe Radzie Ministrów i centralnym organom administracji państwowej, niedotyczące bezpośrednio praw i obowiązków pracowników i pracodawców jako podmiotów stosunku pracy. Należy je jednak zaliczyć do prawa administracyjnego, a nie do prawa pracy.

Relacje między poszczególnymi źródłami prawa w obrębie źródeł powszechnych są następujące:

- 1) wszystkie ustawy i akty wykonawcze do ustaw powinny być zgodne z postanowieniami Konstytucji RP oraz z ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi;
- 2) akty wykonawcze do ustaw powinny być ponadto zgodne z ustawami.

- 53  Relacjami między powszechnymi a specyficznymi źródłami prawa pracy oraz w obrębie źródeł specyficznych rządzi **zasada korzyści (uprzywilejowania) pracownika**. Oznacza to, że:

- 1) postanowienia układów zbiorowych pracy, innych porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów mogą odbiegać w swej treści od przepisów Kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych, pod warunkiem że te postanowienia nie są mniej korzystne dla pracowników od tychże przepisów. Postanowienia korzystniejsze dla pracowników od przepisów są wiążące. **Postanowienia mniej korzystne dla pracowników są nieobowiązujące;**
- 2) postanowienia regulaminów i statutów mogą być bardziej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych. **Mniej korzystne dla pracowników od układowych (i zawartych w porozumieniach) postanowienia statutów i regulaminów są nieobowiązujące.**

§ Nieobowiązujące są – z mocy art. 9 § 4 k.p. – **postanowienia** układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów **naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.**

! Artykuł 9¹ k.p., wprowadzony w wyniku nowelizacji Kodeksu ustawą 54 z 26.07.2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146 ze zm.), dopuszcza **przejściowe zawieszenie obowiązywania** niektórych przepisów prawa pracy u danego pracodawcy, jeśli jest to uzasadnione jego **sytuacją finansową** (należy rozumieć – **złą** sytuacją finansową). Z treści art. 9¹ k.p. wynika, że dotyczy on tylko tzw. **specyficznych źródeł prawa pracy**, z wyłączeniem jednak układów zbiorowych pracy, gdyż dla tych ostatnich obowiązuje odrębny przepis o podobnej treści – art. 241²⁷ k.p. *Expressis verbis* wyłączone jest stosowanie zawieszenia obowiązywania do ustaw i rozporządzeń z zakresu prawa pracy. Oczywiście jest też, że nie podlegają zawieszeniu w tym trybie postanowienia umów międzynarodowych.

Na podstawie art. 9¹ k.p. dopuszczalne jest **czasowe zawieszenie** stosowania w szczególności **porozumień zbiorowych** innych niż układy zbiorowe pracy oraz **regulaminów wynagrodzeń**. Wydaje się, że możliwość ta dotyczy również tzw. pakietów socjalnych, zawieranych w związku z prywatyzacją lub restrukturyzacją przedsiębiorstw⁷. Chodzi głównie o czasowe niestosowanie postanowień o uprawnieniach pracowniczych, zwłaszcza dotyczących wynagrodzenia i innych świadczeń pieniężnych, aby przez zmniejszenie kosztów osobowych wesprzeć pracodawcę i uchronić go przed upadłością bądź ograniczeniem działalności i tym samym ratować miejsca pracy.

! Do zawieszenia stosowania w całości lub części określonych aktów dochodzi **w drodze porozumienia** między pracodawcą a pracownikami. Tych ostatnich reprezentuje **organizacja związkowa**. Jeżeli u danego pracodawcy działa więcej organizacji związkowych, musi to być **wspólne porozumienie zawarte ze wszystkimi**

⁷ Za wysoce kontrowersyjną uważa taką możliwość J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 23.

organizacjami zakładowymi. Do tego porozumienia nie stosuje się bowiem art. 30 ust. 5 u.z.z., z którego wynika, że wspólne stanowisko wszystkich organizacji związkowych może być zastąpione przez wspólne stanowisko reprezentatywnych organizacji zakładowych.

- 55 Jeżeli u pracodawcy nie działa żadna organizacja związkowa, **porozumienie** zawieszające może być zawarte z **przedstawicielstwem załogi** wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Ten tryb może polegać, moim zdaniem, na wyborze przedstawicielstwa (a więc co najmniej dwóch osób) przez pracowników na ich ogólnym zebraniu bądź przez wskazanie przez nich na piśmie (z podpisami pracowników) nazwisk osób typowanych na przedstawicieli.

Pracodawca jest obowiązany przekazać porozumienie – zawarte w formie pisemnej – właściwemu miejscowo **okręgowemu inspektorowi pracy**, aby inspektor miał możliwość sprawdzić, czy jest ono zgodne z prawem. Moim zdaniem porozumienie zawieszające wchodzi w życie z dniem wskazanym w porozumieniu, niezależnie od tego, czy i kiedy zostanie przekazane inspektorowi pracy.

Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy na podstawie tego porozumienia **nie może trwać dłużej niż 3 lata.**

- 56 W zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie tylko **nie stosuje się zawieszonych przepisów** do nawiązywanych w tym czasie (nowych) stosunków pracy, lecz także **nie stosuje się z mocy prawa** (bez potrzeby zawierania z pracownikiem porozumienia albo składania mu wypowiedzenia zmieniającego) wynikających z tych przepisów **warunków umów o pracę** i innych **aktów stanowiących podstawę stosunków pracy**, nawiązanych przed rozpoczęciem okresu zawieszenia. Po upływie zaś okresu zawieszenia te dawne warunki znów obowiązują, **bez przywracania** ich czynnością prawną.
- 57 Normy prawa pracy, zawarte zarówno w źródłach powszechnych, jak i w źródłach specyficznych, mają szczególny charakter, wyrażający się w tym, że **dopuszczalne są odstępstwa** od ich treści w umowie o pracę oraz w innych aktach tworzących stosunek pracy (powołanie, mianowanie, wybór), pod warunkiem, jak już była o tym mowa, że są to odstępstwa **na korzyść pracownika.**



Taki właśnie charakter norm prawa pracy wynika wprost i jednoznacznie z art. 18 k.p. w brzmieniu po nowelizacji z 1996 r. W świetle tego przepisu **wszelkie postanowienia** umów o pracę (i innych aktów tworzących stosunek pracy) **korzystniejsze dla pracownika** od przepisów Kodeksu pracy, aktów wykonawczych albo od postanowień układów zbiorowych pracy lub innych źródeł prawa pracy (np. wprowadzające dłuższy urlop wypoczynkowy lub krótszy czas pracy) są **ważne i w pełni wiążą strony.**

! Nieważne są natomiast te **postanowienia umów o pracę i innych aktów, które są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy**. Charakterystyczne jest przy tym to, że **nieważność nie dotyka całej umowy o pracę** (innego aktu tworzącego stosunek pracy), która pozostaje w mocy, lecz tylko poszczególnych jej postanowień, które zostają zastąpione przez właściwe (korzystniejsze) przepisy prawa pracy.

! Są jednakże w prawie pracy, chociaż nieliczne, **przepisy (normy) o charakterze bezwzględnie obowiązującym** (*ius cogens*), które nie dopuszczają odstępstw od swej treści w umowie o pracę nie tylko na niekorzyść pracownika, lecz także na jego korzyść, np. art. 291 § 4 k.p.

Udział tzw. partnerów społecznych, czyli związków zawodowych i organizacji pracodawców, w tworzeniu prawa pracy wyraża się przede wszystkim w zawieraniu **układów zbiorowych** i innych **porozumień zbiorowych** stanowiących specyficzne **źródła prawa pracy**. Ten udział występuje jednakże **również przy powstawaniu źródeł prawa pracy o charakterze powszechnym**, tj. ustaw i rozporządzeń. Z mocy odpowiednio art. 19 u.z.z. oraz art. 16 ustawy o organizacjach pracodawców organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu ustawy z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.)⁸ – przede wszystkim Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Forum Wolnych Związków Zawodowych oraz NSZZ „Solidarność” – oraz reprezentatywne w rozumieniu tejże ustawy organizacje pracodawców (w szczególności Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacja Lewiatan oraz Związek Rzemiosła Polskiego) mają prawo **opiniowania założeń i projektów ustaw oraz aktów wykonawczych do ustaw** odpowiednio w zakresie objętym **zadaniami związków zawodowych bądź w zakresie praw i interesów związków pracodawców**, a więc w szczególności **ustaw i rozporządzeń zawierających przepisy prawa pracy**. 58

Tryb opiniowania polega na tym, że organy władzy i administracji państwowej oraz organy samorządu terytorialnego są obowiązane kierować założenia bądź projekty aktów prawnych objętych obowiązkiem **opiniowania** do właściwych **statutowych organów związku zawodowego** lub organizacji pracodawców, określając termin przedstawienia opinii przez te organy – nie krótszy niż 30 dni. Termin ten może być skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes publiczny, co wymaga 59

⁸ Według art. 23 ust. 2 i 3 ustawy o RDS za reprezentatywne uznaje się ogólnokrajowe organizacje związkowe i międzyzwiązkowe, które zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących osobami wykonującymi pracę zarobkową, o których mowa w art. 1¹ pkt 1 u.z.z., oraz działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności. Według znowelizowanego art. 24 ust. 2–4 ustawy o RDS, reprezentatywne są organizacje pracodawców, które mają zasięg ogólnokrajowy, zrzeszają pracodawców, o których mowa w art. 1¹ pkt 2 u.z.z., zatrudniających łącznie więcej niż 300 000 osób wykonujących pracę zarobkową i działających w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności określony jest w więcej niż połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności.

szczególnego uzasadnienia. Nieprzedstawienie opinii we wskazanym terminie oznacza rezygnację z prawa jej wyrażenia. **Opinia nie wiąże organu**, który skierował projekt. Jednakże w razie odrzucenia w całości lub w części stanowiska związku zawodowego bądź organizacji pracodawców organ ten ma obowiązek poinformować o tym właściwą organizację na piśmie wraz z uzasadnieniem swojego stanowiska. W razie rozbieżności stanowisk projektodawcy i opiniującego organizacja opiniująca ma prawo przedstawić swoją opinię na posiedzeniu właściwej komisji sejmowej, senackiej lub samorządowej.

Przedstawiony tryb opiniowania nie dotyczy założeń projektu budżetu państwa oraz projektu ustawy budżetowej, których opiniowanie regulują odrębne przepisy.

Należy zaznaczyć, że określony w ustawie tryb opiniowania założeń i projektów aktów normatywnych jest traktowany przez Trybunał Konstytucyjny jako element procedury tworzenia aktu prawnego (procedury legislacyjnej), której naruszenie może być samoistną podstawą uznania przez Trybunał, że akt jest **niezgodny z Konstytucją RP**⁹.

- 60 Organizacje związkowe i organizacje pracodawców, reprezentatywne w rozumieniu ustawy o RDS, mają też **prawo opiniowania dokumentów konstrukcyjnych oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej** w zakresie objętym ich zadaniami.
- 61 Organizacje związkowe i organizacje pracodawców reprezentatywne w rozumieniu ustawy o RDS mają, ustanowione przez art. 20 u.z.z. i art. 16² ustawy o organizacjach pracodawców, **prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo rozporządzenia** w zakresie spraw objętych ich zadaniami – w szczególności w zakresie prawa pracy. Wnioski dotyczące ustaw można kierować do posłów lub organów mających prawo inicjatywy ustawodawczej (Prezydent, Rada Ministrów, Senat, komisje sejmowe), a wnioski dotyczące rozporządzeń – do organów uprawnionych do ich wydawania. Złożenie wniosku nie zobowiązuje do wniesienia projektu ustawy bądź wydania rozporządzenia, jednakże organ państwowy, do którego został on skierowany, jest obowiązany w terminie 30 dni przedstawić organizacji związkowej swoje stanowisko, a gdy jest ono negatywne – także jego uzasadnienie.

§ Należy dodać, że – zgodnie z art. 191 ust. 1 pkt 4 i ust. 2 Konstytucji RP – **ogólnokrajowe organy związków zawodowych oraz ogólnokrajowe władze organizacji pracodawców** (nie tylko reprezentatywnych) mają **prawo występowania do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o stwierdzenie zgodności ustaw lub umów międzynarodowych z Konstytucją RP lub ustaw z ratyfikowanymi umowami**

⁹ Wyrok TK z 11.02.1992 r., K 14/91, OTK 1992, cz. 1, poz. 7; por. też uchwała SN (7) z 17.06.1993 r., I PZP 2/93, OSNCP 1994/1, poz. 1, oraz wyrok NSA z 19.12.1991 r., SA/Kr 1512/91, „Wokanda” 1992/5, s. 21. Jednakże w dotychczasowej praktyce Trybunał nigdy nie stwierdził niezgodności zaskarżonych przepisów z Konstytucją RP z powodu naruszenia tej procedury.

międzynarodowymi oraz przepisów rozporządzeń z Konstytucją RP, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi i ustawami, jeżeli dotyczą one spraw objętych ich zakresem działania. W ten sposób mogą doprowadzić do wyeliminowania zaskarżonych przepisów z systemu prawa.

§ 2. Pozycja Kodeksu pracy w systemie źródeł prawa pracy

Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy¹⁰, wraz z przepisami wprowadzającymi¹¹, jest **głównym źródłem prawa pracy**. Nie zajmuje najwyższego miejsca w hierarchii tych źródeł, zarezerwowanego – jak w każdej innej gałęzi prawa – dla Konstytucji RP. Tak jak inne kodeksy, jest z formalnego punktu widzenia zwykłą ustawą. Swą centralną pozycję w systemie źródeł prawa pracy zawdzięcza temu, że stanowi usystematyzowany, kompleksowy zbiór norm prawnych dotyczących wszystkich stosunków pracy i prawie wszystkich zagadnień należących do przedmiotu prawa pracy.

 **Zakres przedmiotowy** Kodeksu pracy określa najogólniej art. 1 w zw. z art. 2 k.p. Z przepisów tych wynika, że Kodeks obejmuje swym zasięgiem **wszystkie stosunki pracy**, bez względu na **ich podstawę, gałąź zatrudnienia lub rodzaj pracy**. Najliczniejszą kategorię stanowią wśród nich stosunki powstałe na podstawie **umowy o pracę**, które są głównym przedmiotem regulacji Kodeksu pracy.

Regulacją kodeksową objęty jest także, co do zasady, **spółdzielczy stosunek pracy**, 63 nawiązywany przez zawarcie **spółdzielczej umowy o pracę** (art. 77 § 1 k.p.). Kodeks nie reguluje jednak bezpośrednio tej grupy stosunków pracy, odsyłając w tym zakresie do Prawa spółdzielczego¹². Tylko w sprawach nieunormowanych odmiennie tą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu (art. 77 § 2 k.p.).

Kodeks zawiera w zasadzie wyczerpującą regulację stosunków pracy powstałych na podstawie **powołania** (art. 68–72), w ramach których zatrudniani są pracownicy w **przypadkach określonych w odrębnych ustawach**, z reguły pełniący funkcje kierownicze. Do stosunków pracy z powołania stosuje się przepisy dotyczące **umowy na czas nieokreślony**, ze zmianami wynikającymi z art. 68–72 k.p. 64

W Kodeksie po raz pierwszy doczekały się regulacji ustawowej stosunki pracy nawiązywane na podstawie **wyboru** (art. 73–75 k.p.). Chociaż Kodeks wprost o tym nie stanowi, należy przyjąć, że do tych stosunków odnoszą się przepisy o umownym 65

¹⁰ Kodeks wszedł w życie 1.01.1975 r.; obecnie obowiązuje w wersji tekstu jednolitego z 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).

¹¹ Ustawa z 26.06.1974 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 142 ze zm.).

¹² Ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2020 r. poz. 275 ze zm.).

stosunku pracy, z uwzględnieniem odrębności wprowadzonych przez art. 73–75, dotyczących prawie wyłącznie powstania i ustania stosunku pracy z wyboru.

- 66 Kodeks pracy w art. 76 dopuszcza, w przypadkach określonych w odrębnych ustawach, możliwość nawiązania stosunku pracy przez **mianowanie (nominację)**. Przypadki te określają tzw. **pragmatyki pracownicze**, które regulują w sposób szczególny **stosunki pracy określonych kategorii pracowników**, powstające z reguły przez **mianowanie** (niekiedy także na podstawie umowy o pracę, powołania bądź wyboru). Odnoszą się one m.in. do członków korpusu służby cywilnej¹³, pracowników samorządowych¹⁴, sędziów¹⁵, prokuratorów¹⁶, nauczycieli¹⁷. Kodeks pracy stosuje się do tych stosunków tylko w zakresie nieuregulowanym przepisami pragmatyk (art. 5 k.p.). Należy zwrócić uwagę na to, że w relacji między Kodeksem pracy a pragmatykami **nie obowiązuje zasada uprzywilejowania** (korzyści) **pracownika**, lecz **reguła *lex specialis derogat legi generali***.
- 67 Należy tu zwrócić uwagę na przepis **art. 29 § 5 k.p.**, z mocy którego **do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę stosuje się odpowiednio przepisy art. 29 § 1–4 k.p.**, dotyczące treści i formy umowy o pracę oraz obowiązków informacyjnych pracodawcy wobec pracownika.

Kodeks pracy obejmuje swym zakresem stosunki pracy zarówno w **sektorze publicznym**, jak i **prywatnym**. W szczególności stosuje się w pełni także do stosunków pracy, w których **pracodawcą jest osoba fizyczna**¹⁸.

Zakres przedmiotowy Kodeksu obejmuje niemal wszystkie zagadnienia dotyczące prawa stosunku pracy i prawa ochrony pracy oraz niektóre odnoszące się do pozaumownej części statusu pracowniczego (w tym odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawu pracy i w części rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy).



Kodeks nie reguluje w szczególności następujących zagadnień należących do przedmiotu prawa pracy:

- 1) zwolnień grupowych;
- 2) zatrudniania pracowników tymczasowych;
- 3) ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy;

¹³ Ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2020 r. poz. 265 ze zm.).

¹⁴ Ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1282).

¹⁵ Ustawy: z 27.07.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 365 ze zm.); z 25.07.2002 r. – Prawo o ustroju sądów administracyjnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 2167 ze zm.); z 8.12.2017 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. z 2019 r. poz. 825 ze zm.).

¹⁶ Ustawa z 28.01.2016 r. – Prawo o prokuraturze (Dz.U. z 2019 r. poz. 740 ze zm.).

¹⁷ Ustawa z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.).

¹⁸ W następstwie uchylenia art. 299 k.p. ustawą nowelizującą z 2.02.1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.).

- 4) nadzoru nad warunkami pracy (z wyjątkiem samego umocowania w art. 18⁴–18⁵) Państwowej Inspekcji Pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej;
- 5) świadczeń socjalnych;
- 6) postępowania sądowego w sprawach ze stosunku pracy.

- §** Sprawy te zostały uregulowane przede wszystkim w następujących **ustawach**:
- 1) z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.);
 - 2) z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.);
 - 3) z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563);
 - 4) z 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2020 r. poz. 7);
 - 5) z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251);
 - 6) z 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.);
 - 7) z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1070);
 - 8) z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2019 r. poz. 1460 ze zm.).

Normy prawa pracy znajdują się również w niektórych **ustawach dotyczących** w zasadzie **innej materii**, np. w ustawie z 21.11.1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2019 r. poz. 1541 ze zm.), która m.in. reguluje szczególne uprawnienia pracowników powołanych do czynnej (niezawodowej) służby wojskowej oraz członków ich rodzin.

Ani w Kodeksie pracy, ani w pozostałych ustawach z zakresu prawa pracy nie ma norm regulujących takie sprawy, jak: sposób składania oświadczeń woli, ich wykładnia, wady oświadczeń woli czy sposób liczenia terminów. W tym zakresie i w innych sprawach nieuregulowanych w prawie pracy, na podstawie **art. 300 k.p.**, należy stosować do stosunków pracy **odpowiednio właściwe przepisy Kodeksu cywilnego** (ale nie innych aktów prawa cywilnego), **jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy**. Ustawodawca uznał, że regulacje tych spraw zawarte w Kodeksie cywilnym są w pełni przydatne w stosunkach pracy i że nie powinno się ich powtarzać w Kodeksie pracy. Należy zwrócić uwagę, że art. 300 nakazuje stosować przepisy Kodeksu cywilnego do **stosunków pracy**, przez które z reguły rozumie się wyłącznie **indywidualne stosunki pracy**. Podstawową przesłanką odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy jest istnienie w prawie pracy rzeczywistej luki. Nie jest dopuszczalne sięganie do przepisów tego Kodeksu w przypadku **tzw. luki aksjologicznej**, tzn. **zamierzanego nieuregulowania określonej sprawy w prawie pracy bądź uregulowania jej w sposób oceniany jako gorszy od regulacji cywilnoprawnej**. 68

- 69  Od zasady niepowtarzania norm ustawodawca uczynił jednak wyjątek, zamieszczając w **art. 8 k.p.** regulację, która ma brzmienie identyczne jak zawarta w art. 5 k.c., dotyczącą **tw. nadużycia prawa (podmiotowego)**, a to ze względu na ogromne znaczenie tej konstrukcji prawnej w stosunkach pracy.

Artykuł 8 k.p. zakazuje czynić ze swego prawa podmiotowego (uprawnienia) użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie, nazywane w doktrynie i judykaturze **nadużyciem prawa**, nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Przepis ten zawiera tzw. **klauzule generalne**, tzn. zwroty odsyłające do norm (zasady współzycia społecznego) lub kryteriów ocen (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) znajdujących się poza prawem pozytywnym.

- 70  **Zasady współzycia społecznego** są zwykle utożsamiane z **normami moralnymi** przyjętymi w danym społeczeństwie, a niekiedy także z **normami obyczajowymi** (dobrymi obyczajami). W praktyce funkcjonują one nie tyle jako obiektywnie istniejące (dające się ustalić czy nawet „skodyfikować”) normy postępowania członków danej społeczności, ile jako podstawa do sędziowskiej oceny (uwzględniającej całokształt okoliczności określonego stanu faktycznego), że przepis prawa zastosowany do konkretnego nietypowego przypadku prowadziłby do rozstrzygnięcia nieakceptowanego w danym społeczeństwie, bo sprzecznego z jego poczuciem słuszności.

 Poza art. 8 k.p. do **zasad współzycia społecznego** odsyłają niektóre **inne przepisy** Kodeksu pracy, w szczególności art. 253, 255 i 256, dotyczące ugody zawieranej przez strony stosunku pracy przed komisją pojednawczą, a także – **stosowane** odpowiednio **do stosunków pracy** na mocy art. 300 k.p. – przepisy Kodeksu cywilnego, m.in. dotyczące skutków czynności prawnych (art. 56), sposobu tłumaczenia oświadczeń woli (art. 65), nieważności czynności prawnych (art. 58), a także sposobu wykonywania zobowiązań (art. 354); ten ostatni przepis odwołuje się także do społeczno-gospodarczego celu zobowiązania.

- 71  Klauzula **społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa** nawiązuje do celu ustawy (*ratio legis*). W przeszłości odnosiła się do celów politycznych, społecznych i gospodarczych; obecnie jest odnoszona **wyłącznie do mierników o charakterze społecznym i gospodarczym**. W stosunkach pracy jest wykorzystywana rzadziej niż klauzula zasad współzycia społecznego.

Obie klauzule, chociaż po zmianach Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego dokonanych po 1989 r. zostały oczyszczone z elementów ideologicznych i politycznych, wciąż źle się kojarzą – z celami i zasadami państwa socjalistycznego i socjalistyczną moralnością. Liczne są więc głosy żądające wyeliminowania ich z naszego prawa i zastąpienia

tradycyjnymi klauzulami, którymi posługiwało się prawo cywilne z okresu przed PRL, takimi jak zasady słuszności, zwyczaje uczciwego obrotu czy dobre obyczaje.

W praktyce sądowej do niedawna konstrukcja nadużycia prawa (zwłaszcza klauzula 72 zasad współżycia społecznego) była **wykorzystywana** głównie **do ochrony pracownika** jako słabszej strony stosunku. Szczególnie często powoływano się na nią w sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, m.in. z jedynymi żywicielami rodzin lub z innymi pracownikami znajdującymi się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, a niekorzystającymi ze szczególnej ustawowej ochrony trwałości stosunku pracy. W **orzecnictwie Sądu Najwyższego** utrwalił się równocześnie pogląd, że **na nadużycie prawa** (w szczególności na sprzeczność zachowania się drugiej strony z zasadami współżycia społecznego) **nie może się powoływać pracownik** (podobnie pracodawca w stosunku do pracownika), **który sam te zasady narusza**, np. rażąco zaniedbując swoje obowiązki¹⁹.

Ostatnio Sąd Najwyższy zaczyna częściej sięgać do konstrukcji nadużycia prawa także przeciwko pracownikom zgłaszającym żądania obrażające zasady współżycia społecznego lub sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem uprawnienia. Dotyczy to m.in. działaczy związkowych, chronionych przed zwolnieniem z pracy nawet z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, dochodzących przywrócenia do pracy z powodu braku wymaganej zgody organu związkowego na rozwiązanie z nimi stosunku pracy, mimo rażącego naruszenia przez nich obowiązków²⁰. Innym przykładem jest uznanie za nieważne postanowień umowy o pracę z menedżerem z sektora publicznego dotyczących wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą w części przekraczającej granice godziwości (zbyt wygórowanych) jako sprzecznych z zasadami współżycia społecznego²¹.

Ze względu na rozległy zakres przedmiotowy i podmiotowy nie było możliwe wyczerpujące uregulowanie w Kodeksie pracy wszystkich spraw, do których Kodeks się 73 odnosi. Z tego powodu, obok zapowiedzi uregulowania niektórych zagadnień w odrębnych ustawach, zawarto w nim **kilkadziesiąt delegacji ustawowych** stanowiących podstawę do wydania aktów wykonawczych.

Dzięki dokonanemu przez Kodeks uporządkowaniu i usystematyzowaniu ten obszerny materiał normatywny, który składa się na prawo pracy, jest o wiele lepiej przyswajalny i łatwiejszy w stosowaniu. Przez sformułowanie w Kodeksie podstawowych zasad prawa pracy i uregulowanie w dziale pierwszym wielu kwestii ogólnych

¹⁹ Por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27.06.1985 r., III PZP 10/85. Wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, OSNCP 1985/11, poz. 164.

²⁰ Por. wyrok SN z 16.06.1999 r., I PKN 124/99, OSNAPiUS 2000/17, poz. 650.

²¹ Por. wyrok SN z 7.08.2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002/4, poz. 90.

w odniesieniu do wszystkich w zasadzie stosunków pracy (art. 1 i 2 k.p.) nastąpiło znaczne merytoryczne ujednolicenie prawnej regulacji stosunków pracy w Polsce.

- 74  Poczynając od 1989 r., Kodeks pracy był wielokrotnie nowelizowany w związku z transformacją ustrojową. Pierwszej zmiany, pozostającej w bezpośrednim związku z porozumieniami Okrągłego Stołu, dokonano ustawą z 7.04.1989 r. (Dz.U. Nr 20, poz. 107). Znacząca była ustawa zmieniająca z 29.09.1994 r. (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.), która zasadniczo **przeobraziła układy zbiorowe pracy**.

 Gruntowna nowelizacja Kodeksu pracy została dokonana ustawą z **2.02.1996 r.** (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Ta tzw. **nowela lutowa**, która weszła w życie 2.06.1996 r., wprowadziła do Kodeksu ponad 200 zmian, dzięki którym prawo pracy zostało bardziej dostosowane do **gospodarki rynkowej i demokratycznego ustroju politycznego**. Przybliżyła ona również polskie prawo pracy **do standardów międzynarodowych**, określonych w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz w konwencjach Rady Europy i dyrektywach Unii Europejskiej. W warstwie zewnętrznej efektem nowelizacji było **oczyszczenie tekstu Kodeksu z frazeologii realnego socjalizmu** (skreślono m.in. propagandową preambułę).

 W **1998 r.** został opublikowany pierwszy **jednolity tekst Kodeksu pracy** (Dz.U. Nr 21, poz. 94), po czym nastąpiły w nim kolejne, liczne i obszerne zmiany, głównie pod hasłem **dostosowania** naszego prawa do **dyrektyw Unii Europejskiej**, a także w celu zmniejszenia obciążeń pracodawców kosztem uprawnień pracowniczych, z uzasadnieniem, że dzięki temu pracodawcy stworzą nowe miejsca pracy. Wprowadzono je przede wszystkim ustawami: z 9.11.2000 r. (Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm.); z 1.03.2001 r. (Dz.U. Nr 28, poz. 301); z 21.12.2001 r. (Dz.U. Nr 154, poz. 1805); z 26.07.2002 r. (Dz.U. Nr 135, poz. 1146 ze zm.) oraz z 14.11.2003 r. (Dz.U. Nr 213, poz. 2081). W 2014 r. został opublikowany drugi tekst jednolity (Dz.U. poz. 1502), po czym nastąpiły kolejne zmiany. Obecnie obowiązuje już siódmy tekst jednolity (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).

- 75  Kodeks pracy jest w zasadzie **kodeksem indywidualnego prawa pracy**. Nie reguluje bowiem organizacji i działalności związków zawodowych oraz organizacji pracodawców, rozwiązywania sporów zbiorowych i dialogu społecznego oraz partycypacji pracowniczej. **Zawiera jednak podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy i regulację układów zbiorowych pracy (art. 18¹–18³ k.p.).**

Trzon **zbiorowego prawa pracy**, poza działem jedenastym Kodeksu pracy, stanowią ustawy:

- 1) z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.);
- 2) z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2019 r. poz. 1809);
- 3) z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123);
- 4) z 25.09.1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz.U. z 2015 r. poz. 1543);

- 5) z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.);
- 6) z 5.04.2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1863);
- 7) z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.).

Zadania państwa i innych podmiotów w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz zatrudniania cudzoziemców regulują ustawy:

- 1) z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.);
- 2) z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.);
- 3) z 13.06.2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. z 2020 r. poz. 176 ze zm.);
- 4) z 24.04.2006 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2020 r. poz. 1057 ze zm.);
- 5) z 27.04.2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1205 ze zm.);
- 6) z 10.06.2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. z 2018 r. poz. 2206 ze zm.);
- 7) z 12.12.2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2020 r. poz. 35);
- 8) z 15.06.2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. poz. 769).

Przepisy tych ustaw w ogromnej większości nie należą do przedmiotu prawa pracy, lecz stanowią głównie materię prawa administracyjnego, toteż nie będą co do zasady omawiane w tym podręczniku.

§ 3. Układy zbiorowe pracy

1. Pojęcie, charakter i przedmiot układu zbiorowego pracy



Układ zbiorowy pracy (u.z.p.), jako **specyficzne źródło prawa pracy**, ukształtował się w połowie XIX w. W ówczesnych warunkach układ ten był najczęściej **porozumieniem pracowników i pracodawców**, które miało **zapobiec wybuchowi konfliktu** czy też go zakończyć (rodzaj „układu pokojowego” kładącego na jakiś czas kres określonym działaniom walczących stron).

76

Przez mniej więcej pół wieku układy zbiorowe pracy, mimo ich dużego znaczenia praktycznego, **nie były regulowane przez prawo**. Stosowano do nich ogólne przepisy prawa cywilnego o umowach. Regulacja prawna układów zbiorowych pracy – poza Szwajcarią, która zamieściła pierwsze przepisy o u.z.p. w Kodeksie cywilnym z 1912 r. – nastąpiła dopiero **po pierwszej wojnie światowej**. W tym też czasie

zarysowały się wyraźnie dwie koncepcje teoretyczne układu zbiorowego: teoria umowy i teoria ustawy²².

- 77 Według **teorii umowy** układ zbiorowy pracy jest **umową zawartą między związkiem zawodowym** (lub inną reprezentacją pracowników) **a organizacją pracodawców**. Podmioty te działają **w imieniu swych członków** (koncepcja przedstawicielstwa) albo **na rzecz swoich członków** (koncepcja układu jako umowy na rzecz osób trzecich). W ujęciu tej teorii zakres obowiązywania układu zbiorowego jest ograniczony do członków organizacji, które go zawarły, i przy jej przyjęciu wystarczy **wystąpić** z danej organizacji, aby „uwolnić się” **od obowiązywania** układu zbiorowego, który z jakichś powodów stał się niewygodny.
- 78 Układ zbiorowy, według **teorii ustawy**, jest **źródłem prawa**. Czerpie swoją moc wobec **pracowników i pracodawców niebędących bezpośrednio uczestnikami układu** nie z domniemanego pełnomocnictwa lub działania na rzecz osób trzecich, lecz **z ustawy**, która z góry sankcjonuje normy układowe, powstałe w wyniku **porozumienia związku zawodowego i reprezentacji pracodawców**, pod warunkiem, że są zgodne z ustawą.

Teoria ustawy, przyjęta w większości ustawodawstw pracy, była również podstawą polskiej ustawy z 14.04.1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz.U. Nr 31, poz. 242 ze zm.). Po drugiej wojnie światowej, po rozszerzeniu zakresu jej obowiązywania, ustawa ta regulowała instytucję układu zbiorowego do czasu wejścia w życie Kodeksu pracy 1.01.1975 r.

- 79 Obecnie instytucję układu zbiorowego pracy regulują przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym im przez ustawy zmieniające Kodeks pracy: z 29.09.1994 r. (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.) oraz z 9.11.2000 r. (Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm.).

 **Układ zbiorowy** jest w tym ujęciu **porozumieniem normatywnym** (stanowiącym specyficzne źródło prawa pracy), zawieranym ze strony pracowników przez organizację związkową, a ze strony pracodawcy przez samego pracodawcę, organizację pracodawców albo przez właściwego ministra lub przewodniczącego zarządu gminy, określającym warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy oraz wzajemne zobowiązania stron układu. Układ zbiorowy pracy ma umocowanie w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, o czym była mowa wyżej; **należy do źródeł prawa powszechnie obowiązującego**, którego obowiązywanie jest jednak ograniczone tylko do stosunków pracy.

Przepisy Kodeksu przewidują układy zbiorowe pracy **zakładowe** oraz **ponadzakładowe**. Są to dwie odmiany tej samej instytucji, funkcjonujące na różnych szczeblach

²² W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 16 i n.

organizacyjnych stron, toteż zanim przejdę do ich szczegółowego omówienia, przedstawię ogólną charakterystykę układu zbiorowego odnoszącą się do obydwu jego rodzajów.

! Układ zbiorowy można zawierać dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, z wyłączeniem jedynie: 80

- 1) członków korpusu służby cywilnej;
- 2) mianowanych i powoływanych pracowników urzędów państwowych;
- 3) pracowników samorządowych, zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w urzędach marszałkowskich, starostwach powiatowych, urzędach gminy, biurach związków jednostek samorządowych, biurach jednostek administracyjnych samorządu terytorialnego;
- 4) sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów.

Układem mogą być objęci emeryci i renciści (art. 239 § 2 k.p.). Układ zbiorowy pracy może być zawarty także dla innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, gdyż z mocy art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych stosuje się do nich odpowiednio przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy o układach zbiorowych pracy.

Zasadą jest, że **układ zawiera się** dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych układem, jednakże strony mogą w układzie postanowić inaczej.

Na **treść układu** składają się postanowienia nazywane **normatywnymi**, które obowiązują **strony stosunku pracy**, oraz postanowienia **obligacyjne**, określające wzajemne obowiązki **stron układu**.

Przedmiotem **postanowień normatywnych** mogą być warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, bez żadnych wyłączeń, jedynie z zastrzeżeniem, że **układ nie może naruszać praw osób trzecich**, w szczególności pracowników nieobjętych układem (art. 240 § 3 k.p.). 81

Postanowienia normatywne układu mogą określać również inne sprawy poza warunkami, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, jeżeli nie są one uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący (art. 240 § 2 k.p.). Mogą to być np. świadczenia socjalne na rzecz pracowników, a także emerytów i rencistów. Niekiedy nazywa się te postanowienia **trzecią częścią** układu.

! **Postanowienia układu zbiorowego pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż ustawowe przepisy prawa pracy i przepisy wydane na ich podstawie** (art. 9 § 2 k.p.). 82

Artykuł 240 § 4 i 5 k.p. zawiera szczególne unormowanie dotyczące podmiotów zawierających układy zbiorowe w sferze budżetowej, należących do kategorii enumeratywnie w nim wyliczonych – jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych (ale już nie gospodarstw pomocniczych jednostek budżetowych ani jednostek samorządu terytorialnego). Zawarcie układu zbiorowego dla pracowników zatrudnionych w tych jednostkach może nastąpić „wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji, w tym wynagrodzeń określonych na podstawie odrębnych przepisów”. Innymi słowy, układ ten nie powinien przewidywać takiej wysokości wynagrodzeń lub innych świadczeń dla pracownika, które nie znajdowałyby pokrycia w tych środkach finansowych. Spełnienie tego warunku powinno być potwierdzone oświadczeniem organu, który utworzył dany podmiot lub przejął funkcje tego organu, obowiązkowo dołączonym do wniosku o zarejestrowanie układu.

Artykuł 240 § 5 k.p. nie zawiera wymagania odnośnie do formy szczególnej dla tego oświadczenia, ale skoro ma być ono „dołączone” do tego wniosku, to znaczy, że powinno mieć formę pisemną. Układ zbiorowy pracy nie powinien zostać zarejestrowany bez dołączonego do wniosku oświadczenia. Regulacja ta ma na celu wzmocnienie przestrzegania dyscypliny finansów publicznych w zakresie „dyscypliny płac”.

Za uchybienie tym przepisom grozi odpowiedzialność jak za naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Natomiast gdyby układ zbiorowy został zarejestrowany, mimo braku oświadczenia lub na podstawie oświadczenia o nieprawdziwej treści, i okazałoby się, że nie spełnia wymagań z art. 240 § 4 k.p., nie miałoby to, moim zdaniem, bezpośredniego wpływu na ważność umów o pracę zawartych na jego podstawie.

Postanowienia obligacyjne układu mogą w szczególności dotyczyć: sposobu publikacji układu i rozpowszechniania jego treści, trybu dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu, trybu wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygania sporów w tym zakresie, a także wzajemnych obowiązków dotyczących przestrzegania układu.

- 83 **Układ zawiera się w drodze rokowań.** Strony prowadzące negocjacje i zawierające układ są zawsze tylko dwie: **pracownicza i pracodawcza**, chociaż po każdej z nich może być **kilka podmiotów** (uczestników) uprawnionych do zawierania układów (mających zdolność układową). Pojęcie „strona” stosuje się jednak niekiedy również do poszczególnych podmiotów zawierających układ (uczestników układu), których może być wiele.



Zdolność układowa jest szczególną zdolnością prawną, dotyczącą nie tyle nabywania obowiązków i praw (choć ten element występuje w części obligacyjnej układu), ile przede wszystkim **możności (kompetencji) stanowienia – z upoważnienia państwa – norm prawnych należących do prawa pracy**. W Polsce została ona nadana **wyłącznie związkom zawodowym** (układu zbiorowego pracy nie może

zawrzeć inne przedstawicielstwo pracowników) oraz **pracodawcom i ich organizacjom** przez Konstytucję RP (art. 59 ust. 2), a szczegółowo uregulowana przez przepisy Kodeksu pracy zaliczane do zbiorowego prawa pracy – odrębnie dla układów ponadzakładowych i zakładowych. Nie jest ona związana ze zdolnością prawną ani zdolnością do czynności prawnych w rozumieniu prawa cywilnego i indywidualnego prawa pracy.

Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu, niezależnie od tego, czy należy do strony pracowniczej czy pracodawców, jest zobowiązany powiadomić o swej inicjatywie wszystkie organizacje związkowe reprezentujące pracowników, dla których ma być zawarty układ, celem umożliwienia im wspólnego prowadzenia rokowań.

§ Kodeks pracy w art. 241² § 3 wymienia **sytuacje, w których strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań w celu zawarcia lub zmiany układu**. Ma to miejsce: 84

- 1) gdy chodzi o zawarcie układu dla pracowników nieobjętych dotąd układem;
- 2) kiedy celem rokowań ma być zmiana układu uzasadniona istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawcy lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników;
- 3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż na 60 dni przed upływem okresu, na jaki został zawarty obowiązujący układ, albo po dniu wypowiedzenia obowiązującego układu.

Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania **w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszných interesów drugiej strony**, co oznacza w szczególności: 85

- 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców;
- 2) powstrzymywanie się organizacji związkowych od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców;
- 3) poszanowanie interesów pracowników nieobjętych układem (art. 241³ § 1 k.p.).

! **Pracodawca** jest obowiązany udzielić prowadzącym rokowania przedstawicielom związków zawodowych informacji o **swej sytuacji ekonomicznej** w zakresie niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych negocjacji (dotyczy to zwłaszcza informacji objętych sprawozdawczością GUS). Przedstawiciele związków zawodowych **są obowiązani do nieujawniania** uzyskanych od pracodawcy **informacji** stanowiących **tajemnicę przedsiębiorstwa** (w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji). Strony i inne osoby uczestniczące w rokowaniach mają obowiązek przestrzegania przepisów o ochronie informacji niejawných.

Na **żądanie każdej ze stron** może być powołany **ekspert** w celu przedstawienia **opinii w sprawach związanych z przedmiotem rokowań**. Koszty ekspertyzy pokrywa strona, która żądała powołania eksperta, chyba że strony postanowią inaczej.

Strony mogą ustalić **tryb rozstrzygania kwestii spornych**, jakie mogą się wyłonić podczas negocjacji. Jeśli go określią, nie stosuje się przepisów o rozstrzyganiu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią o ich stosowaniu w określonym zakresie²³.

Układ **zostaje zawarty**, jeśli strony uzgodnią **wszystkie sprawy** będące przedmiotem rokowań. Zawiera się go w **formie pisemnej** (art. 241⁵ § 1 k.p.) **na czas nieokreślony** albo **na czas określony**. W układzie ustala się **zakres podmiotowy jego obowiązywania** oraz wskazuje **siedziby stron układu**. Układ zbiorowy niespełniający wymagań formy pisemnej jest **nieważny (nieobowiązujący)**.



Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania (art. 241¹² k.p.).

- 86 **Rejestracji** dokonuje się na pisemny wniosek strony układu. **Układ ponadzakładowy** podlega wpisowi do **rejestrów układów prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy, układ zakładowy** zaś – do rejestru prowadzonego przez właściwego okręgowego **inspektora pracy**. Zgodny z prawem układ zbiorowy ponadzakładowy powinien być zarejestrowany w ciągu **trzech miesięcy**, a zakładowy **w ciągu miesiąca** od dnia złożenia wniosku. Są to jednak terminy instrukcyjne, których niedotrzymanie nie wywołuje skutków prawnych.

Jeżeli **postanowienia** układu są **niezgodne z prawem**, organ rejestrowy może:

- 1) za zgodą stron układu wpisać układ do rejestru bez tych postanowień,
- 2) wezwać strony do dokonania w układzie (w terminie 14 dni) odpowiednich zmian.

- 87 Jeśli strony nie wyrażą zgody na wykreślenie przez organ rejestrujący sprzecznych z prawem postanowień układu lub same nie zmieniają jego treści, organ rejestrujący powinien **odmówić rejestracji układu**. Na odmowę rejestracji przysługuje stronom, w ciągu 30 dni od otrzymania zawiadomienia, **odwołanie do Sądu Okręgowego** – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie (w przypadku układu ponadzakładowego) albo do właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy **sądu rejonowego** – sądu pracy (w przypadku układu zakładowego). Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o **postępowaniu nieprocesowym**. O wpisaniu układu do rejestru organ rejestrujący powiadamia na piśmie strony układu, podając datę dokonania wpisu.

- 88 **W terminie 90 dni** od daty **zarejestrowania** układu osoba mająca w tym interes prawny może wystąpić do organu rejestrowego z umotywowanym **zastrzeżeniem** na

²³ Ustawa z 9.05.2008 r. zmieniająca ustawę – Kodeks pracy oraz ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 93, poz. 586) zniósła Komisję ds. Układów Zbiorowych Pracy przy ministrze właściwym do spraw pracy, powołaną ustawą z 29.09.1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.) w celu wspierania rokowań zbiorowych i udzielania pomocy stronom zamierzającym zawrzeć układ zbiorowy.

piśmie, że został on zawarty z naruszeniem prawa, np. z pominięciem organizacji związkowej, która brała udział w rokowaniach wbrew jej woli. Organ rejestrowy powinien w takim przypadku, w terminie 14 dni od otrzymania zastrzeżeń, wezwać strony układu do przedstawienia dokumentów i złożenia zeznań niezbędnych do rozpatrzenia zastrzeżenia w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni.

Jeżeli strony nie przedstawiają w tym terminie żądanych dokumentów lub wyjaśnień lub w takim samym terminie nie usuną na wezwanie organu rejestrowego stwierdzonych nieprawidłowości, **organ powinien wykreślić układ z rejestru**. Od decyzji o wykreśleniu stronom przysługuje odwołanie do sądu.

Warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę stosunku pracy, wynikające z układu wykreślonego z rejestru, obowiązują do upływu okresu ich wypowiedzenia.

Tryb postępowania w sprawie **rejestracji układów** reguluje szczegółowo rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej²⁴. 89



Z urzędu podlegają wpisaniu do rejestru informacje dotyczące:

- 1) rozszerzenia przez ministra właściwego do spraw pracy stosowania układu ponadzakładowego na podstawie art. 241¹⁸ k.p.;
- 2) uchylenia wymienionego rozszerzenia;
- 3) wykreślenia układu z rejestru.



Na wniosek jednej ze stron układu wpisuje się do rejestru informacje dotyczące:

- 1) wypowiedzenia i rozwiązania układu;
- 2) daty ustania stosowania postanowień rozwiązanego układu innej niż dzień wejścia w życie nowego układu i zawarcia przez strony porozumienia ustalającego termin stosowania postanowień rozwiązanego układu;
- 3) likwidacji i reorganizacji podmiotów układu bądź zmiany jego nazwy lub siedziby;
- 4) przystąpienia nowego podmiotu do układu;
- 5) przejścia praw i obowiązków strony układu ponadzakładowego na innego ministra lub centralny organ administracji;
- 6) zawieszenia stosowania układu;
- 7) odstąpienia od stosowania układu przez pracodawcę w przypadku rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu.

²⁴ Obecnie jest to rozporządzenie z 4.04.2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz.U. Nr 34, poz. 408).

90  **Pracodawca jest obowiązany zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie** (a także o zmianach układu oraz o jego wypowiedzeniu i rozwiązaniu). Ma on również obowiązek dostarczyć każdej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu. **Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić mu do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.**

91  **Korzystniejsze dla pracownika postanowienia układu z dniem jego wejścia w życie zastępują z mocy prawa warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy** (art. 241¹³ § 1 k.p.). **Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.** Przy tym wypowiedzeniu **nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiadania warunków takiej umowy lub innego aktu** (art. 241¹³ § 2 k.p.). Moim zdaniem mniej korzystne postanowienia układu można wprowadzić do treści stosunków pracy zawartych przed dniem wejścia w życie układu także w drodze porozumienia stron stosunku pracy (porozumienia zmieniającego).

Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, do których stosuje się odpowiednio **przepisy dotyczące układu,** w tym o rejestracji (art. 241⁹ § 1 k.p.).

92  **Każdy układ** (a więc również zawarty na czas określony) **może być z mocy art. 241⁷ § 1 k.p. rozwiązany:**

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron (za porozumieniem stron);
- 2) przez wypowiedzenie dokonane przez jedną ze stron.

Występuje jednak pogląd negujący dopuszczalność wypowiedzenia układu zbiorowego zawartego na czas określony²⁵.

93 **Oświadczenia** stron o rozwiązaniu układu za porozumieniem stron oraz **wypowiedzenie** wymagają **formy pisemnej pod rygorem ich bezskuteczności.** Okres wypowiedzenia układu, jeśli strony nie postanowiły inaczej, **wynosi trzy miesiące kalendarzowe.** **Nie jest dopuszczalne rozwiązanie układu bez zachowania okresu wypowiedzenia,** nawet gdyby strony przewidziały taki tryb jego rozwiązania.

94 **Układ zawarty na czas określony rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki był zawarty.** Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na dalszy określony czas albo uznać układ za zawarty **na czas nieokreślony.**

²⁵ J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2003, s. 720. Pogląd ten autorzy podtrzymali w wydaniu tego komentarza z 2009 r., s. 1126.

Jeżeli dla określonej kategorii pracowników raz zawarto układ zbiorowy, to Kodeks pracy wprowadził jak gdyby domniemanie, że po jego rozwiązaniu strony zawrą nowy układ. Wynikało ono z art. 241⁷ § 4 k.p., który stanowił, że w razie rozwiązania układu do czasu zawarcia nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie lub w drodze dodatkowego porozumienia ustaliły inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu. Wyrokiem TK z 18.11.2002 r.²⁶ ten przepis został jednak uznany za niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP oraz z art. 6 Konwencji MOP nr 87 z 1948 r., dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz.U. z 1958 r. poz. 125), i obecnie nie obowiązuje.

2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy

! **Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy** jest to układ zawarty dla pracowników 95 więcej niż jednego pracodawcy. Przepisy Kodeksu pracy nie stanowią, jaki zasięg terytorialny bądź podmiotowy może mieć układ ponadzakładowy. Oznacza to **swobodę stron w ustalaniu tego zakresu**. Może to być zarówno układ **o charakterze ogólnokrajowym**, obejmujący pracowników określonej gałęzi pracy (branży) lub **zawodu**, jak i układ **o zasięgu lokalnym**, o charakterze **branżowym** lub **międzybranżowym**.

Ponadzakładowy układ zbiorowy ze strony pracodawców może zawrzeć wyłącznie 96 **organizacja pracodawców zrzeszająca bezpośrednio pracodawców, którzy mają być objęci układem (związek pracodawców)**. Układu w imieniu pracodawców nie może zawrzeć federacja lub konfederacja, w której skład wchodzi organizacja zrzeszająca bezpośrednio pracodawców (art. 241¹⁴ § 1 pkt 2 k.p. i art. 241^{14a} § 3 k.p.).

§ Należy zwrócić uwagę, że ustawa z 9.11.2000 r. radykalnie zmieniła regulację 97 zdolności układowej po stronie pracodawczej w odniesieniu do układów ponadzakładowych. Wiąże się to z dokonaną przez tę ustawę zmianą definicji pracodawcy w ustawie o organizacjach pracodawców w taki sposób, że pokrywa się ona z kodeksowym pojęciem pracodawcy (art. 3 k.p.). Oznacza to, że obecnie **wszyscy pracodawcy**, a nie, jak dotąd, jedynie podmioty prowadzące działalność gospodarczą, **mogą się zrzeszać w organizacjach pracodawców**.

Wszyscy, łącznie z jednostkami państwowej i samorządowej sfery budżetowej, mają być reprezentowani przy zawieraniu układów zbiorowych przez zrzeszające ich bezpośrednio organizacje pracodawców. Jednakże do czasu zrzeszenia się jednostek sfery budżetowej w organizacjach pracodawców²⁷ **ponadzakładowy układ zbiorowy ze strony pracodawców zawierają:**

²⁶ K 37/01, Dz.U. poz. 1660.

²⁷ Art. 9 ustawy z 9.11.2000 r. (Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm.), zmieniony przez ustawę z 28.03.2008 r. zmieniającą ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 86, poz. 523).

- 1) właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej niezrzeszonych w organizacji pracodawców;
- 2) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa oraz przewodniczący zarządu związku międzygminnego lub powiatowego – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej niezrzeszonych w organizacji pracodawców.

- 97  Ze strony pracowników ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera **właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej**. Ponadzakładowa organizacja związkowa – według art. 238 § 1 pkt 1 k.p. – to ogólnokrajowy związek zawodowy (np. NSZZ „Solidarność”), zrzeszenie (federacja) związków zawodowych oraz ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja, np. OPZZ).

Jeżeli ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, wchodzi w skład **federacji** lub **konfederacji** związkowej, **w zasadzie zdolność układową ma tylko ta ponadzakładowa organizacja, a nie federacja lub konfederacja**. Wyjątkowo tylko konfederacja (ale nie federacja!) powinna przystąpić do rokowań i zawrzeć układ zbiorowy pracy zamiast wchodzących w jej skład ponadzakładowych organizacji reprezentujących pracowników, dla których ma być zawarty układ, jeśli są to organizacje, które uzyskały przymiot reprezentatywności na podstawie art. 25² ust. 3 u.z.z., tj. dzięki stwierdzeniu reprezentatywności tej konfederacji, i jeżeli umotywowany pisemny wniosek w tej sprawie wniesie do tej konfederacji chociażby jedna z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych (niewchodzących w skład danej konfederacji) lub organizacja pracodawców prowadząca rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Konfederacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do rokowań. Jeżeli **konfederacja** w takiej sytuacji nie przystąpi do rokowań, to jej odmowa pociąga za sobą **utratę reprezentatywności** – na potrzeby danego układu – przez wszystkie organizacje, w miejsce których powinna była wstąpić konfederacja. To zaś oznacza, że układ zbiorowy pracy może zostać zawarty bez ich udziału bądź że nie zostanie zawarty.

- 98 Prawo wystąpienia z **inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego** przysługuje **organizacji pracodawców mającej zdolność układową** oraz każdej **ponadzakładowej organizacji związkowej** reprezentującej pracowników, dla których ma być zawarty układ. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu powinna prowadzić ich **wspólna reprezentacja** lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot inicjujący zawarcie układu, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia tej inicjatywy, nie wszystkie uprawnione

organizacje związkowe przystępują do rokowań, **do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje, które do nich przystąpiły**, pod warunkiem, że jest wśród nich co najmniej jedna reprezentatywna ponadzakładowa organizacja w rozumieniu art. 25² ust. 1 u.z.z.

Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

! Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które **99**
prowadziły negocjacje, bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne w rozumieniu art. 25² ust. 1 u.z.z. organizacje związkowe uczestniczące w rokowaniach.

Zgodnie z art. 25² ust. 1 u.z.z. reprezentatywną ponadzakładową organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:

- 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (tj. zrzeszająca więcej niż 300 000 osób wykonujących pracę zarobkową oraz działająca w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności – obecnie: „Solidarność”, OPZZ i Forum Wolnych Związków Zawodowych);
- 2) lub zrzeszająca:
 - a) co najmniej 15% ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu, lecz nie mniej niż 10 000, bądź
 - b) największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty dany układ ponadzakładowy (art. 241¹⁷ k.p.).

Reprezentatywność ponadzakładowej organizacji związkowej **stwierdza – na wniosek** tej organizacji zawierający informację o liczbie jej członków – **Sąd Okręgowy w Warszawie** orzekający w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o **postępowaniu nieprocesowym**. Orzeczenie w tej sprawie powinno być wydane w ciągu 30 dni od złożenia wniosku. Jest to jednak – jak każdy termin dla sądu – termin instrukcyjny. **100**

W przypadku stwierdzenia **reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej** (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

Minister właściwy do spraw pracy może – gdy wymaga tego ważny interes społeczny – **rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie określonego układu ponadzakładowego w całości lub w części** na pracowników zatrudnionych u pracodawcy nieobjętego żadnym układem ponadzakładowym, prowadzącego działalność **101**

gospodarczą taką samą lub zbliżoną do działalności pracodawców objętych tym układem, ustalonej na podstawie przepisów dotyczących klasyfikacji działalności (klauzula generalizacyjna).

Rozszerzenie nie może nastąpić z urzędu, lecz tylko **na wspólny wniosek organizacji pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych, które zawarły układ**, po zasięgnięciu opinii pracodawcy, na którego ma być rozszerzone stosowanie układu, lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, jeśli taka u niego działa. **Wniosek** o rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego powinien wskazywać **nazwę i siedzibę pracodawcy oraz uzasadnienie** potrzeby rozszerzenia stosowania układu. Powinny być do niego dołączone informacje i dokumenty potwierdzające spełnienie przesłanek rozszerzenia układu.

Podmioty objęte układem z mocy klauzuli generalizacyjnej nie stają się przez to stronami (uczestnikami) układu: **nie mają więc uprawnień** w zakresie **zmiany lub rozwiązania układu**.

- 102 Rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego **przestaje obowiązywać – z mocy prawa – w dniu objęcia** pracodawcy **innym układem ponadzakładowym**, a także w razie **rozwiązania układu**. Możliwe jest wcześniejsze **uchylenie rozszerzenia** stosowania układu w drodze **rozporządzenia ministra** właściwego do spraw pracy, wydawanego w trybie analogicznym do rozporządzenia o rozszerzeniu stosowania. Po uchyleniu rozszerzenia stosowania układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy obowiązują **do czasu ich wypowiedzenia i upływu okresu wypowiedzenia** (bądź zmiany w drodze indywidualnych porozumień z pracownikami). Przy wypowiedzeniu zmieniającym w tej sytuacji **nie stosuje się przepisów szczególnych ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia** warunków umowy (art. 241¹⁸ § 5 w zw. z art. 241⁸ § 2 i art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p.).
- 103 **W razie połączenia albo podziału organizacji związkowej lub organizacji pracodawców**, która zawarła układ ponadzakładowy, w jej miejsce jako strona (uczestnik) układu wchodzi z mocy prawa organizacja (organizacje) powstała w wyniku połączenia lub podziału (art. 241¹⁹ § 1 k.p.).
- 104 **W razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych** będących stroną układu ponadzakładowego **pracodawca jest nadal związany postanowieniami układu**. Może jednak **odstąpić** od stosowania układu w całości lub w części **po upływie okresu nie krótszego od okresu wypowiedzenia układu**, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie tego układu. Po odstąpieniu od stosowania układu pracodawca może wypowiedzieć warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z tego układu, nawet pracownikom, co do których przepisy szczególne ograniczają

dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub innego aktu (bądź doprowadzić do ich zmiany w drodze zawarcia z pracownikami indywidualnych porozumień) (art. 241¹⁹ § 2 k.p. w zw. z art. 241⁸ § 2 k.p.).

Informacje dotyczące połączenia, podziału lub rozwiązania organizacji będących uczestnikami układu ponadzakładowego oraz odstąpienie pracodawcy od stosowania układu podlegają zgłoszeniu do **rejestrów układów**.

3. Zakładowy układ zbiorowy pracy

 Zakładowy układ zbiorowy zawierają **pracodawca i zakładowa organizacja związkowa**. Treść zakładowego układu zbiorowego pracy stanowi zazwyczaj rozwinięcie postanowień układu ponadzakładowego. Postanowienia układu zakładowego nie mogą być w takiej sytuacji mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmujące ich układ ponadzakładowego (art. 241²⁶ § 1 k.p.). 105

 Układ zakładowy może być zawarty także dla pracowników nieobjętych układem ponadzakładowym.

Układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 241²⁶ § 1 k.p.).

Układ zakładowy może – zamiast regulaminu pracy – określać **organizację i porządek pracy** oraz związane z tym **prawa i obowiązki** pracodawcy i pracowników (art. 104 k.p.).

 **Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zakładowego przysługuje pracodawcy i każdej zakładowej organizacji związkowej.** 106

Przez **pracodawcę** rozumie się – tak jak w art. 3 k.p. – jednostkę organizacyjną (choćby nie miała osobowości prawnej), a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników. Układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeśli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej.

Jeżeli pracowników, którzy mają być objęci układem zakładowym, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania powinna prowadzić ich **wspólna reprezentacja** lub działające wspólnie **poszczególne organizacje**. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot inicjujący zawarcie układu (nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy) nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje, które do rokowań przystąpiły, pod warunkiem, że znajduje się wśród nich **co najmniej jedna reprezentatywna organizacja**. Rokowania powinna prowadzić ich wspólna reprezentacja lub działające

wspólnie organizacje reprezentatywne. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona nowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

Układ zakładowy zostaje **zawarty**, jeżeli podpiszą się pod nim **wszystkie organizacje związkowe, które brały udział w rokowaniach, bądź wszystkie organizacje reprezentatywne uczestniczące w rokowaniach**. Może się zdarzyć, że udział w rokowaniach brała tylko jedna organizacja związkowa reprezentatywna i z nią samą pracodawca może zawrzeć układ.

107 **Reprezentatywną zakładową organizacją związkową w rozumieniu art. 25³ u.z.z. jest organizacja:**

- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej, uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, pod warunkiem, że zrzesza ona co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u danego pracodawcy lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u danego pracodawcy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia żadnego z przedstawionych kryteriów, reprezentatywną organizacją związkową jest organizacja **zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową**.

Przy ustalaniu liczby członków zakładowej organizacji związkowej **jako kryterium reprezentatywności** uwzględnia się wyłącznie osoby należące do tej organizacji przez okres co **najmniej sześciu miesięcy** przed **przystąpieniem do rokowań lub uzgodnień**. Jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej organizacji związkowej, może być uwzględniona **tylko jako członek jednej** – wskazanej przez niego – **organizacji (art. 25¹ ust. 5 u.z.z.)**.

108 Zakładowy układ zbiorowy pracy może obejmować **więcej niż jednego pracodawcę**, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład **tej samej osoby prawnej** lub **jednostki niemającej osobowości prawnej**. Rokowania ze strony pracodawców prowadzi w takim przypadku właściwy organ osoby prawnej (jednostki niemającej osobowości prawnej).

Ze strony pracowników rokowania powinny w zasadzie prowadzić wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u (wszystkich) pracodawców. Jednakże do prowadzenia negocjacji w imieniu tych zakładowych organizacji, które należą do tego samego związku, federacji lub konfederacji, jest uprawniony organ wskazany przez ten związek, federację lub konfederację.

109 Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot inicjujący zawarcie układu (nie krótszym niż 30 dni od zgłoszenia tej inicjatywy) nie wszystkie organizacje związkowe

przystąpią do rokowań, do prowadzenia ich uprawnione są te, które się do nich zgłosiły, pod warunkiem, że w rokowaniach **uczestniczą wszystkie organy** wskazane **przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników** zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej (jednostki niemającej osobowości prawnej), reprezentatywne w rozumieniu art. 25¹ ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 u.z.z.

Układ zakładowy **mogą zawrzeć ze strony pracowników wszystkie organizacje**, 110
które prowadziły rokowania, bądź co najmniej **wszystkie organy związkowe** wskazane przez reprezentatywne organizacje ponadzakładowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej (art. 241²⁸ § 5 i 6 k.p.).

W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których choćby jedna zawarła układ zakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia (art. 241²⁹ § 2 k.p.).

! W razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawar- 111
ły układ zakładowy, układ ten nie przestaje obowiązywać pracodawcy i pracowników. Pracodawca może odstąpić od stosowania układu w całości lub w części po upływie okresu nie krótszego niż okres wypowiedzenia układu. Mimo odstąpienia od stosowania układu wynikające z niego warunki umowy o pracę lub innego aktu tworzącego stosunek pracy (zawartych pod rządem układu) obowiązują aż do ich wypowiedzenia i upływu okresu wypowiedzenia (bądź zmiany za zgodą pracownika). Przy wypowiedzeniu warunków umowy w opisanej sytuacji nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia zmieniającego (art. 241²⁹ § 3 k.p.).

§ Na podstawie art. 241²⁷ k.p., ze względu na złą sytuację finansową pracodaw- 112
cy, **strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy w całości lub w części układu zakładowego i ponadzakładowego bądź tylko jednego z nich na określony w porozumieniu czas – nie dłuższy niż trzy lata.**

Celem tego porozumienia jest wsparcie pracodawcy w pokonywaniu trudności finansowych przez zmniejszenie jego obciążeń na rzecz pracowników i niedopuszczenie tym samym do grożącej likwidacji miejsc pracy. Także wtedy, gdy u pracodawcy obowiązuje jedynie układ ponadzakładowy, może być zawarte porozumienie o jego zawieszeniu. **Porozumienie to mogą zawrzeć wyłącznie strony uprawnione w danej sytuacji do zawarcia układu zakładowego.** Wydaje się, że to porozumienie, poza ogólną klauzulą, że zawiesza się stosowanie określonego układu, bądź wskazaniem postanowień układu, których stosowanie ulega zawieszeniu, i okresu trwania zawieszenia może też zawierać inne postanowienia, np. dotyczące zobowiązań pracodawcy,

w szczególności co do zaniechania w okresie zawieszenia zwolnień z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników²⁸.

Porozumienie o zawieszeniu stosowania układu **podlega zgłoszeniu** do właściwego rejestru układów. Informację o zawieszeniu stosowania układu ponadzakładowego strony porozumienia powinny przekazać stronom układu. Porozumienie to należy uznać za porozumienie zbiorowe będące specyficznym źródłem prawa pracy.

- 113 W zakresie i przez czas określony w porozumieniu zawieszającym **nie obowiązują** (bez potrzeby dokonywania wypowiedzenia zmieniającego lub zawierania porozumienia zmieniającego), wynikające z zawieszonego układu, **warunki umów o pracę** (innych aktów będących podstawą stosunku pracy) zawartych przed dniem zawieszenia. Od dnia następującego po upływie okresu zawieszenia układu warunki te znowu obowiązują.

4. Porozumienie o stosowaniu układu zbiorowego pracy

- 114 **Podmioty** uprawnione do zawarcia układu (mające zdolność układową) mogą **zawrzeć porozumienie o stosowaniu** w całości lub w części **układu, którego nie są stronami** (art. 241¹⁰ k.p.).

 Mamy tutaj do czynienia z przypadkiem **legalnego wykorzystania przez podmioty niebiorące udziału w rokowaniach w celu zawarcia układu efektów tych rokowań**. Należy podkreślić, że strony, które porozumiały się co do stosowania „cudzego” układu, **nie stają się stronami tego układu**, nie mogą więc wpływu na ewentualne **zmiany jego treści** ani **na wykładnię**. Ustawa nie uzależnia zawarcia porozumienia o stosowaniu układu od zgody jego stron.

- 115 **Zmiana** postanowień układu przez jego strony nie powoduje automatycznie zmian w treści porozumienia o jego stosowaniu. Strony porozumienia mogą wprowadzić te zmiany do porozumienia w drodze **protokołu dodatkowego**. **Rozwiązanie układu nie powoduje wygaśnięcia porozumienia o jego stosowaniu**.

Strony porozumienia związane są wyjaśnieniami treści postanowień układu dokonanymi wspólnie przez strony układu (art. 241⁶ § 2 k.p.).

 Do porozumienia o stosowaniu układu stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu (art. 241¹⁰ § 1 k.p.). Oznacza to m.in., że **porozumienie podlega rejestracji**. Organ rejestrujący porozumienie zawiadamia o jego rejestracji strony układu (art. 241¹⁰ § 2 k.p.). Porozumienie to należy traktować jako **rodzaj porozumienia zbiorowego będącego specyficznym źródłem prawa pracy**.

²⁸ Tak J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 621.

§ 4. Regulaminy

1. Regulamin pracy

! Zgodnie z art. 104 § 1 k.p. **przedmiotem regulaminu pracy są organizacja i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników**. Pracodawca zatrudniający **co najmniej 50 pracowników ma obowiązek** wprowadzenia regulaminu pracy, chyba że sprawy należące do materii regulaminowej zostały uregulowane w układzie zbiorowym pracy. Pracodawca zatrudniający **mniej niż 50 pracowników może** wprowadzić regulamin pracy, jeżeli przedmiot regulaminu nie został uregulowany w układzie zbiorowym pracy. Jednakże pracodawca zatrudniający mniej niż 50, lecz **co najmniej 20 pracowników** jest obowiązany wprowadzić regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że materia regulaminowa została uwzględniona w układzie zbiorowym pracy. 116

Regulamin pracy ustala **pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową** (ewentualnie z międzyzakładową organizacją związkową, jeśli jest objęty zakresem jej działania – art. 34 u.z.z.). Uzgodnienie oznacza akceptację całego tekstu regulaminu przez organizację związkową. W tym trybie ustalony regulamin pracy jest w istocie **rodzajem opartego na ustawie porozumienia zbiorowego i z tego względu powinien być traktowany jako specyficzne źródło prawa pracy**. 117

! Z treści art. 104² § 2 k.p. wynika, że w ramach **procedury ustalania regulaminu w uzgodnieniu z jedyną działającą u pracodawcy organizacją związkową występują dwa etapy**:

- 1) wspólne określenie terminu, w którym powinno dojść do uzgodnienia treści regulaminu;
- 2) negocjacje merytoryczne i uzgodnienie treści regulaminu.

Organizacja związkowa na gruncie tego przepisu mogłaby skutecznie (gdyby widziała w tym interes pracowników) blokować wydanie regulaminu (np. nowego regulaminu) pracy, nie godząc się na proponowany termin uzgodnienia jego treści. Niemożność uzgodnienia tego terminu nie otwiera bowiem pracodawcy drogi do jednostronnego ustalenia regulaminu. Jeżeli zaś **termin został przez strony określony, lecz nie zdołały one w tym terminie uzgodnić treści regulaminu, regulamin pracy ustala jednostronnie pracodawca**.

Inaczej jest w przypadku, **gdy u pracodawcy działają dwie organizacje związkowe lub więcej**. Wtedy, zgodnie z art. 30 ust. 5 u.z.z., jeżeli organizacje te nie przedstawiają wspólnego stanowiska co do treści **projektu regulaminu w ciągu 30 dni** od zgłoszenia propozycji pracodawcy, **decyzję** w tej sprawie podejmuje **sam pracodawca** po 118

rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. W takiej sytuacji pracodawca, po bezskutecznym upływie owych 30 dni, sam ustala treść regulaminu²⁹. Trzeba dodać, że obecnie wspólne stanowisko wszystkich zakładowych organizacji związkowych w sprawie regulaminu może być **zastąpione wspólnym stanowiskiem reprezentatywnych** (w rozumieniu art. 241^{25a} k.p.) organizacji zakładowych. Nie jest jasne, jaki jest dalszy tryb postępowania, gdy wszystkie bądź wszystkie reprezentatywne organizacje zakładowe przedstawią w terminie 30 dni „wspólne uzgodnione stanowisko” w sprawie treści regulaminu, z którym nie zgadza się jednak pracodawca. Wydaje się, że w takiej sytuacji strony powinny prowadzić merytoryczne negocjacje, bez ograniczenia w czasie, aż do osiągnięcia porozumienia.

- 119 Jeżeli u pracodawcy **nie działa** zakładowa organizacja związkowa, on sam wydaje regulamin. Taki **jednostronny regulamin nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu konstytucyjnym**, lecz czerpie swą moc obowiązującą z ustawy zwykłej, jaką jest Kodeks pracy, oraz z woli stron stosunku pracy.

Regulamin pracy **wchodzi w życie** po upływie **dwóch tygodni** od dnia podania go do wiadomości pracownikom w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Chociaż Kodeks wyraźnie tego nie nakazuje, moim zdaniem powinno to nastąpić na piśmie. Niezależnie od tego pracodawca jest zobowiązany zapoznać z treścią regulaminu każdego nowego pracownika przed dopuszczeniem go do pracy (art. 104³ § 2 k.p.).

- 120 **Zmiany do regulaminu pracy** wprowadza się w takim samym trybie, w jakim ustala się jego pierwotny tekst. Związek zawodowy, który bezskutecznie domaga się od pracodawcy zmiany regulaminu, może swoje żądanie uczynić przedmiotem sporu zbiorowego.

Kodeks nie reguluje utraty mocy obowiązującej przez regulamin pracy, należy więc przyjąć, że dokonuje się to na zasadach ogólnych. Regulamin wprowadzony na czas określony traci moc z nadejściem ustalonego terminu. Jeżeli czas obowiązywania regulaminu nie został z góry określony, przestaje on obowiązywać z dniem wejścia w życie nowego regulaminu. O utracie mocy obowiązującej regulaminu może też zdecydować zakładowy układ zbiorowy pracy, który obejmie swą treścią materię regulaminową. Regulamin może również uchylić sam pracodawca, jeśli odpadła przesłanka ustalenia regulaminu, jaką jest zatrudnianie co najmniej 50 lub 20 pracowników.

- 121  Zgodnie z art. 104¹ k.p. **regulamin pracy powinien w szczególności ustalać:**
1) organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie (tj. tryb zaopatrywania) pracowników

²⁹ Por. wyrok SN z 21.03.2001 r., I PKN 320/00, OSNAPiUS 2002/24, poz. 599; J. Wrątny, *Kodeks pracy...*, 2004, s. 270.

- w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwiu robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej;
- 2) systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy;
 - 3) porę nocną;
 - 4) termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia;
 - 5) wykazy prac wzbronionych młodocianym oraz kobietom (**występujących u danego pracodawcy**);
 - 6) rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy (**występujących u danego pracodawcy**) dozwolonych pracownikom młodocianym w celu przygotowania zawodowego;
 - 7) rodzaje lekkich prac dorywczych, **występujących u danego pracodawcy**, przy których można zatrudniać młodocianych w celu zarobkowym;
 - 8) obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą;
 - 9) przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;
 - 10) wykaz kar porządkowych, o których stanowi art. 108 k.p.

- 122 W treści regulaminu można wyróżnić **postanowienia „normatywne”**, które obowiązują z woli podmiotów ustalających regulamin (pkt 1–4 oraz 7–9 zamieszczonego powyżej wykazu), oraz **postanowienia informacyjne**, które jedynie upowszechniają treść określonych przepisów ustawowych (pkt 5, 6 i 10).

Artykuł 104¹ k.p., posługując się wyrażeniem „w szczególności”, nie wylicza wyczerpująco wszystkich spraw, które mogą być przedmiotem postanowień „normatywnych”. Oznacza to, że regulamin pracy może odnosić się także **do innych kwestii mieszczących się w kategorii „organizacja i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników”**.

 Wątpliwe jest, czy można przewidzieć w regulaminie przeszukiwanie (rewizję osobistą) pracowników w celu zapobieżenia wynoszeniu przez nich z zakładu pracy mienia pracodawcy lub wnoszenia na teren zakładu alkoholu czy innych niedozwolonych substancji bądź przedmiotów³⁰ oraz określić tryb niedopuszczania do pracy lub odsuwania od pracy pracowników znajdujących się pod wpływem alkoholu lub innych środków odurzających.

³⁰ Sąd Najwyższy w wyroku z 13.04.1972 r., I PR 153/72, OSNCP 1972/10, poz. 184, dopuścił stosowanie przeszukiwania pracowników (rewizji osobistej), jeśli zostali oni uprzedzeni o możliwości stosowania przeszukiwania i pod warunkiem, że przeszukiwanie jest wykonywane w porozumieniu z przedstawicielstwem załogi i w sposób zgodny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego; należy jednak zwrócić uwagę, że jest to orzeczenie z czasów PRL, kiedy ochrona praw jednostki była nieporównywalnie słabsza niż obecnie.

Nie jest jasne, w jakim zakresie regulamin pracy powinien ustalać obowiązki stron stosunku pracy dotyczące **bezpieczeństwa i higieny pracy** oraz **ochrony przeciwpożarowej**. Należy sądzić, iż chodzi tu przede wszystkim o konkretyzację niektórych ogólnie sformułowanych w Kodeksie pracy norm (konkretyzacji wymagają w szczególności przepisy dotyczące szkolenia pracowników w zakresie bhp i ochrony przeciwpożarowej, organizacji badań lekarskich, dopuszczalności palenia tytoniu w zakładzie pracy). Z pewnością nie należy w regulaminie powtarzać treści przepisów Kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych dotyczących praw i obowiązków pracodawcy oraz pracowników z zakresu bhp.

2. Regulamin wynagradzania

- 123  Zgodnie z art. 77² k.p., **obowiązek wydania regulaminu wynagradzania** spoczywa na pracodawcy, który zatrudnia co najmniej 50 pracowników nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani układem ponadzakładowym, ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą „w zakresie i w sposób umożliwiający określenie na jego podstawie indywidualnych warunków umowy o pracę”. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników nieobjętych takim układem zbiorowym pracy może, ale nie musi, ustalić regulamin wynagradzania. Jeżeli jednak pracodawca zatrudnia mniej niż 50, lecz co najmniej 20 takich pracowników, jest obowiązany ustalić regulamin wynagradzania, jeżeli z wnioskiem o jego ustalenie wystąpi zakładowa organizacja związkowa.

W liczbach 50 i 20 pracowników uwzględnia się **wszystkich pracowników, niezależnie od podstawy zatrudnienia** (w szczególności także młodocianych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego), oraz **bez względu na wymiar ich czasu pracy** (także zatrudnionych na niepełnym etacie).

- 124 Regulamin wynagradzania **nie może być wydany** w odniesieniu do tych pracowników, którzy **nie podlegają regulacji układowej** (sędziowie, asesory sądowi, prokuratorzy, członkowie korpusu służby cywilnej, mianowani i powoływani urzędnicy państwowi oraz pracownicy samorządowi zatrudnieni na podstawie wyboru, mianowania i powołania; art. 77² § 5 w zw. z art. 239 § 3 k.p.). Regulaminu wynagradzania nie wydaje się również w **państwowych jednostkach sfery budżetowej**, których pracownicy mogą być obejmowani układem zbiorowym pracy, jeżeli dla tych pracowników nie zawarto ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Szczegółowe zasady ich wynagradzania ustala w takim przypadku, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw pracy, na wniosek właściwego ministra, w zakresie niezastrzeżonym w odrębnych przepisach do właściwości innych organów.
- 125  **Regulamin wynagradzania powinien określać warunki wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.** Przez warunki wy-

nagradzania należy rozumieć przede wszystkim **system wynagradzania** (czasowy, premiiowy, akordowy), **składniki wynagrodzenia**, **regulamin premiowania**, **sposób wynagradzania za czas przestoju i za godziny nadliczbowe**. Inne świadczenia związane z pracą to m.in. odprawy (emerytalna, rentowa, pośmiertna), rekompensata z tytułu poniesionych przez pracownika kosztów podróży, opłaty z tytułu używania przez niego własnych narzędzi i środków lokomocji.

Regulamin wynagradzania, jako swego rodzaju **zastępcze źródło prawa** w zakresie wynagradzania, **przestaje obowiązywać w dniu, w którym wchodzi w życie „źródło właściwe”**, czyli **zakładowy układ zbiorowy pracy** lub **układ ponadzakładowy**, którego treść pozwala na ustalenie indywidualnych warunków wynagradzania za pracę. W treści zawartych w czasie jego obowiązywania umów o pracę i innych aktów pozostają jednak, moim zdaniem, te postanowienia regulaminu, które są korzystniejsze dla pracownika od regulacji układowych, aż do czasu zmiany umowy o pracę w odpowiednim trybie.

§ Artykuł 77² § 4 k.p. stanowi (w zdaniu drugim): „Jeżeli u danego pracodawcy 126 działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania”. To kategoriyczne sformułowanie oznacza, moim zdaniem, że bez uzgodnienia z organizacją związkową pracodawca nie może w takiej sytuacji wydać regulaminu wynagradzania. Jeśli u pracodawcy działa więcej organizacji związkowych, wszystkie bądź przynajmniej te spośród nich, które mają przymiot reprezentatywności – zgodnie z art. 30 ust. 5 u.z.z. – powinny przedstawić w sprawie regulaminu wspólne stanowisko. Gdy w terminie **30 dni** nie uczynią tego, **pracodawca wydaje regulamin jednostronnie** (po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych). **Regulamin uzgodniony z organizacją związkową**, jako *sui generis* porozumienie zbiorowe, **należy zaliczyć do specyficznych źródeł prawa pracy**.

Regulamin wynagradzania **wchodzi w życie** po upływie **dwóch tygodni** od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 77² § 6 k.p.).

Regulamin wynagradzania, chociaż nazwą i sposobem ustalania przypomina regulamin pracy, spełnia funkcję zbliżoną raczej do zakładowego układu zbiorowego pracy, który zastępuje. Toteż z mocy art. 77² § 5 k.p. **stosuje się do niego odpowiednio niektóre przepisy dotyczące układów zbiorowych pracy**, w szczególności art. 241¹² § 2 k.p., który – odpowiednio stosowany – zobowiązuje pracodawcę do zawiadomienia pracowników o wejściu regulaminu wynagradzania w życie, o zmianach dotyczących regulaminu i o utracie jego mocy obowiązującej, a także do dostarczenia zakładowej organizacji związkowej (jeśli działa u danego pracodawcy) niezbędnej liczby egzemplarzy regulaminu oraz do udostępnienia do wglądu każdemu pracownikowi – na jego żądanie – tekstu regulaminu i wyjaśnienia jego treści.