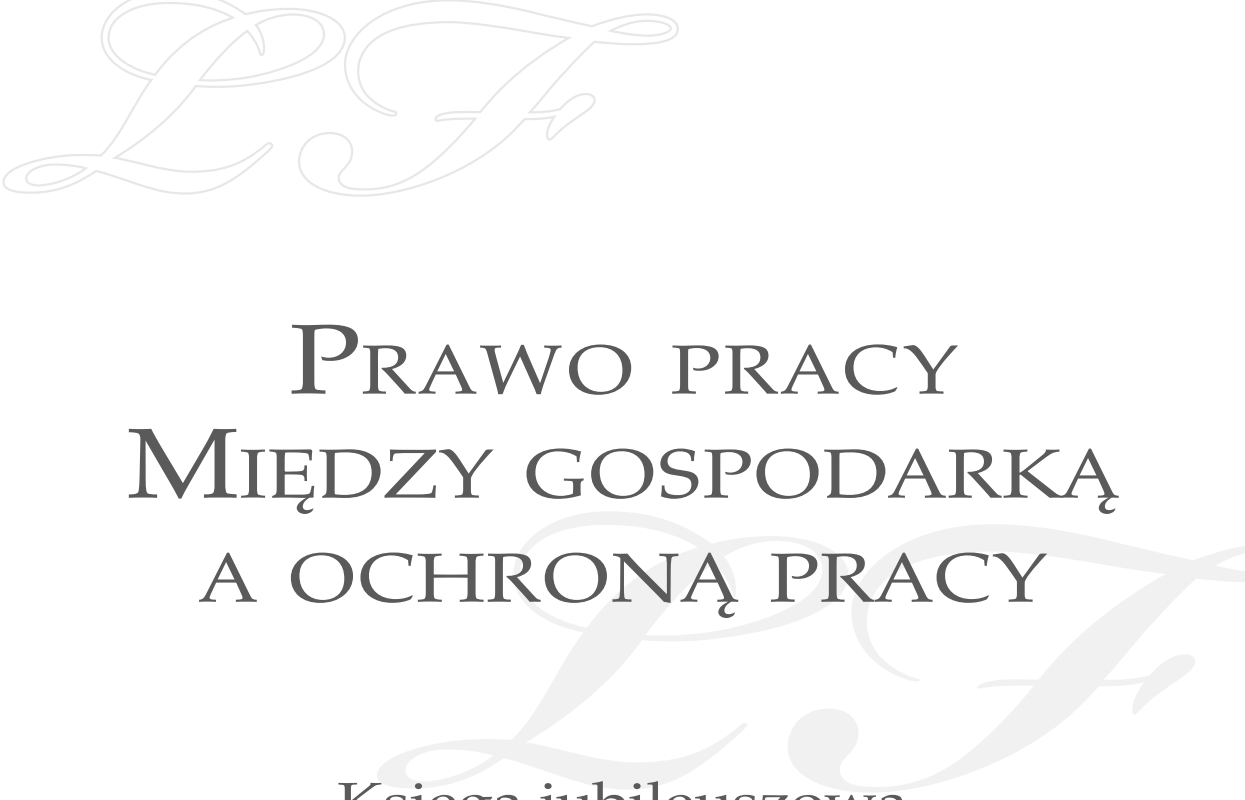


PRAWO PRACY MIĘDZY GOSPODARKĄ A OCHRONĄ PRACY

Księga jubileuszowa
Profesora Ludwika Florka



PRAWO PRACY MIĘDZY GOSPODARKĄ A OCHRONĄ PRACY

Księga jubileuszowa
Profesora Ludwika Florka



redakcja naukowa
Monika Latos-Miłkowska
Łukasz Pisarczyk

Publikacja dofinansowana przez Uniwersytet Warszawski oraz Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytetu Warszawskiego

Recenzent

Dr hab. Krzysztof Walczak

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Małgorzata Jarecka

Opracowanie redakcyjne

JustLuk

Łamanie

JustLuk Łukasz Drzewiecki, Justyna Szumieł, Krystyna Szych

Projekt okładki i układ typograficzny

Marta Baranowska

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.

The logo for 'prawolubni' features the word in a stylized, lowercase font. Above the 'i' in 'lubni' is a small heart symbol. Below the text are three horizontal wavy lines.

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2016

ISBN: 978-83-264-9994-4

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl



SŁOWO O JUBILACIE

*Zamyśliłem się wtedy – na chwilę,
Tak, po prostu, nad wszystkim, nad całym.
I tyle lat minęło, i rzeczy tyle,
A ja jeszcze jakoś nie przestałem.*

(Julian Tuwim, *Po prostu*)

Profesor Ludwik Florek jest uczonym, który całe swoje zawodowe życie poświęcił pracy naukowej. Najważniejszymi wartościami, jakie mu przyświecały, były i są dążenie do poznania prawdy, a także dobro i rozwój polskiej nauki prawa pracy. Jednak Pan Profesor jest nie tylko wybitnym naukowcem. Jest przede wszystkim ciepłym i życzliwym człowiekiem, naszym Mistrzem, na którego zawsze możemy liczyć. Jubileusz Pana Profesora jest znakomitą okazją, aby zaprezentować drogę życiową i zawodową oraz niezwykle bogaty i zróżnicowany dorobek naukowy Szanownego Jubilata.

Profesor Ludwik Florek od początku swojej pracy naukowej jest związany z Wydziałem Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Na tym Wydziale ukończył studia prawnicze i rozpoczął pracę w ówczesnym Zakładzie Prawa Pracy i Polityki Społecznej. W 1974 r. uzyskał stopień doktora, a w 1980 r. – doktora habilitowanego. Tytuł profesora otrzymał w 1990 r.

Jest jednym z czołowych przedstawicieli polskiej nauki prawa. Bogata i zróżnicowana twórczość naukowa Profesora Ludwika Florka dotyczy szeroko pojętego prawa pracy, w tym również międzynarodowego i europejskiego prawa pracy, a w pewnym zakresie także prawa ubezpieczeń społecznych. Do 1980 r. były to przede wszystkim zagadnienia z zakresu indywidualnego prawa pracy, a później także zbiorowego prawa pracy. Oprócz tego zajmował się również zagadnieniami teoretycznymi o bardziej generalnym charakterze, jak liberalizacja prawa pracy, związki prawa pracy z gospodarką, problemy zatrudnienia pracowników i ich zabezpieczenia społecznego, rola Konstytucji RP w prawie pracy, wpływ konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy na polskie prawo pracy oraz rola dyrektyw unijnych i ich znaczenie w polskim systemie prawnym.

Swoje badania naukowe Pan Profesor opiera na rozległym materiale prawnoporównawczym. Jest to możliwe dzięki wieloletnim studiom nad zagranicznym prawem pracy i ubezpieczeń społecznych. Badania te były prowadzone m.in. w czasie rocznego stypendium na Uniwersytecie Genewskim (1976–1977), półtorarocznego pobytu w Niemczech (stypendium Humboldta 1984–1985) oraz rocznego pobytu na Uniwersytecie Michigan, Wydział Prawa w Ann Arbor (1990–1991).

Pan Profesor wielokrotnie wykładał na uczelniach zagranicznych, brał również udział w licznych konferencjach międzynarodowych, przewodnicząc obradom, a także wygłaszając referaty w języku angielskim, niemieckim czy francuskim. W czasie Światowego Kongresu Prawa Pracy w Atenach w 1991 r. i w Buenos Aires w 1997 r. był referentem krajowym, przedstawiając problematykę rozwiązywania sporów zbiorowych i równego traktowania pracowników w Polsce. Przewodniczył obradom plenarnym m.in. podczas europejskich kongresów prawa pracy we Fryburgu Bryzgowijskim (2009 r.) oraz Sewilli (2011 r.).

Profesor Ludwik Florek uczestniczył też w licznych konferencjach krajowych, wygłaszając referaty naukowe lub biorąc udział w dyskusjach panelowych. Poczynając od lat 80. XX w., pięciokrotnie był referentem na zjazdach katedr prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Jest inicjatorem (wspólnie z prof. Walerianem Sanetrą) regionalnych konferencji prawa pracy, które odbywają się corocznie, poczynając od 1998 r. Konferencje te mają szczególne znaczenie dla młodych pracowników naukowych, którzy dzięki tym spotkaniom zyskują możliwość publicznego zaprezentowania efektów swoich badań. Oprócz rezultatów naukowych konferencje te dały początek licznym przyjaźniom i relacjom koleżeńskim, których znaczenie trudno jest przecenić. Pan Profesor zorganizował pięć takich konferencji, a w rezultacie był też redaktorem pięciu opracowań zbiorowych, które stanowiły podsumowanie dyskusji (były to tomy poświęcone bezrobociu, źródłom prawa pracy, czasowi pracy, a także relacjom między indywidualnym i zbiorowym oraz powszechnym i szczególnym prawem pracy).

Dorobek naukowy Profesora Ludwika Floraka dotyczy wszystkich aspektów prawa pracy. Składa się na niego około 350 prac naukowych, a wśród nich kilka podręczników i monografii, opracowania publikowane w najpoważniejszych polskich czasopismach prawniczych (bardzo często na pierwszym miejscu) oraz ponad 40 prac w językach obcych. Obszerny komentarz do kodeksu pracy (wydany nakładem wydawnictwa Wolters Kluwer; dotychczas 6 wydań), którego jest redaktorem i współautorem, wywiera istotny wpływ na orzecznictwo i praktykę stosowania prawa pracy. Dwie trzecie wszystkich publikacji przypada na czas po uzyskaniu tytułu profesora, co dowodzi pasji badawczej i wielkiego zaangażowania

w rozwój polskiej i europejskiej nauki prawa pracy. Jego prace, w tym książki „Zakazy wypowiedzenia umowy o pracę”, „Staż pracy”, „Ochrona praw i interesów pracownika” (Warszawa 1990) czy ostatnio „Ustawa i umowa w prawie pracy”, są powszechnie cytowane w literaturze przedmiotu. Poglądy Pana Profesora były też wielokrotnie powoływane w orzecznictwie sądowym, w tym w orzeczeniach Sądu Najwyższego.

Profesor Ludwik Florek jest wychowawcą kilku pokoleń studentów i doktorantów – prowadzi wykłady i seminaria z zakresu prawa pracy, w tym międzynarodowego i europejskiego prawa pracy. Był promotorem dziewięciu obronionych prac doktorskich, autorem kilkudziesięciu recenzji doktorskich, habilitacyjnych i profesorskich. Z Jego podręcznika „Prawo pracy” (dotychczas 17 wydań; do roku 2003 wspólnie z prof. Tadeuszem Zielińskim) korzystały i korzystają nadal dziesiątki tysięcy studentów wydziałów prawa w całej Polsce. Jest ponadto autorem podręcznika: „Europejskie prawo pracy” (dotychczas 4 wydania) oraz opracowania „Międzynarodowe prawo pracy” (wydane wspólnie z prof. Michałem Seweryńskim).

W latach 1981–1987 Pan Profesor pełnił funkcję Zastępcy Dyrektora Instytutu Nauk Prawno-Administracyjnych Uniwersytetu Warszawskiego, w latach 1987–1990 – Prodziekana Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, a w latach 1993–2000 – Dyrektora Instytutu Nauk Prawno-Administracyjnych. Od 1996 r. jest Kierownikiem Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Trzeba podkreślić niezwykłą umiejętność tworzenia warunków, w których mogą pracować naukowcy należący do różnych pokoleń i szkół badawczych. Każdy znajduje w tym środowisku przestrzeń wolności i swobody, dzięki której może rozwijać swoje zainteresowania badawcze. Szczególną opieką Pan Profesor otacza młodych adeptów nauki. Przyciąga to do Katedry licznych doktorantów, a członkowie zespołu mają warunki umożliwiające uzyskiwanie kolejnych stopni naukowych i awansów.

Profesor Ludwik Florek sprawuje ponadto funkcję Przewodniczącego Sekcji Polskiej Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. W roku 2012 został wybrany członkiem-korespondentem Europejskiej Akademii Prawa Porównawczego. Od 1983 r. jest zatrudniony w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych, biorąc udział w licznych programach badawczych prowadzonych w ramach Instytutu. Od wielu lat jest również konsultantem naukowym tej instytucji. Czterokrotnie był kierownikiem dużych programów badawczych. W okresie polskiej prezydencji w Unii Europejskiej przygotował obszerne opracowanie dla Ministerstwa Spraw Zagranicznych na temat „Czas pracy w prawie europejskim”.

Od kilkudziesięciu lat jest członkiem rad programowych lub komitetów wydawniczych „Monitora Prawniczego”, „Monitora Prawa Pracy” oraz „Przeglądu Prawniczego Uniwersytetu Warszawskiego”. W przeszłości członek Kolegium Redakcyjnego „Michigan Journal of International Law” (1990–1991), „Diritto delle Relazioni Industriali” (1995–2001) oraz „Państwa i Prawa” (2003–2007). Był również redaktorem naukowym „Encyklopedii prawa pracy i ubezpieczeń społecznych”, wydawanej przez kilka lat, poczynając od 2000 r.

Profesor Ludwik Florek był członkiem Komisji Reformy Prawa Pracy działającej w latach 90. XX w. W latach 2002–2007 pełnił funkcję Wiceprzewodniczącego Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, która przygotowała projekty kodeksów indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Wreszcie, w latach 2007–2010 Pan Profesor był członkiem Rady Legislacyjnej przy Prezesie Rady Ministrów.

WYKAZ PUBLIKACJI PROFESORA LUDWIKA FLORKA*

1971

Institucja powołania przewidziana w ustawie o pracownikach rad narodowych,
Palestra 1971, nr 2, s. 39–49

1972

Z zagadnień urlopu bezpłatnego na opiekę nad małym dzieckiem, PiZS 1972,
nr 10–11, s. 36–42

1973

głos do wyroku SN z dnia 5 lutego 1971 r., II PR 549/70 (ochrona trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży), PiP 1973, z. 2, s. 118

1974

głos do postanowienia SN z dnia 24 sierpnia 1972 r., I PZ 45/72 (rozwiązanie stosunku pracy z osobą delegowaną do pracy za granicę), PiP 1974, z. 5, s. 166–168

głos do wyroku SN z dnia 7 września 1972 r., I PR 254/72 (żądanie przywrócenia stanowiska kierowniczego), OSP 1974, z. 4, poz. 79, s. 170–172

Kodeks pracy a prawo cywilne, Pol. Społ. 1974, nr 11, s. 24–27

Kodeks pracy. Ochrona trwałości stosunku pracy, PiŻ 1974, nr 36

Podstawowe zagadnienia kodeksu pracy, cz. 1, Warszawa 1974, s. 29–68.

Podstawowe zasady prawa pracy, Pol. Społ. 1974, nr 9, s. 3–6

Podstawowe zasady prawa pracy, PiŻ 1974, nr 30, s. 3

* Bibliografia dorobku naukowego Pana Profesora Ludwika Florka została przygotowana dzięki życzliwej pomocy Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego.

Zakazy wypowiedzenia umowy o pracę w kodeksie pracy, NP 1974, nr 9, s. 1105–1116

1975

głos do uchwały składu 7 sędziów SN z dnia 14 grudnia 1973 r., III PZP 33/73 (bezpłatne urlopy dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi), NP 1975, nr 4, s. 597–602

głos do wyroku SN z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74 (charakter prawny zmiany zakresu czynności), OSP 1975, z. 9, poz. 206, s. 420–421

Konstrukcja prawna zakazu wypowiedzania umowy o pracę, St. Iur. 1975, t. 3, s. 183–197

Ochrona pracy kobiet, Pol. Społ. 1975, nr 2, s. 16–20

Ochrona przed wypowiedzeniem zmieniającym, PiZS 1975, nr 1, s. 3–11

Ograniczona odpowiedzialność materialna pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy, PUG 1975, nr 3, s. 69–73

1976

głos do wyroku SN z dnia 10 kwietnia 1975 r., I PRN 3/75 (utrata zdolności do pracy), OSP 1976, z. 78, poz. 138, s. 313–314

Staż pracy w kodeksie pracy, PiP 1976, z. 3, s. 132–143

Wydruk z komputera jako dokument obrotu prawnego w sprawach ze stosunku pracy i ubezpieczenia społecznego (w:) Wydruk z komputera jako dokument obrotu prawnego, red. A. Murzynowski, Warszawa 1976 [maszynopis powielony]

Zakazy wypowiedzenia umowy o pracę, Warszawa 1976

1978

głos do uchwały składu 7 sędziów SN z dnia 27 stycznia 1977 r., V PZP 5/76 (nabycie prawa do urlopu w dodatkowym miejscu pracy), PiP 1978, z. 8–9, s. 260–263

Obowiązki zakładu pracy w zakresie zatrudnienia inwalidów skierowanych do pracy przez organ administracji państwowej, Komitet Rehabilitacji i Readaptacji Człowieka PAN, Warszawa 1978 [ekspertyza]

Staż pracy w zachodnioeuropejskim ustawodawstwie pracy, St. Praw. 1978, nr 4, s. 131–162

1979

glosa do uchwały SN z dnia 24 stycznia 1979 r., I PZP 39/78 (właściwość terenowej komisji rozjemczej do rozpatrywania sprawy pracownika), OSP 1979, z. 12, poz. 216, s. 526–528

Okresy zaliczalne do stażu pracy, PiZS 1979, nr 1, s. 11–22

Die polnische Sozialversicherung, Jahrbuch für Ostrecht 1979, t. 20, s. 145–166

Sprawiedliwość społeczna w stosunkach pracy, Nowe Drogi 1979, nr 8, s. 148–156

1980

glosa do wyroku SN z dnia 18 czerwca 1979 r., I PRN 39/79 (prawo do dodatku za wysługę lat), OSP 1980, z. 9, poz. 167, s. 393–394

Niektóre problemy prawa strajku w ujęciu porównawczym, PiP 1980, z. 10, s. 27–39

Pojęcie stażu pracy, PiP 1980, z. 3, s. 92–103

Staż pracy, Warszawa 1980

Wolność związkowa. Konwencja nr 87 MOP, Gazeta Prawna 1980, nr 22, s. 5–6

Zaliczalność okresów zatrudnienia, NP 1980, nr 1, s. 56–69

1981

glosa do wyroku SN z dnia 14 listopada 1979 r., I PRN 137/79 (sytuacja pracownika skierowanego do pracy za granicą), OSP 1981, z. 7–8, s. 123

Ochrona praw związkowych w działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy, Kwartalnik Historii Ruchu Zawodowego 1981, nr 1, s. 3–18

Prawo do strajku. Tezy do ustawy o związkach zawodowych, Tygodnik Solidarność 1981, nr 5, s. 11

1982

Podstawowe założenia wolności związkowej w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (w:) Z problematyki związków zawodowych i współuczestnictwa pracowników w zarządzaniu. Ujęcie prawnoporównawcze, St. i Mat. IPSS 1982, nr 2, s. 11–23

recenzja książki: A.L. Goldman, *Labour law and industrial relations in the United States of America*, Deventer 1979, PiP 1982, z. 8, s. 122–125

1983

- Bibliografia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Literatura. Orzecznictwo*, Warszawa 1983 [współaut. G. Bieniek, J. Brol, M. Gersdorf-Giaro]
- Fragen das polnischen Arbeitsrecht*, Recht Arbeit 1983, Nr. 1, s. 37–40
- Polonia is Hukukunum Solunlari (Problemy prawa pracy w Polsce)*, Iktisat ve Maliye 1983, nr 6, s. 225–235
- Polnisches Beamtenrecht*, Jahrb. Ostrecht. 1983, Bd. 24, s. 275–298
- Rokowania zbiorowe na szczeblu zakładu pracy* (w:) L. Florek, E. Gieniec-ko, E. Sobótka, *Z problematyki rokowań i porozumień zbiorowych pracy*, St. i Mat. IPSS 1983, nr 7, s. 6–20
- Sytuacja prawna pracowników*, Handel Zagraniczny 1983, nr 6, s. 15–20
- Sytuacja prawna pracowników przedsiębiorstw zagranicznych* (w:) *Firmy polonijne i zagraniczne w PRL*, Poznań 1983, s. 75–84
- recenzja książki: M. Rafacz-Krzyżanowska, *Rozstrzyganie sporów pracowników o roszczenia ze stosunku pracy*, Warszawa 1980, *Droit Polonais Contemporain* 1983, nr 1–2, s. 74–77

1984

- Prawo do urlopu wypoczynkowego* (w:) *Informacje, ekspertyzy, propozycje, metody*, St. i Mat. IPSS 1984, nr 24, s. 19
- Uwagi o sytuacji prawnej urzędnika państwowego*, PiP 1984, z. 4, s. 44–57

1985

- Ochrona przed wypowiedzeniem w prawie pracy Republiki Federalnej Niemiec* (w:) *Prawo pracy państw obcych*, t. 2, *Prawo pracy Węgierskiej Republiki Ludowej, Francji, Republiki Federalnej Niemiec*, red. M. Matey, Ossolineum 1985, s. 148–176

1986

- Einführung zum Gesetz über die Rentenversorgung der Arbeitnehmer und ihrer Familien*, Jahrbuch für Ostrecht 1986, Bd. 27, s. 393–408
- Prawne aspekty gospodarowania czasem pracy*, Warszawa 1986
- Prawne ustalanie warunków pracy* (w:) *Zarys polityki społecznej*, red. S. Czajka, Warszawa 1986, s. 120–125

Zakaz pracy przymusowej w międzynarodowym prawie pracy, Pol. Społ. 1986, nr 9, s. 1–4

1987

Nowa regulacja prawna układów zbiorowych pracy, PiP 1987, z. 9, s. 24–38

Le nouveau droit des conventions collectives de travail, Droit Polonais Contemporain 1987, nr 1–4, s. 81–98

Prawo do urlopu wypoczynkowego (w:) Źródła i instytucje prawa pracy w ujęciu porównawczym, red. J. Wrątny, St. i Mat. IPSS 1987, nr 4, s. 89–106

Refleksje nad kierunkami rozwoju prawa pracy (w:) Praca i polityka społeczna w Polsce współczesnej. Zbiór opracowań, Warszawa 1987, s. 237–256

Stanowienie prawa ubezpieczeń społecznych (w:) Koncepcje i problemy ubezpieczenia społecznego. Materiały IV Kolokwium Ubezpieczenia Społecznego, red. J. Jończyk, AUW Wrocław 1987, s. 85–100

Ubezpieczenie i zabezpieczenie społeczne w prawie międzynarodowym, PiZS 1987, nr 2, s. 1–13

Źródła i charakter prawny zobowiązań wynikających z konwencji MOP, Biuletyn Rady Legislacyjnej 1987, nr 12, s. 94–107

1988

Kollektivnyj trudovoj dogovor, Sowriemiennoje Polskoje Prawo 1988, nr 2, s. 77–96

Międzynarodowe prawo pracy, Warszawa 1988 [współaut. M. Seweryński]

1989

Pojęcie i zakres zbiorowej ochrony interesów pracowników, PiP 1989, z. 11, s. 28–38

Staż pracy i ciągłość pracy w zmienionych warunkach społeczno-gospodarczych, PiZS 1989, nr 3, s. 13–23

Zobowiązania międzynarodowe Polski wynikające z ratyfikowanych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, St. i Mat. IPSS 1989, nr 8, s. 58

1990

Ochrona praw i interesów pracownika, Warszawa 1990

Prawna ochrona pracowników, St. i Mat. IPSS 1990, nr 5, s. 80

Staż pracy i ciągłość pracy (w:) *Przesłanki reformy prawa pracy*, cz. 2, red. Z. Salwa, Warszawa 1990, s. 19–33

1991

Democratic institutions of industrial relations. A Polish perspective, Michigan Journal of International Law 1991, vol. 12, no. 3, s. 621–646

Prawo do wypoczynku (w:) *Prawa człowieka. Model prawny*, red. R. Wieruszewski, Ossolineum 1991, s. 923–937

Prawo strajkowe, Rzeczpospolita 1991, nr 211, dod. Ekonomia i Prawo, s. VII

The Settlement of Collective Labor Disputes in Poland (w:) *World Labor Congress of Labour Law and Social Security. National Reports*, Ateny 1991, s. 387–394

1992

Arbeitsrechtliche Probleme bei Investitionen in Polen (w:) *Rechtliche Rahmenbedingungen für Investitionen in Polen*, Köln 1992

Demokratyczne (zbiorowe) stosunki pracy, St. Iur. 1992, t. 23, s. 21–33

Dret individual versus dret collectiu. Dinamica, ruptura i continuïtat (w:) *El dret del treball a Catalunya i Polònia, Generalitat de Catalunya*, Departament de Treball, Barcelona 1992, s. 60–66

Droit individuel et droit collectif de travail en Pologne. Période communiste et postcommuniste (w:) *Changements politiques et droit du travail. Perspective polono-espagnole. Symposium polono-catalon de droit compare du travail, Barcelona, 12–13 decembre 1991*, sous la réd. de M. Seweryński, A. Marzal, Łódź 1992, s. 191–198

The Impact of Industrial Relations on Political Transformations in Poland. 9th World Congress, Sydney 1992, s. 29 [abstract]

Job and unemployment security in Poland, American University Journal of International and Policy 1992, vol. 7, no. 3, s. 529–541

Polnisches kollektives Arbeitsrecht (w:) *Handbuch Wirtschaft und Recht in Osteuropa*, Hrsg. S. Breidenbach, München 1992 [skoroszyt].

Problems and Dilemmas of Labor Relations in Poland, Comparative Labor Law Journal 1992, vol. 13, no. 2, s. 111–128

Zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących zakładów pracy. Komentarz do ustawy z 28 grudnia 1989, Warszawa 1992

1993

Entwicklungsgeschichte sozialer Sicherheit aus östlicher Sicht – das Beispiel Polen (w:) *Umgestaltung der Systeme sozialer Sicherheit in den Staaten Mittel- und Osteuropas*, Berlin 1993, s. 40–51

International labour law and Polish legislation (w:) *The changing face of labour law and industrial relations. Liber Amicorum for Clyde W. Summers*, ed. R. Blanpain, Baden-Baden 1993, s. 154–165

Prawo Wspólnot Europejskich w zakresie zatrudnienia i stosunków pracy, Warszawa 1993

Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, M. Praw. 1993, nr 1, s. 7–8

1994

Evolution of social security in Poland (w:) *The transformation of social security systems in Central and Eastern Europe*, eds. B. von Maydell, E.-M. Hohnerlein, Leuven 1994, s. 35–45

The Impact of industrial relations on political transformation in Poland (w:) *The future of industrial relations. Global change and challenges*, eds. J.R. Niland et al., London, New Delhi 1994, s. 307–316

Konwencje i zalecenia MOP-u a ustawodawstwo polskie, Pol. Społ. 1994, nr 9, s. 5–10

Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, PiZS 1994, nr 4, s. 36–47

Rokowania i układy zbiorowe pracy, PiP 1994, z. 12, s. 3–17

Social Security in the year 2000. Potentialities and Problems. Polish Report (w:) *Social Security in the year 2000. Potentialities and problems including international harmonization. Reports of the XIV Congress of Labour and Social Security, Theme III*, Seoul 1994, s. 547–562

Zasadnicze kierunki nowelizacji kodeksu pracy, PiP 1994, z. 9, s. 16–27

Zatrudnienie pracowników polskich za granicą, M. Praw. 1994, nr 1, s. 1–4

Zmiany w kodeksie pracy, Rzeczpospolita 1994 – cykl artykułów: *Ograniczenie roli państwa*, 14 kwietnia, nr 87, Prawo co Dnia, s. 12; *Polepszenie sytuacji zatrudnionych*, 15 kwietnia, nr 88, Prawo co Dnia, s. 10; *W interesie zatrudniającego*, 18 kwietnia, nr 90, Prawo co Dnia, s. 10; *Przeciwdziałanie nielegalnym praktykom*, 19 kwietnia, nr 91, Prawo co Dnia, s. 12; *Za dużo przepisów wykonawczych*, 20 kwietnia, nr 92, Prawo co Dnia, s. 10; *Generalne porządkowanie*, 21 kwietnia, nr 93, Prawo co Dnia, s. 10

recenzja książki: T. Zieliński, *Ubezpieczenia społeczne pracowników. Zarys systemu prawnego. Część ogólna*, Kraków 1994, PiP 1994, z. 12, s. 88–90

1995

Die Beschäftigung der polnischen Arbeitnehmer im Ausland und der Ausländer in Polen, Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht 1995, Nr. 1, s. 101–114

Die Beschäftigung der polnischen Arbeitnehmer im Ausland und der Ausländer in Polen (w:) *Europäische Integration und nationale Rechtskulturen. Referate des 13. Symposiums der Alexander von Humboldt-Stiftung vom 19. bis 23. September 1993 in Bamberg*, Hrsg. Ch. Tomuschat, H. Kötz, B. von Maydell, Köln 1995, s. 435–449

Constraining and Reducing the Cost of Social Welfare in Poland (w:) *Medical-Legal Aspects of Work Injuries*, Jerusalem 1995, s. 40 [abstrakt]

The Influence of International Labour Organization's Conventions and Recommendations on Polish Law (w:) *Polish labour law and collective labour relations in the period of transformation*, ed. M. Seweryński, Warsaw 1995, s. 51–67

Internationale Normen in ihrer Bedeutung für den Transformationsprozeß in Polen (w:) *Einfluß der internationalen Normen im Bereich des Sozialrechts*, Berlin 1995

Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących równego traktowania mężczyzn i kobiet, Pol. Społ. 1995, nr 11–12, s. 8–14

Prawo do dodatkowego wynagrodzenia osób zajmujących kierownicze stanowiska (dot. uchwały TK z dnia 11 stycznia 1995 r., W 17/94), Rzeczpospolita, 26 stycznia 1995, nr 22, Prawo co Dnia, s. 14

Trade Union Law in Poland, St. Iur. 1995, nr 30, s. 165–175

Układy zbiorowe pracy, M. Praw. 1995, nr 6, s. 163–171

Wpływ konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy na prawo polskie (w:) *Polskie prawo pracy i zbiorowe stosunki pracy w okresie transformacji*, red. M. Seweryński, Warszawa 1995, s. 47–61

Wynagrodzenia osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (dot. uchwały TK z dnia 11 stycznia 1995 r., W 17/94), Rzeczpospolita, 23 stycznia 1995, nr 19, Prawo co Dnia, s. 16

Zachowanie uprawnień pracowniczych wynikających ze starych układów zbiorowych, Rzeczpospolita, 23 listopada 1995, nr 271, s. 17

Families in Poland. Evolution, differentiation, transformation period, eds. M. Bednarski et al., Warsaw 1995 [red.]

Social policy in 1993–1994. Main problems in transition period, eds. M. Bednarski et al., Warsaw 1995 [red.]

1996

Dostosowanie polskiego prawa pracy do prawa Wspólnot Europejskich, Warszawa 1996

Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts in Polen (w:) *Das Arbeitsrecht im Übergang vom Sozialismus zur Marktwirtschaft*, Hrsg. K. Adomeit, L. Florek, C. Kollonay-Lehozky, Berlin 1996, s. 109–133 (ROW-Schriftenreihe, t. 4)

Labour Law and Social Security (w:) *Business Law Guide to Poland*, Warsaw 1996, s. 213–246

Prawo pracy, Warszawa 1996 [współaut. T. Zieliński]

Prawo pracy Unii Europejskiej (w:) *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1996, s. 17–90

The significance of international labour standards to the transformation process in Poland (w:) *Social protection by way of international law. Appraisal, deficits and further development*, eds. B. von Maydell, A. Nußberger, Berlin 1996, s. 171–186

Swoboda przepływu pracowników w prawie Unii Europejskiej, Europa–Polska 1996, nr 4, s. 3–6

Trade Union Rights in Poland (w:) *Nuovi modelli di diritto sindacale nell'Europa Centrale: Repubbliche Ceca e Slovacca, Ungheria, Polonia. New patterns of collective labour law in Central Europe: Czech and Slovak Republics, Hungary, Poland*, eds. U. Carabelli, S. Sciarra, Milano 1996, s. 186–211

Das Arbeitsrecht im Übergang vom Sozialismus zur Marktwirtschaft, Hrsg. K. Adomeit, L. Florek, C. Kollonay-Lehozky, Berlin 1996 (ROW-Schriftenreihe, t. 4)

Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1996 [red.]

1997

Die Beschäftigung der polnischen Arbeitnehmer im Ausland und der Ausländer in Polen (w:) *Social Security of Migrants in the European Union of Tomorrow*, ed. E. Eichenhofer, Osnabrück 1997

- Charakter prawny układu zbiorowego pracy (w:) Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy. Studium z zakresu prawa pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 1997, s. 36–54
- Discrimination in Employment in Poland. Rapport National. XV World Congress of Labour Law and Social Security*, Buenos Aires 1997
- Konstytucja RP a prawo pracy i prawo zabezpieczenia społecznego*, Prz. Leg. 1997, nr 3, s. 105–111 [współaut. T. Liszcz, M. Seweryński]
- Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, PiP 1997, z. 11–12, s. 195–212
- Polskie prawo pracy a standardy Unii Europejskiej (w:) Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświeceniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997, s. 235–258
- Prawo pracy*, Warszawa 1997 [współaut. T. Zieliński]
- Umowny charakter układu zbiorowego pracy*, PiP 1997, z. 7, s. 15–29
- Zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy*, PiZS 1997, nr 1, s. 2–9
- Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją*, PiZS 1997, nr 11, s. 8–14
- Znaczenie Konstytucji dla indywidualnego prawa pracy*, Pol. Społ. 1997, nr 11–12, s. 30–33

1998

- Discrimination in Employment in Poland (w:) Discrimination in Employment*, Leuven 1998
- Dostosowanie przepisów prawa pracy do Konstytucji*, PS 1998, nr 9, s. 3–16
- Ekspertyza dot. dyrektywy nr 92/85 w sprawie ochrony macierzyństwa (w:) Prawo pracy, cz. 1, Opracowania analityczne*, red. M. Matey-Tyrowicz Warszawa 1998, s. 379–392
- Ekspertyza dot. dyrektywy nr 93/104 dot. niektórych aspektów organizacji czasu pracy (w:) Prawo pracy, cz. 1, Opracowania analityczne*, red. M. Matey-Tyrowicz, Warszawa 1998, s. 249–266
- Freedom of movement for workers and social security in view of the Europe Agreement (w:) European social security law and third country nationals*, eds. Y. Jorens, B. Schulte, Bruksela 1998, s. 387–394 [współaut. G. Uścińska]
- Kilka uwag na temat nowych aspektów charakteru prawnego układu zbiorowego pracy (w:) Nowe układy zbiorowe, przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998, s. 33–38

Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących stosunku pracy (w:) Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie, red. H. Szurgacz, Wrocław 1998, s. 39–58

Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczące równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie zatrudnienia, Erida 1998

Pojęcie, źródła i charakter prawny europejskiego prawa pracy, PiZS 1998, nr 7–8, s. 2–8

Równość traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie prawa pracy (w:) Prawo pracy, cz. 1, *Opracowania analityczne*, red. M. Matey-Tyrowicz, Warszawa 1998, s. 153–187

Znaczenie konstytucji dla indywidualnego prawa pracy (w:) Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku, Warszawa 1998, s. 223–228

Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych, Warszawa 1998 [red.]

1999

Autonomiczne (pozaustawowe) źródła prawa pracy (w:) Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi, red. B. von Maydell, T. Zieliński, Warszawa 1999, s. 48–65

Autonome Rechtsquellen des polnischen Arbeitsrechts (w:) Die Sozialordnung in Polen und Deutschland in einem zusammenwachsenden Europa. Gedächtnisschrift für Czesław Jackowiak, Hrsg. B. von Maydell, T. Zieliński, Warschau 1999

Czas pracy i urlopy wypoczynkowe w prawie europejskim, PiZS 1999, nr 2, s. 12–19

Indywidualne prawo pracy a standardy Unii Europejskiej (w:) Polityka społeczna Unii Europejskiej i jej konsekwencje dla Polski, Warszawa 1999, s. 20–49

Landesbericht Republik Polen (w:) Transformation von Systemen sozialer Sicherheit in Mittel- und Osteuropa. Bestandsaufnahme und kritische Analyse aus dem Blickwinkel der Rechtswissenschaft, Hrsg. B. von Maydell, A. Nußberger, Berlin 1999, s. 101–114

Polskie prawo pracy a standardy europejskie, Bezpieczeństwo Pracy 1999, nr 6, s. 2–6; Pol. Społ. 1999, nr 8, s. 9–13

Prawo pracy, Warszawa 1999 [współaut. T. Zieliński]

Swoboda przepływu pracowników a wymagania integracji europejskiej (w:) *Polityka społeczna Unii Europejskiej i jej konsekwencje dla Polski*, Warszawa 1999, s. 50–57

2000

Community co-ordination for the self-employed persons from the perspective of Polish social security schemes (w:) *The free movement of the self-employed persons within the European Union and the coordination of national social security schemes, European Conference, Athens, September 2000*, Athens 2000, s. 165–169

glosa do wyroku SN z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 438/99 (szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy), OSP 2000, z. 11, poz. 174, s. 578–580

Das individuelle Arbeitsrecht in Polen (w:) *Individuelles Arbeitsrecht in Osteuropa*, Hrsg. R. von Richardi, Berlin 2000, s. 23–38

Międzynarodowe źródła prawa pracy (w:) *Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 61–73 [red.]

Prawo pracy, Warszawa 2000 [współaut. T. Zieliński]

Prawo pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej i Stanach Zjednoczonych. Polska Fundacja Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Warszawa 2000 [współaut. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk]

Prawo pracy wobec przemian demokratycznych i gospodarki rynkowej (w:) *Prawo jako instrument przemian ustrojowych w Polsce 1989–1999. Materiały z konferencji na Wydziale Prawa i Administracji UW, 23 lutego 2000 r.*, red. G. Bałtruszajtys, T. Tomaszewski, Warszawa 2000, s. 65–72

Rola umów międzynarodowych w zbiorowym prawie pracy (w:) *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 87–108

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w prawie Unii Europejskiej (w:) *Konferencja naukowa. Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia*, Warszawa 2000, s. 8–22

Zakres ograniczania wolności związkowych (art. 59 ust. 4 Konstytucji), PiP 2000, z. 12, s. 3–15

recenzja książki: Z. Hajn, *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999, PiZS 2000, nr 3, s. 47–48

Źródła prawa pracy, Warszawa 2000 [red.]

2001

Konstytucyjne podstawy indywidualnego prawa pracy (w:) Konstytucyjne podstawy systemu prawa, red. M. Wyrzykowski, Warszawa 2001, s. 69–70

Prawne ramy elastycznych form zatrudnienia (w:) Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm, red. L. Machol-Zajda, Warszawa 2001, s. 27–32

Prawo pracy, Warszawa 2001 [współaut. T. Zieliński]

Prawo unijne a ustawodawstwo krajowe, Wynagrodzenia 2001, nr 10

Przedstawiciele pracowników w europejskim prawie pracy (w:) Reprezentacja praw i interesów pracowniczych, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 33–42

Równość traktowania mężczyzn i kobiet (w:) Równość praw kobiet i mężczyzn. Ustawodawstwo Unii Europejskiej i Rady Europy, orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Teksty i komentarze, Warszawa 2001, s. 152–171

Równość szans w zakresie zatrudnienia, Wynagrodzenia 2001, nr 11

Równość wynagrodzeń, Wynagrodzenia 2001, nr 9

Równość zatrudnienia w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, Wynagrodzenia 2001, nr 12–13

Zakaz dyskryminacji. Studium przypadku, Wynagrodzenia, 2001, nr 14–15

Znaczenie umów międzynarodowych w prawie pracy (w:) Prawo pracy u progu XXI wieku. Stare problemy i wyzwania współczesności. Materiały z XIII Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy, Białystok 21–22 września 2001 r., Białystok 2001, s. 39–62

2002

Europejskie prawo pracy (w:) Wielka encyklopedia PWN, t. 8, Warszawa 2002, s. 459–460

Informacja i konsultacja pracowników w prawie europejskim, PiZS 2002, nr 10, s. 2–8

Internationale Verträge im polnischen Arbeitsrecht (w:) Sozialrecht und Sozialpolitik in Deutschland und Europa. Festschrift für Bernd Baron von Maydell, Hrsg. W. Boecken, F. Ruland, H.-D. Steinmeyer, Neuwied 2002, s. 219–234

Prawny charakter europejskiego prawa pracy (w:) Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku. Księga jubileuszowa profesora Tadeusza Zielińskiego, red. M. Matecy-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 577–588

Prawo pracy Unii Europejskiej (w:) Studia prawno-europejskie, t. 6, *Stan i perspektywy rozwoju prawa europejskiego. Materiały konferencyjne* (Łódź, 7–8.VI.2002), red. M. Seweryński, Z. Hajn, Łódź 2002, s. 137–149

Równe traktowanie pracowników w prawie europejskim, PiZS 2002, nr 5, s. 2–8

Znaczenie umów międzynarodowych w prawie pracy, PiP 2002, z. 2, s. 3–19

Związkowa strona układu zbiorowego pracy, Pol. Społ. 2002, nr 7, s. 12–16

2003

Europejskie prawo pracy, Warszawa 2003

Granice liberalizacji prawa pracy (w:) Granice liberalizacji prawa pracy. Problemy zabezpieczenia społecznego. Materiały z XIV Zjazdu Katedr (Zakładów) Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, red. E. Bielak, H. Lewandowski, Łódź 2003, s. 9–26

Gwarancje stosowania europejskiego prawa pracy (w:) Prawo polskie a prawo Unii Europejskiej. Konferencja Wydziałowa Wydziału Prawa i Administracji UW, 28 luty 2003, red. E. Piontek, Warszawa 2003, s. 249–256

Liberalizacja prawa pracy i jej granice, PiP 2003, z. 12, s. 3–18

Ochrona miejsc pracy, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi 2003, nr 3–4, s. 45–56

Ochrona miejsc pracy a interesy pracowników, pracodawców i bezrobotnych (w:) Prawo pracy a bezrobocie, red. L. Florek, Warszawa 2003, s. 11–24

Prawo pracy, Warszawa 2003 [współaut. T. Zieliński]

Tendencje rozwojowe europejskiego prawa pracy w ostatnich latach (w:) Sąd Najwyższy wobec prawa i praktyki Unii Europejskiej, red. i wstęp W. Sanetra, Wrocław 2003, s. 91–110

Tadeusz Zieliński (1926–2003), PiP 2003, z. 12, s. 102–104 [nekrolog]

Prawo pracy a bezrobocie, red. L. Florek, Warszawa 2003 [red.]

2004

Collective bargaining in Poland (w:) Darbo teisė suvienytoje Europoje (Labour Law in United Europe), Vilnius 2004, s. 185–194

Czas pracy – pojęcie, rozkład i wymiar czasu pracy, Edukacja Prawnicza 2004, nr 6, s. 16–19

Dostosowanie polskiego prawa pracy do prawa unijnego ze szczególnym uwzględnieniem ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy, M.P.Pr. 2004, nr 1, s. 4–8

Polskie prawo pracy a unijne standardy. Zagadnienia dostosowawcze, Edukacja Prawnicza 2004, nr 1, s. 23–26

Prawo pracy, Warszawa 2004 [współaut. T. Zieliński]

Zgodność polskiego prawa pracy z prawem europejskim (w:) Europeizacja polskiego prawa pracy, red. W. Sanetra, Warszawa 2004, s. 31–41

Znaczenie wspólnotowego prawa pracy, PiZS 2004, nr 5, s. 2–8

2005

Europejskie prawo pracy, Warszawa 2005

Labour law (w:) Introduction to Polish law, red. S. Frankowski, Hague 2005, s. 275–301

Prawo pracy, Warszawa 2005 [współaut. T. Zieliński]

Wpływ międzynarodowego prawa pracy na prawo polskie (w:) Współczesne wyzwania europejskiej przestrzeni prawnej. Księga pamiątkowa dla uczczenia 70. urodzin Profesora Eugeniusza Piontka, red. A. Łazowski, R. Ostrian-ski, Kraków 2005, s. 645–658

Wykładnia prawa pracy zgodna z prawem wspólnotowym (w:) Teoria i praktyka wykładni prawa. Materiały konferencji naukowej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego odbytej w dniu 27 lutego 2004 r., red. P. Winczorek, Warszawa 2005, s. 345–352

Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2005, komentarz do art. 183a–183e, art. 221, 251, 291–673, 238–241³⁰ [red.]

2006

Consequences of the enlargement for Polish labour law, Transition Stud. Rev. 2006, t. 13, nr 1, s. 25–27

Prawo pracowników do informacji i konsultacji, M.P.Pr. 2006, nr 5, s. 236–240

Prawo pracy, Warszawa 2006 [współaut. T. Zieliński]

Rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy (w:) Prawo pracy RP w obliczu przemian, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 167–220

Ważne decyzje za wiedzą załogi (dot. ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji), Rzeczpospolita, 27 kwietnia 2006, nr 99, Prawo co Dnia, s. 4.

2007

Europejskie prawo pracy, Warszawa 2007

Indywidualne a zbiorowe prawo pracy – związki i podziały (w:) *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 13–22

Kodyfikacyjne problemy prawa pracy, PiP 2007, z. 11, s. 3–19

Kodyfikacyjne problemy prawa pracy (w:) *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Gdańsk, 19–21 września 2007 r.*, Gdańsk 2007, s. 7–22

Opinia z dnia 12 marca 2007 r. o projekcie ustawy o zawodzie psychologa, Prz. Leg. 2007, nr 3, s. 101–105

Opinia z dnia 18 czerwca 2007 r. o projekcie ustawy o emeryturach kapitałowych z zakładów ubezpieczeń emerytalnych, Prz. Leg. 2007, nr 3, s. 126–131

Opinia z dnia 17 września 2007 r. o projekcie ustawy o zmianie ustawy kodeks pracy, Prz. Leg. 2007, nr 4, s. 82–85

Opinia z dnia 22 października 2007 r. o projekcie ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Prz. Leg. 2007, nr 4, s. 103–104

Prawo pracy, Warszawa 2007 [współaut. T. Zieliński]

Sources of Polish labour law (w:) *Labour and social security law in the XXI Century. Challenges and perspectives*, eds. T. Davulis, D. Petrylaite, Vilnius 2007, s. 145–149

Indywidualne a zbiorowe prawo pracy, Warszawa 2007 [red.]

2008

Opinia z dnia 7 stycznia 2008 r. o projekcie ustawy o świadczeniach ze środków gromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych oraz o zakładach emerytalnych, Prz. Leg. 2008, nr 2, s. 102–105

Opinia z dnia 21 kwietnia 2008 r. o Programie „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, Prz. Leg. 2008, nr 3, s. 92–95

Opinia z dnia 9 czerwca 2008 r. o projekcie ustawy o pracownikach samorządowych, Prz. Leg. 2008, nr 3, s. 151–159 [współaut. K. Nowacki]

Opinia z dnia 19 czerwca 2008 r. o projekcie ustawy o służbie celnej, Prz. Leg. 2008, nr 3, s. 159–171 [współaut. A. Hanusz, Z. Siwik]

Opinia z dnia 28 lipca 2008 r. o projekcie ustawy o emeryturach pomostowych, Prz. Leg. 2008, nr 3, s. 209–211

Prawo pracy, Warszawa 2008 [współaut. T. Zieliński]

Zakres kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, PiZS 2008, nr 3, s. 18–20

Zbigniew Salwa 1926–2008, PiP 2008, z. 5, s. 118–120 [nekrolog]

Zwrot nieprawidłowo wydatkowanych środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, PiZS 2008, nr 1, s. 21–24

2009

Kapitał emerytalny a działalność lokacyjna OFE, PiZS 2009, nr 1, s. 14–19

Opinia z dnia 13 października 2008 r. o projekcie ustawy o zmianie ustawy o kontroli skarbowej oraz niektórych innych ustaw, Prz. Leg. 2009, nr 1–2, s. 223–230 [współaut. A. Hanusz, Z. Siwik]

Opinia z dnia 15 grudnia 2008 r. o projekcie ustawy o zmianie ustawy o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, Prz. Leg. 2009, nr 1–2, s. 357–358

Opinia z dnia 9 marca 2009 r. o projekcie ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw, Prz. Leg. 2009, nr 3–4, s. 183–184

Opinia z dnia 20 kwietnia 2009 r. o projekcie ustawy o zmianie ustawy o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin oraz ustawy o świadczeniu pieniężnym przysługującym osobom deportowanym do pracy przymusowej oraz osadzonym w obozach pracy przez III Rzeszę i ZSRR, Prz. Leg. 2009, nr 3–4, s. 248–250

Opinia z dnia 25 maja 2009 r. o projekcie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie sposobu i trybu postępowania w sprawach o świadczenie rodzinne, Prz. Leg. 2009, nr 3–4, s. 277–278

Porozumienia zbiorowe dotyczące informacji i konsultacji pracowniczej (w:) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa profesora Henryka Lewandowskiego, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 67–77

Prawo pracy, Warszawa 2009 [współaut. T. Zieliński]

Profesor Michał Seweryński, Łódź, Sylwetki Łódzkich Uczonych 2009, z. 96

Ustalanie wynagrodzenia za pracę w gospodarce rynkowej (w:) Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji, red. W. Sanetra, Warszawa 2009, s. 41–52

Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2009 [red.]

2010

Europejskie prawo pracy, Warszawa 2010

glosa do wyroku SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07 i z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07 (porozumienia zbiorowe), PiZS 2010, nr 1, s. 36–39

Konstytucyjne i prawnomiędzynarodowe podstawy ochrony trwałości stosunku pracy (w:) Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 41–52

Kształtowanie stosunku pracy przez ustawę i umowę, PiZS 2010, nr 2, s. 2–6

Opinia z dnia 7 grudnia 2009 r. o projekcie ustawy o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych, Prz. Leg. 2010, nr 1, s. 158–168 [współaut. E. Marszałkowska-Krześ, J. Rusiniak, Z. Siwik]

Opinia z dnia 26 kwietnia 2010 r. o projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, Prz. Leg. 2010, nr 2, s. 126–128

Pojęcie i zakres wolności związkowej (w:) Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku. Materiały konferencyjne (Gdańsk, 15–17.09.2010 r.), red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 69–78

Porozumienie zbiorowe a umowa o pracę (w:) Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010, s. 43–48

Prawo pracy, Warszawa 2010 [współaut. T. Zieliński]

Prawo związku zawodowego do informacji, PiZS 2010, nr 5, s. 2–7

Układ zbiorowy a umowa o pracę, M.P.Pr. 2010, nr 2, s. 62–66

Ustawa i umowa w prawie pracy, Warszawa 2010

Ustawa odsyłająca do umowy prawa pracy (w:) Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej profesor Barbary Wagner, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 49–56

2011

Część normatywna układu zbiorowego pracy (w:) Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa profesora Herberta Szurgacza, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011, s. 82–91

Prawo pracy, Warszawa 2011

Problemy czasu pracy w prawie unijnym, PiZS 2011, nr 11, s. 1–9

Termination of employment contract (w:) Labour Market of 21st Century, looking for flexibility and security, red. T. Davulis, D. Petrylaite, Vilnius 2011, s. 390–399

Uwarunkowania i zadania nauki prawa pracy (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, 26–28 maja 2011 r., red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 426–436

Wymiar a norma czasu pracy (w:) Czas pracy, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 61–69

Czas pracy, Warszawa 2011 [red.]

Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011 [red.]

Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, 26–28 maja 2011 r., red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011 [red.]

2012

Interes pracodawcy w prawie pracy, PiP 2012, z. 5, s. 18–30

Konstytucyjne podstawy zbiorowego prawa pracy (w:) Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech, red. G. Goździewicz, Toruń 2012, s. 27–36

Verfassungsrechtliche Grundlagen des Kollektivarbeitsrechts (w:) Aktuelle Probleme des Kollektivarbeitsrechts in Polen und in Deutschland, Toruń 2012, s. 29–39

Die Lage entsandter Arbeitnehmer in Polen aus arbeitsrechtlicher Sicht (w:) Die Realisierung der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Verhältnis zwischen Deutschland und Polen aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht, Hrsg. U. Becker, B. Baron von Maydell, H. Szurgacz, Baden-Baden 2012, s. 161–171

Prawo pracy, Warszawa 2012

Swoboda umów w prawie pracy (w:) Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012, s. 87–95

Termination of employment contracts in Poland (w:) Labour regulation in the 21st century. In search of flexibility and security, eds. T. Davulis, D. Petrylaite, Newcastle upon Tyne 2012, s. 275–284

Zalety i wady działalności związków zawodowych na szczeblu zakładowym (w:) Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, red. Z. Hajn, Warszawa 2012, s. 203–213

2013

Charakter prawny porozumień zbiorowych (w:) Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego, red. G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 107–117

Prezentacja dorobku Profesora Zbigniewa Salwy, PiZS 2013, nr 4, s. 3

Prawo pracy, Warszawa 2013

Prawo wobec wyzwań socjalnych (w:) Dziedziny prawa, dyscypliny i metody prawnicze, red. T. Giaro, Warszawa 2013, s. 153–159

Stan nauki prawa pracy w Polsce, PiP 2013, z. 1, s. 5–18

Umowa o pracę u małych pracodawców (w:) Stosunki pracy u małych pracodawców, red. G. Goździewicz, Warszawa 2013, s. 62–71

Wynagrodzenie za pracę w gospodarce rynkowej (w:) Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Białystok 2013, s. 103–115

Znaczenie układów zbiorowych pracy (w:) Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin profesora Wacława Szuberta, red. Z. Góral, Warszawa 2013, s. 49–68

Znaczenie układów zbiorowych pracy, PiZS 2013, nr 2, s. 2–10

2014

O ofe obiektywnie, PiZS 2014, nr 4, s. 2 [okładka]

Prawnomiędzynarodowe uwarunkowania zakładowego dialogu społecznego (w:) Zakładowy dialog społeczny, red. J. Stelina, Warszawa 2014, s. 36–47

Prawo pracy, Warszawa 2014

2015

Ustanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego, PiP 2015, nr 1, s. 20–30

Prawo pracy, Warszawa 2015

Ochrona pracowników jako słabszej strony stosunku pracy (w:) Księga jubileuszowa Profesora Adama Zielińskiego, Warszawa 2015, s. 17

Ekspertyza 20 lat nowego prawa układowego, opracowana dla Pracodawców RP i Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych

Wpływ prawa pracy na rynek pracy. Referat na konferencję Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

Czterdziestolecie kodeksu pracy, PiP 2015, nr 3, s. 21–33

Obowiązek wydania regulaminu wynagradzania, PiZS 2015, nr 3, s. 18–24

Podstawowe problemy przyszłego prawa pracy (w:) Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego, red. Z. Hajn, D. Skupień, Łódź 2015, s. 265–276

Uwagi w sprawie ustania stosunku pracy nauczyciela akademickiego (w:) Zatrudnienie nauczycieli akademickich, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 378–389

Ewolucja Kodeksu pracy (w:) Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresy Liszcz, red. A. Kosut, W. Perdeus, SIL 2015, t. XXIV, s. 29–43

AUTORZY

Krzysztof W. Baran
Uniwersytet Jagielloński

Bogusław Cudowski
Uniwersytet w Białymstoku

Bolesław M. Ćwiertniak
Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu

Anna Dubowik
Uniwersytet Warszawski

Tomasz Duraj
Uniwersytet Łódzki

Dorota Dzienisiuk
Uniwersytet Warszawski

Małgorzata Gersdorf
Uniwersytet Warszawski

Monika Gładoch
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

Grzegorz Goździewicz
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Zbigniew Góral
Uniwersytet Łódzki

Piotr Grzebyk
Uniwersytet Warszawski

Zbigniew Hajn
Uniwersytet Łódzki

Zdzisław Kubot
Uniwersytet Wrocławski

Tadeusz Kuczyński
Uniwersytet Wrocławski

Monika Latos-Miłkowska
Uniwersytet Warszawski

Teresa Liszcz
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej

Marta Madej-Kaleta
Uniwersytet Warszawski

Leszek Mitrus
Uniwersytet Jagielloński

Wojciech Muszalski
Uniwersytet Warszawski

Tomasz Niedziński
Uniwersytet Warszawski

Jerzy Oniszczyk
Szkola Główna Handlowa

Jan Piątkowski
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Łukasz Pisarczyk
Uniwersytet Warszawski

Michał Raczkowski
Uniwersytet Warszawski

Krzysztof Rączka
Uniwersytet Warszawski

Katarzyna Roszewska
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

Magdalena Rycak
Uczelnia Łazarskiego w Warszawie

Walerian Sanetra
Wyższa Szkoła Prawa im. Heleny Chodkowskiej
Sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku

Michał Seweryński
Uniwersytet Łódzki

Iwona Sierocka
Uniwersytet w Białymstoku

Michał Skąpski
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Jacek Skoczyński
Uniwersytet Warszawski

Arkadiusz Sobczyk
Uniwersytet Jagielloński

Jakub Stelina
Uniwersytet Gdański

Helena Szewczyk
Uniwersytet Śląski

Herbert Szurgacz

emerytowany Profesor Uniwersytetu Wrocławskiego
Sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku

Andrzej Marian Świątkowski

Akademia Ignatianum
emerytowany profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego

Artur Tomanek

Uniwersytet Wrocławski

Monika Tomaszewska

Uniwersytet Gdański

Gertruda Uścińska

Uniwersytet Warszawski

Barbara Wagner

emerytowany profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego
Sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku

Jerzy Wratny

Polska Akademia Nauk

Teresa Wyka

Uniwersytet Łódzki

Alina Wypych-Żywicka

Uniwersytet Gdański

O SPORACH ZBIOROWYCH PRACY

— UWAGI DE LEGE FERENDA

Krzysztof W. Baran, Bolesław M. Ćwiertniak

Problematyka mechanizmów likwidowania sporów zbiorowych pracy od dłuższego czasu zaprzęta uwagę nie tylko przedstawicieli nauki i praktyki prawa pracy¹, ale również władz publicznych, zwłaszcza gdy zaistniałe w stosunkach przemysłowych konflikty zataczają szerokie kręgi i obejmują istotne dla gospodarki sektory. W naszym opracowaniu pragniemy skoncentrować swoją uwagę na propozycjach zmian w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 295 z późn. zm.). Należy mieć na uwadze, że funkcjonuje ona w stosunkach pracy w prawie niezmiennym kształcie przez blisko ćwierćwiecze². Została uchwalona w odmiennych warunkach społeczno-gospodarczych, zatem nadszedł czas, żeby w miarę możliwości przewidziane nią rozwiązania prawne udoskonalić.

Punktem wyjścia dla dalszych rozważań będzie konstatacja, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych leżała u podstaw transformacji i była konstruowana w warunkach *sui generis* hegemonii związków zawodowych. W następstwie tego zjawiska model rozstrzygania sporów zbiorowych jest jego odzwierciedleniem. Tymczasem pozycja związków zawodowych w posttransformacyjnej gospodarce rynkowej, zwłaszcza

¹ Por. Ł. Pisarczyk (w:) *System Prawa Pracy*, t. 5, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 581 i n.; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, t. 3, Warszawa–Kraków 1986, s. 115 i n.; B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, *passim*; G. Goździewicz, *Spory zbiorowe. Strajk (komentarz do ustawy z 23 maja 1991)*, Toruń 1991, *passim*; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 391 i n.; H. Lewandowski, *Spory zbiorowe pracy. Pojęcie, przedmiot i strony sporu zbiorowego*, St.Pr.P. 1997, s. 127 i n.; E. Wronikowska, *Problemy prawnej regulacji rozwiązywania sporów zbiorowych na tle praktyki (w:) Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszałskiemu*, Warszawa 2009, s. 280 i n.; Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 181 i n.

² Por. np. I. Boruta, Z. Góral, Z. Hajn, *Komentarz do ustaw o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, zbiorowych sporach pracy*, Łódź 1992, s. 102 i n.

w ostatnich latach, uległa erozji w rozmaitych płaszczyznach. Warto również zaakcentować, że w stosunkach przemysłowych występują procesy silnej dyferencjacji, oto bowiem w firmach prywatnych organizacje związkowe wielokroć w ogóle nie działają albo ich aktywność ma charakter pozorny i jest sterowana przez pracodawcę, z kolei w niektórych publicznych lub państwowych są one nadal dominującym podmiotem reprezentacji załogi, w sposób doniosły ich działalność rzutuje na funkcjonowanie struktur pracodawcy. Tego rodzaju sytuacja poważnie utrudnia uniwersalizację i jednocześnie optymalizację modelu sporów zbiorowych.

Opracowanie to jest próbą przedstawienia *sine ira et studio* niektórych problemów związanych z propozycjami nowelizacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracy. Trzeba przy tym brać pod uwagę fakt, że od relatywnie długiego okresu czasu brak jest „klimatu” do dialogu pomiędzy partnerami społecznymi. W sposób oczywisty rzutuje to na problem braku wspólnych inicjatyw dla głębszej szeroko pojmowanej nowelizacji zbiorowego prawa pracy, m.in. ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nie zwalnia to jednak doktryny prawa pracy od refleksji w tej materii.

Punktem wyjścia będą rozważania na temat podmiotów reprezentujących interesy pracownicze (czy szerzej: podmiotów mogących się zrzęczać w związki zawodowe)³ w sporach zbiorowych pracy. Na gruncie art. 2 ust. 1 u.r.s.z.⁴ mamy do czynienia z obligatoryjnym przedstawicielstwem związkowym, jak to niektórzy przedstawiciele nauki prawa pracy ujmują, nawet swoistym monopolem normatywnym na prowadzenie sporów zbiorowych po stronie pracowniczej. Z tego też względu wszelkie spory inspirowane przez pozazwiązkowe podmioty, choćby mające poparcie załogi, są *ex lege* nielegalne. Tego rodzaju restrykcyjne regulacje w warunkach permanentnie malejącego poziomu uzwiązkowienia wydają się być

³ Zakres tych podmiotów uległ znacznemu poszerzeniu na tle wyroku TK z dnia 2 czerwca 2015 r., K1/13, <http://trybunal.gov.pl/s/k-113/>. Por. też wcześniejsze uwagi B. Cudowskiego, *Reprezentacja zatrudnionych w sporach zbiorowych (de lege lata i de lege ferenda)* (w:) *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 240 i n., czy cyt. w przypisie 1 praca Z. Hajna, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 111 i n. Por. też opracowania M. Seweryńskiego, Z. Hajna, R. Nadszakulskiego w pracy *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, odpowiednio s. 43 i n., s. 63 i n., s. 81 i n.

⁴ Por. np. B. Cudowski, *Pozycja stron sporu zbiorowego* (w:) *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr Prawa i Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7–9 maja 2009 r.*, red. A. Świątkowski, Warszawa 2009, s. 205, K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 397.

archaiczne, a w praktyce wielokroć grożą spotęgowaniem konfliktu. Stąd też postulujemy liberalizację obowiązujących w tej materii norm⁵. Jak się wydaje, możliwe są tu dwie zasadnicze opcje. Pierwsza bardziej radykalna, zgodnie z którą uprawnienie do wszczęcia sporu zbiorowego posiadałyby nie tylko organizacje związkowe, ale również wybieralne organy partycypacyjne. Mamy tu na myśli przede wszystkim rady pracowników, ale możliwe byłoby też rozszerzenie tego rodzaju uprawnień na podmioty partycypacyjne o charakterze unijnym. Zwłaszcza organy wybieralne⁶ mają wielokroć poważniejszą legitymację do reprezentowania ogółu pracowników zatrudnionych u pracodawcy niż związki zawodowe, ponieważ wybierane są przez całą załogę, a nie tylko członków związków zawodowych. Z natury rzeczy mają więc one ogólniejszą optykę spojrzenia na problemy istniejące w środowisku pracy, co ogranicza niebezpieczeństwo formułowania żądań partykularnych, korzystnych wyłącznie dla niektórych grup pracowników reprezentowanych przez związki. Oczywiście, także w przypadku organów partycypacyjnych wybieralnych nie ma pełnych gwarancji, że w określonych przypadkach w praktyce nie będą one, podobnie jak niektóre związki, sterowane przez pracodawców bądź też przyjmą formę fasadową.

Zdając sobie sprawę z radykalizmu tego postulatu i jego kontestacji zarówno przez związki zawodowe, jak i środowiska pracodawców proponujemy inny, bardziej ograniczony wariant. Chodzi o uprawnienie do wszczynania przez podmioty partycypacyjne, przede wszystkim rady pracowników, sporów zbiorowych, jeżeli w zakładzie pracy nie działają związki zawodowe. Obowiązujący *de lege lata* na gruncie art. 3 ust. 4 u.r.s.z. mechanizm „zewnętrznej” reprezentacji związkowej⁷, wydaje się silnie dysfunkcyjny, gdyż oznacza ingerencję obcego podmiotu w sprawy wewnątrzzakładowe, co wielokroć w swych następstwach tylko generuje spotęgowanie konfliktu. Względy socjologiczne przemawiają za tym, żeby zaistniały spór zbiorowy rozstrzygnąć przy udziale podmiotów mających szeroką legitymację załogi. Proponowany przez nas mechanizm

⁵ Por. Ł. Pisarczyk (w:) *System Prawa Pracy*, t. 5, s. 601 i n. oraz podana tam obszerna literatura.

⁶ Por. G. Goździewicz, *Pozycja rady pracowników w stosunku do związków zawodowych* (w:) *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, red. A. Sobczyk, Kraków 2008 s. 97 i n.; M. Wojewódka, *Kompetencje rady pracowników a uprawnienia innych reprezentacji pracowników w zakładzie pracy*, PiZS 2007, nr 10 s. 21 i n.

⁷ Por. w kwestii reprezentacji związkowej L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 242; M. Pliszkiewicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, PiP 1995, z. 9, s. 3 i n.

wydaje się być użyteczny w tonizowaniu konfliktów, zwłaszcza w dużych firmach, gdzie organizacje związkowe jeszcze nie powstały.

Właśnie to zjawisko w naszym przekonaniu wymaga jeszcze jednej korekty o charakterze ustawowym. Chodzi o kwestie statusu organizacji związkowej uprawnionej do wszczęcia sporu zbiorowego. Na gruncie postanowień art. 7 ust. 1 u.r.s.z. w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym prawa i interesy wszystkich pracowników, niezależnie od tego, czy są oni jej członkami. *De lege lata* przepisy nie wprowadzają w tej materii żadnych ograniczeń, co oznacza, że uprawnienia reprezentacyjne nie są uzależnione od liczebności związku albo poziomu poparcia udzielonego przez załogę. Spory zbiorowe wielokroć inspirują małe organizacje związkowe, pragnące zaznaczyć swą obecność w strukturach związkowych. Mamy tutaj do czynienia w stosunkach przemysłowych z patologicznym zjawiskiem, jak to się ujmuje w socjologii prawa – „efektu skrzydła”.

W tym kontekście postulujemy ograniczenie uprawnień do wszczynania sporu zbiorowego wyłącznie do organizacji reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p.⁸ Jesteśmy przy tym za umiarkowanym i niegwaltownym podniesieniem progów z § 1 pkt 1 i 2 tego przepisu do wysokości 15% w ciągu np. 5 lat, co odpowiadałoby średniemu krajowemu poziomowi uzwiązkowienia. Tego rodzaju mechanizm sprzyjałby też procesom konsolidacji ruchu związkowego, zapobiegając jednocześnie procesom atrofii, z przejawami której mamy niekiedy do czynienia u wielkich publicznych pracodawców.

Na tle powyższych propozycji rozszerzenia uprawnień do inicjowania sporów zbiorowych przez podmioty partycypacyjne powstaje pytanie o prawo organizacji strajku⁹. W kontekście tekstualnego brzmienia art. 59 ust. 3 Konstytucji RP wprowadzenie tego rodzaju uprawnień wydaje się niedopuszczalne ze względu na wyraźnie sformułowane w nim ograniczenia podmiotowe. Przepis ten *explicite* prawo takie statuuje wyłącznie do kompetencji związków zawodowych, nie może być więc on rozszerzająco interpretowany.

⁸ Por. L. Florek (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 1286 i n.; J. Piątkowski (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 1372 i n.; K.W. Baran (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2011, s. 1140 i n.

⁹ Por. J. Oniszczyk (w:) *System Prawa Pracy*, t. 5, s. 721 i n.; M. Kurzynoga, *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011, *passim*; por też J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013, s. 147 i n., s. 240 i n.

W kontekście obowiązujących regulacji i sformułowanych w tym opracowaniu postulatów rozszerzenia prawa do inicjowania sporów zbiorowych na organy partycypacyjne powstaje problem, przy pomocy jakich metod powinny być one prowadzone. Ze swej strony opowiadamy się wyłącznie za metodami irenicznymi (polubownymi), w szczególności koncyliacją i mediacją. Ich ustawową delimitację, którą wprowadzają przepisy obecnej ustawy, uważamy za rozwiązanie nieracjonalne, oparte na nieuzasadnionym w zbiorowych stosunkach pracy formalizmie. Racjonalnym rozwiązaniem byłaby bardziej elastyczna regulacja, która pozwoli samym stronom wybrać najbardziej odpowiadającą im metodę dialogu (np. od początku powołać mediatora). Wychodzimy bowiem z założenia, że ustawodawca powinien w możliwie najmniejszym zakresie ingerować w mechanizmy dialogu pomiędzy partnerami społecznymi w czasie trwania sporu zbiorowego. Inicjatywa w tej materii powinna pozostać w rękach jego stron, które najlepiej znają sytuację firmy i specyfikę sporu. Jest przy tym oczywiste, że etap ireniczny (koncyliacyjno-mediacyjny) powinien być, jak dotychczas, obligatoryjny.

Rozważenia wymaga też *de lege ferenda* wzmocnienie mechanizmów arbitrażowych. W praktyce stosunków przemysłowych – co należy odnotować z ubolewaniem – funkcjonują one w nader ograniczonym zakresie. W naszym przekonaniu powinny one odgrywać dużo poważniejszą rolę, zwłaszcza w sporach zbiorowych o prawa. Mamy tu na myśli te konflikty, których przedmiot odnosi się do wykładni bądź stosowania postanowień układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych opartych na ustawie. Ilość tego rodzaju sporów w ostatnich latach wzrasta ze względu na rozszerzenie bazy swoistych źródeł prawa pracy – zwłaszcza u dużych publicznych pracodawców. Warunkiem wykorzystania arbitrażu jest przekonstrowanie art. 16 u.r.s.z.¹⁰ w kierunku obligatoryjności tej procedury w sporach zbiorowych o prawo. Nader istotne wydaje się też umocnienie w sferze podmiotowej pierwiastka publicznego, choćby przez wprowadzenie profesjonalnych i niezależnych arbitrów. Tylko wówczas instytucja ta może wyjść z paraliżującego ją swoistego pata, generowanego przez fakt, że dominują w jej składzie przedstawiciele stron sporu. Również obecne umiejscowienie kolegiów arbitrażu społecznego przy sądach okręgowych i Sądzie Najwyższym nie wydaje się szczególnie fortunate. Ze swej strony uważamy, że powinny one mieć status podmiotów autonomicznych, niezwiązanych organizacyjnie i personalnie ze strukturami wymiaru sprawiedliwości.

¹⁰ Na temat tej regulacji zob. K.W. Baran, *Z problematyki charakteru rzecznictwa kolegiów arbitrażu społecznego*, PiZS 1994, nr 2, s. 15 i n.; K. Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 1999, s. 312.

Odrębnego rozważenia wymaga natomiast arbitraż w sporach zbiorowych o interesy. *De lege lata* skład kolegiów arbitrażu społecznego, z dominacją przedstawicieli stron sporu zbiorowego, wydaje się *natura rerum* dysfunkcyjny. Proponujemy wprowadzenie do ich składu, zamiast przedstawicieli stron sporu, osób delegowanych przez reprezentatywne organizacje związkowe i pracodawcze ze szczebla krajowego. Tego rodzaju regulacja przyczyniłaby się niewątpliwie do umocnienia obiektywizacji orzecznictwa kolegiów arbitrażu społecznego.

Wśród istotnych zagadnień wymagających w naszym przekonaniu ustawowej transformacji pozostaje kwestia ustalenia legalności strajku¹¹ i innej akcji protestacyjnej¹². *De lege lata* jest ona regulowana na wielu płaszczyznach, poczynwszy od podmiotowej (art. 19 ust. 2 i 3 u.r.s.z.), poprzez przedmiotową (art. 17 ust. 2 i 3, art. 18, 20, 21 u.r.s.z.), skończywszy na temporalnej (art. 4 ust. 2 u.r.s.z.). Istniejąca obecnie w tej materii luka prawna powinna zostać uzupełniona, gdyż art. 26 u.r.s.z. przewiduje wyłącznie iluzoryczne mechanizmy kontroli legalności działań związkowych.

W świetle postanowień art. 45 i 77 ust. 2 Konstytucji RP stwierdzenie nielegalności strajku lub/i akcji protestacyjnej powinno należeć do kognicji sądów pracy jako organów wymiaru sprawiedliwości wyspecjalizowanych w tej dziedzinie¹³. Powinny one mieć kompetencje zakazania rozpoczęcia nielegalnego strajku lub/i akcji protestacyjnej albo nakazanie ich przerwania w razie naruszenia prawa przez organizatorów. Naszym zdaniem kompetencje te łączyć się winny nie tylko z naruszeniami przepisów prawa pracy, ale także przepisów prawa administracyjnego bądź cywilnego. Ze względu na dynamikę akcji zbiorowych orzeczenie sądowe powinno zapadać szybko, najlepiej w ciągu 48 godzin od daty złożenia wniosku, jak ma to miejsce choćby w trybie wyborczym. Kwestia temporalna ma

¹¹ Por. J. Oniszczyk (w:) *System Prawa Pracy*, t. 5, s. 731 i n.; J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych...*, s. 205 i n.; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 443 i n.

¹² Por. B. Cudowski, *Pozastrajkowe środki prowadzenia sporów zbiorowych*, M.P.Pr. 2009, nr 4, s. 173 i n.; K.W. Baran, „Inne” niż strajk akcje protestacyjne w systemie polskiego prawa pracy (w:) *Stosunki pracy w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 121 i n.

¹³ Na temat roli sądów pracy w zbiorowych stosunkach pracy zob. W. Sannet, *Sądy wobec sporów z zakresu zbiorowego prawa pracy* (w:) *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 260 i n.; A. Sobczyk, *Droga sądowa jako metoda osiągnięcia równowagi i równości stron w zbiorowych stosunkach pracy – uwagi de lege ferenda* (w:) *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego...*, s. 238–239; A. Świątkowski (w:) *System Prawa Pracy*, t. 5, s. 1124 i n.

w tej materii centralne znaczenie, nie tylko ze względów ekonomicznych. Organizacja sądownictwa pracy powinna umożliwić wydanie orzeczenia w odpowiednim czasie. W demokratycznym państwie prawa powinny także w zbiorowych stosunkach pracy funkcjonować skuteczne mechanizmy powstrzymywania nielegalnych akcji zbiorowych w środowisku pracy. W naszym przekonaniu uwaga ta odnosi się również do lokautów lub innych działań o charakterze kolektywnym, podejmowanych wbrew prawu działań ze strony pracodawców. Z drugiej strony analogiczny tryb proponujemy wprowadzić w sytuacji naruszeń prawa w sporach zbiorowych przez pracodawcę.

W tym miejscu należy odnieść się do oceny aktualnej regulacji tzw. referendów przedstrajkowych (strajkowych)¹⁴. Stanowią one przecież przesłankę dopuszczalności, a także legalności akcji strajkowej. W zakresie procedury przedstrajkowej w doktrynie zbiorowego prawa pracy podnosi się powszechnie enigmatyczność regulacji dotyczących uzyskania zgody większości pracowników na strajk (tzw. referenda przedstrajkowe czy referenda strajkowe). Oceny regulacji obecnego art. 20 u.r.s.z. są przy tym rozbieżne. Część doktryny w braku ustawowego uregulowania zasad i sposobów oraz terminu przeprowadzenia owych „referendów” widzi przejaw autonomii i niezależności związków zawodowych – podstawowych zasad prawa związkowego. Z kolei inni przedstawiciele nauki prawa pracy wskazują na szereg problemów praktycznych związanych z brakiem wyraźnych regulacji ustawowych, np. w zakresie trybu głosowania, podmiotu obliczającego głosy, sposobu dokumentowania przebiegu i wyników.

Zważywszy, że przeprowadzenie „referendum” i jego wynik mają podstawowe znaczenie dla możliwości przeprowadzenia akcji strajkowej (a także oceny legalności strajku), część doktryny, nie mówiąc już o środowiskach organizacji pracodawców, zgłasza postulaty szczegółowego uregulowania materii związanych z trybem i formą przeprowadzenia „referendum” strajkowego. W szczególności nawiązując do znanego powiedzenia, że nie jest ważne, jak głosują ludzie, ale kto i jak liczy głosy, postuluje się tu różne instrumenty kontrolne lub „obserwacyjne” ze strony pracodawcy. Przykładowo możliwe jest wprowadzenie instytucji wzorowanej na funkcjonującej w wyborach powszechnych instytucji mężów zaufania. Pracodawca lub organizacja pracodawców mogliby delegować swego przedstawiciela do związkowych komisji referendalnych, w roli *sui generis* obserwatora. Jeżeli tego rodzaju rozwiązanie zostałoby uzna-

¹⁴ Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 457 i n.; M. Kurzynoga, *Referendum strajkowe jako przesłanka legalnego strajku*, PiZS 2008, nr 10, s. 20 i n.; J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych...*, s. 240 i n.

ne za nadmiernie ingerujące w wolności związkowe, właściwszym zdaje się postulat zawarcia w znowelizowanej ustawie przepisów obligujących stronę związkową do regulacji kwestii związanych z trybem, formą i ogłaszaniem wyników „referendów” przedstrajkowych w statutach¹⁵. Powinny się tam znaleźć zapisy dotyczące dokumentowania oraz przechowywania dokumentacji referendalnej. Dokumentacja ta byłaby podstawą do postulowanej przez nas kontroli sądowej: zarówno „prewencyjnej”, jak też prowadzonej *ex post* przez sądy.

De lege ferenda problemem jest też, jaki podmiot powinien posiadać uprawnienie do złożenia w sądzie pracy wniosku o stwierdzenie nielegalności akcji zbiorowej. Kompetencje w tej materii można powierzyć zarówno organom inspekcji pracy, jak i powszechnym jednostkom organizacyjnym prokuratury. Ze swej strony uważamy jednak, w oparciu o zasadę symetrii uprawnień stron zbiorowych stosunków pracy, że stosowanej treści uprawnienia powinni posiadać również pracodawcy oraz związki zawodowe. Tego rodzaju rozwiązanie będzie w sferze aksjologicznej odpowiadać elementarnym standardom sprawiedliwości proceduralnej, które powinny obowiązywać także, a może przede wszystkim, w zbiorowym prawie pracy.

Z zagadnień wymagających przemyślenia pod kątem odpowiednich przekształceń w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pozostają kwestię temporalne. Chodzi tutaj o wydłużenie niektórych terminów związanych z przebiegiem sporu zbiorowego. Mamy tu na myśli przede wszystkim:

- 1) wydłużenie z 3 do 7 dni terminu odpowiedzi na postulaty związkowe z art. 7 ust. 1 u.r.s.z.;
- 2) wydłużenie z 5 dni do 2 tygodni okresu pomiędzy ogłoszeniem strajku a jego rozpoczęciem z art. 20 ust. 3 u.r.s.z.

W tym ostatnim przypadku mielibyśmy do czynienia z użytecznym, zwłaszcza u dużych pracodawców, swoistym *cooling of period*, pozwalającym na wytonowanie nastrojów i ewentualne podjęcie jeszcze dodatkowych procedur irenicznych.

Wśród zagadnień wymagających analizy w ramach rozważań *de lege ferenda* nad normami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pra-

¹⁵ O charakterze statutów związkowych jako źródeł prawa por. szerzej J. Szmit, *Charakter prawny statutu związku zawodowego*, Warszawa 2014 (szczególnie s. 167 i n.). Por. też A.M. Świątkowski, *Autonomia organizacji partnerów społecznych* (w:) *System Prawa Pracy*, t. 5, s. 299 i n., szczególnie s. 312 i n. W starszej literaturze por. szczególnie B. Cudowski, *Statut jako pozaustawowe źródło prawa pracy* (w:) *Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 167 i n., tamże literatura i orzecznictwo.

cy jest też problematyka uregulowania akcji protestacyjnych innych niż strajk. Lakoniczność tekstualnego brzmienia art. 25 u.r.s.z. generuje szereg wątpliwości interpretacyjnych. W szczególności daje się odczuć w tym przepisie brak obowiązku uprzedzenia pracodawcy o podjęciu akcji protestacyjnej oraz zasad współdziałania protestujących z kierownictwem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do ochrony mienia i nieprzerwanej pracy urządzeń. W naszym przekonaniu w tej materii wystarczające byłoby stosownej treści odesłanie do art. 20 ust. 3 oraz art. 21 u.r.s.z. na podstawie klauzuli odpowiedniości. Tego rodzaju mechanizm normatywny w wystarczający sposób chroniłby interesy pracodawcy w warunkach prowadzenia wobec niego przez stronę pracowniczą akcji protestacyjnej, której skala dolegliwości jest niekiedy zbliżona do strajku.

W tym miejscu warto jeszcze odnieść się do postulatów formułowanych nader często w środowisku pracodawców, a postulujących rozszerzenie zakresu odpowiedzialności cywilnej organizatorów strajku lub/i akcji protestacyjnej. W naszym przekonaniu nie są one konieczne, gdyż art. 26 ust. 3 u.r.s.z., odsyłając do mechanizmów ogólnych z k.c., w sposób wystarczający¹⁶, choć nieoptymalny chroni interesy pracodawców. Zmiana stanu prawnego w tej materii wydaje się o tyle zbędna, że już obowiązujące *de lege lata* regulacje w wystarczającym stopniu realizują funkcję kompensacyjną.

Reasumując wywody na temat ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracy, konstatujemy, że szereg istotnych zagadnień w niej regulowanych wymaga przekonstruowania. Jej nowelizacja powinna stanowić swoiste *aggiornamento*, którego istotą jest dostosowanie obowiązujących regulacji normatywnych do nowych tendencji istniejących w stosunkach przemysłowych drugiej dekady XXI w. W swych konsekwencjach powinna ona w możliwie szerokim zakresie wprowadzić symetrię w statusie strony pracowniczej i pracodawczej oraz w miarę możliwości sprzyjać zachowaniu pokoju społecznego i homeostazy w zbiorowych stosunkach pracy.

¹⁶ Por. K.W. Baran, „Inne” niż strajk..., s. 128 i n.

PROBLEMY REALIZACJI UPRAWNIEN PRACOWNICZYCH WYNIKAJĄCYCH Z NORMATYWNYCH POROZUMIEŃ ZBIOROWYCH

Bogusław Cudowski

1. WPROWADZENIE

Wybór odpowiedniego tematu do księgi jubileuszowej nigdy nie jest łatwym zadaniem, nawet jeżeli bliska znajomość z Jubilatem trwa już kilkadziesiąt lat¹. Bowiem oprócz tego, że temat powinien być aktualny, ciekawy oraz istotny, należałoby również uwzględnić dotychczasowy zakres zainteresowań Jubilata, co być może mogłoby sprawić, że zechciałby choć rzucić okiem na ofiarowane Mu opracowanie.

Wydaje się, że powyższe założenie spełnia problematyka porozumień zbiorowych. Już od wielu lat trwa w doktrynie ożywiona dyskusja na ten temat. Wielokrotnie orzekał w tej materii Sąd Najwyższy. Znaczące miejsce w dotychczasowym dorobku doktryny przypada niewątpliwie licznym opracowaniom Szanownego Jubilata². Problematyka powyższa jest także niewątpliwie tak istotna, jak i kontrowersyjna. Pomimo upływu już wielu lat szereg zagadnień związanych z zawieraniem, rozwiązaniem, realizacją czy charakterem prawnym porozumień zbiorowych stanowi obecnie przedmiot podstawowych sporów i kontrowersji. Kontrowersje te występują zarówno w samej doktrynie prawa pracy, jak i dotyczą różnic poglądów pomiędzy doktryną a Sądem Najwyższym.

Częste zawieranie porozumień zbiorowych o niezmiernie ważnym przedmiocie regulacji sprawia, że stały się one niezwykle istotnym źródłem prawa pracy. Można nawet stwierdzić, że w ostatnich latach poro-

¹ Być może nie jest to jedyny w przypadku w historii polskiego prawa pracy, wydaje się jednak, że nieczęsto zdarza się, by ta sama osoba była promotorem pracy magisterskiej oraz doktorskiej, a następnie występowała jako recenzent w postępowaniu habilitacyjnym i profesorskim oraz opiniowała zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego.

² Zob. *Bibliografia prac prof. dr hab. Ludwika Florka za lata 1971–2014*, oprac. A. Radwańska, Warszawa 2014.

zumienia zbiorowe zaczęły wypierać podstawowe autonomiczne źródło prawa pracy, jakim są układy zbiorowe pracy.

Ze względu na rozległość powyższej problematyki rzecz jasna nie jest możliwe jej kompleksowe omówienie w niniejszym opracowaniu. Zostanie więc ono poświęcone wybranym problemom związanym z realizacją porozumień zbiorowych o charakterze normatywnym. Jak pokazuje praktyka, w tym zakresie występują liczne spory, w tym rozstrzygane przez Sąd Najwyższy. Wynikają one przede wszystkim z tego, że pracodawcy często nie godzą się na realizację uprawnień wynikających z zawartych porozumień zbiorowych. Z reguły przyczyną takiej sytuacji jest nadmierne obciążenie pracodawcy lub nawet niemożność spełnienia wszystkich zobowiązań z porozumienia zbiorowego.

W rozważaniach zostanie pominięty sporny problem charakteru prawnego porozumień zbiorowych³. Wywody będą prowadzone z założeniem normatywnego charakteru omawianych porozumień zbiorowych. Należy w tym miejscu także zauważyć, że z reguły strony sporu dotyczącego realizacji uprawnień pracowniczych nie kwestionują wiążącego charakteru porozumienia, co sprawia, że w takiej sytuacji Sąd Najwyższy nie może rozstrzygać tego problemu.

2. DOPUSZCZALNOŚĆ KWESTIONOWANIA WAŻNOŚCI ZAWARTEGO POROZUMIENIA ZBIOROWEGO

Zasadniczym problemem w powyższej kwestii jest rozstrzygnięcie o możliwościach kwestionowania ważności zawartego porozumienia nie przy okazji rozstrzygania o roszczeniach pracowniczych, ale co do zasady.

Wstępnie należy zauważyć, że procedura zawierania porozumień zbiorowych nie jest uregulowana prawnie oraz że nie podlegają one jakiegokolwiek rejestracji, a więc i kontroli zgodności z prawem. Zasadniczo należy przyjąć, że ewentualny spór w przedmiocie ważności (obowiązywania) porozumienia zbiorowego nie stanowiłby sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 k.p.c. Byłby to więc rodzaj sporu z zakresu zbiorowego prawa pracy, który nie podlega kognicji sądów pracy. Wynika więc z tego, że nie jest możliwy spór jedynie w przedmiocie legalności

³ Zob. na ten temat L. Florek, *Charakter prawny porozumień zbiorowych* (w:) *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013; tenże, *Porozumienia zbiorowe dotyczące informacji i konsultacji pracowniczej* (w:) *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009.

zawartego porozumienia zbiorowego⁴. W konsekwencji pracodawca może jedynie odmówić realizacji porozumienia i kwestionować przed sądem zgodność z prawem jego postanowień. Strona pracownicza reprezentowana przez związek zawodowy może natomiast wykorzystać jeszcze możliwości nacisku na pracodawcę poprzez wszczęcie sporu zbiorowego. Odmienne stanowisko zostało wyrażone ostatnio przez Sąd Najwyższy⁵. W rozstrzyganej sprawie chodziło o ustalenie, na podstawie art. 189 k.p.c., obowiązywania układu zbiorowego pracy. Układ został wypowiedziany, ale związek zawodowy uważał, że układ nadal obowiązuje, gdyż zawierał on postanowienie o tym, że mimo wypowiedzenia obowiązuje do czasu zawarcia nowego układu. Sąd Apelacyjny uznał, że nie jest to sprawa cywilna w rozumieniu art. 1 w zw. z art. 476 § 1 k.p.c. i w rezultacie zastosował art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjął natomiast odmienne o dopuszczalności drogi sądowej z powództwa związku zawodowego o ustalenie⁶.

W związku z powyższym należy stwierdzić, że jednak nadal podstawowym sposobem kontroli legalności porozumienia zbiorowego jest kontrola sądowa, możliwa dopiero po wniesieniu powództwa o roszczenia pracownicze. Możliwość kontroli sądowej zgodności postanowień normatywnych porozumień zbiorowych jest akceptowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przykładowo, w wyroku z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016, jednoznacznie stwierdzono, że sąd pracy kontroluje zgodność postanowień normatywnego porozumienia zbiorowego i nie stosuje postanowień w niedozwolonym zakresie sprzecznych z przepisami powszechnie obowiązującymi⁷. Stanowisko to nie jest kwestionowane w doktrynie prawa pracy.

W pierwszej kolejności należy rozważyć możliwość zastosowania do porozumień zbiorowych przepisów kodeksu cywilnego o wadach oświadczenia woli. Wychodząc z założenia o normatywnym charakterze omawianych porozumień zbiorowych, należałoby przyjąć, że wszelkie błędy związane z ich zawieraniem muszą być oceniane z pominięciem

⁴ Zob. też uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 17/00, OSNP 2001, nr 23, poz. 684, z aprobowaną glosą T. Kuczyńskiego, OSP 2002, z. 10, poz. 131, w której uznano, że droga sądowa o ustalenie nieważności zakładowego układu zbiorowego pracy po jego rejestracji jest niedopuszczalna. Por. też wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 355/00, OSNP 2003, nr 22, poz. 542.

⁵ Por. postanowienie SN z dnia 8 lipca 2015 r., I PK 250/14, niepubl.

⁶ Należy zauważyć, że Sąd Najwyższy rozstrzygnął jedynie o problemie procesowym, nie wypowiedział się natomiast w kwestii podstawy materialnoprawnej roszczenia.

⁷ Zob. też wyrok SN z dnia 7 maja 2014 r., III PK 109/13, OSNP 2015, nr 10, poz. 133.

przepisów kodeksu cywilnego o oświadczeniach woli. Możliwe jest jednak inne podejście do tego problemu, bazujące na przyjęciu umownego charakteru autonomicznych źródeł prawa pracy, w tym także układu zbiorowego pracy⁸ oraz normatywnych porozumień zbiorowych⁹. Pewną wskazówkę można odnaleźć także w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd ten rozstrzygał kilka spraw dotyczących roszczeń lekarzy wynikających z zawartego porozumienia, którego efektem były aneksy do umów o pracę przyznające podwyżki wynagrodzenia. Zasadniczo w sprawach tych do przyznania podwyżek wynagrodzenia doszło poprzez negocjacje zbiorowe stron. W ich trakcie poinformowano pracodawcę, że jeżeli nie dojdzie do podpisania aneksów, to personel odejdzie od łóżek pacjentów¹⁰. We wszystkich dotyczących tej sprawy orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że groźba lekarzy odejścia od łóżek pacjentów – oznaczająca natychmiastowe zaprzestanie opieki nad chorymi – nosiła cechy bezprawności, co można kwalifikować jako zagrożenie przeprowadzenia nielegalnego strajku¹¹. W konsekwencji przyjęto więc, że pracodawca mógł uchylić się od skutków swego oświadczenia woli na zasadzie art. 87 k.c. Takie stanowisko zostało również przyjęte w wyrokach Sądu Najwyższego stwierdzających niezgodność z prawem prawomocnego wyroku uznającego zasadność roszczeń pracowniczych¹². Wydaje się, że w tego rodzaju szczególnych i wyjątkowych przypadkach należałoby dopuścić możliwość uchylenia się od skutków zawartego porozumienia zbiorowego w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego o wadach oświadczenia woli.

Ocena zgodności z prawem musi uwzględniać przede wszystkim regulację art. 9 § 2 k.p. Przepis ten stanowi, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Mamy więc w tym przypadku do czynienia z relacją między źródłami prawa pracy opartą na zasadzie uprzywilejowania pracownika¹³. Ponadto art. 9 § 4 k.p. stanowi, że postanowienia tych aktów naruszające zasadę równego traktowania w za-

⁸ Tak L. Florek, *Umowny charakter układu zbiorowego pracy*, PiP 1997, z. 7, s. 15–29.

⁹ Tenże, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, *passim*.

¹⁰ Stan faktyczny był bardziej skomplikowany, jednak poruszony został jedynie aspekt najistotniejszy dla prowadzonych rozważań.

¹¹ Por. wyrok SN z dnia 20 maja 2013 r., I PK 292/12, LEX nr 1360190.

¹² Wyroki SN z dnia 22 czerwca 2012 r., I BP 9/11, OSNP 2013, nr 13–14, poz. 153, oraz z dnia 20 maja 2013 r., I BP 8/12, LEX nr 1554827.

¹³ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 23.

trudnieniu nie obowiązują. Przepisy powyższe jak i skutki ich naruszenia nie są zbyt jasne. Na potrzeby niniejszych rozważań można ograniczyć się do stwierdzenia, że postanowienia porozumienia naruszającego art. 9 § 2 k.p. nie będą stosowane, a zamiast nich znajdą zastosowanie korzystniejsze przepisy prawa powszechnie obowiązującego – analogicznie do art. 18 § 2 k.p. Natomiast postanowienia porozumienia naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązują, a więc także nie mogą być stosowane.

Zasadniczo można więc stwierdzić, że *a contrario* postanowienia porozumienia zbiorowego mogą być korzystniejsze od przepisów aktów powszechnie obowiązujących. Jak pokazuje praktyka, wprowadzenie korzystniejszej regulacji prawnej może naruszać zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Przykładem może być tu problem dopuszczalności dożywotniego zagwarantowania w porozumieniu zbiorowym warunków dotychczasowego zatrudnienia wynikających z układu zbiorowego pracy pracownikom przejętym w trybie art. 23¹ k.p.¹⁴

3. WYKŁADNIA POSTANOWIEŃ POROZUMIENIA ZBIOROWEGO

Spory związane z realizacją porozumień zbiorowych często dotyczą interpretacji ich postanowień.

W kwestii powyższej wypowiadał się wielokrotnie Sąd Najwyższy. W pierwszej kolejności należy odnieść się do kwestii możliwości stosowania do interpretacji postanowień porozumień zbiorowych przepisów art. 65 k.c. Zasadniczo można stwierdzić, że Sąd Najwyższy daje pierwszeństwo metodom wykładni przewidzianym dla prawa stanowionego¹⁵. Jednak w ostatnich latach można mówić o wykształceniu linii orzeczniczej dopuszczającej możliwość posiłkowego stosowania art. 65 k.c., a więc reguł dotyczących oświadczeń woli¹⁶. Należy podkreślić, że możliwość ta jest dopuszczona na zasadzie wyjątku od re-

¹⁴ Zob. wyroki SN z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011, nr 23–24, poz. 289, oraz z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 141/14, LEX nr 1710357.

¹⁵ Zob. np. wyroki SN z dnia 12 grudnia 2013 r., I PK 135/13, OSNP 2015, nr 2, poz. 21, oraz z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 42/12, OSNP 2013, nr 23–24, poz. 271.

¹⁶ Natomiast w wyroku z dnia 9 maja 2014 r., I PK 268/13, OSNP 2015, nr 10, poz. 134, Sąd Najwyższy przyjął, że do porozumień niemających waloru źródła prawa pracy znaczenie takiej umowy ustalane jest na podstawie reguł wykładni oświadczeń woli.

guły i w sytuacjach, kiedy wyjaśnienie treści postanowienia nie da się wyjaśnić w inny sposób¹⁷.

Mając na uwadze negocjacyjno-umowny charakter porozumień zbiorowych, należy opowiedzieć się za dopuszczeniem posiłkowego stosowania reguł wykładni ich postanowień wynikających z art. 65 k.c. Należy także przyjąć, że zgodnie z zasadą autonomii partnerów społecznych interpretacja porozumienia zbiorowego dokonana przez jego strony powinna wiązać sąd, o ile nie prowadzi do sprzeczności z obowiązującym porządkiem prawnym¹⁸.

Ponadto, jak niezwykle trafnie podniesiono, negowanie woli stron przy wykładni autonomicznych aktów prawnych może być uznane za przejaw ograniczenia swobody zawierania układów i innych porozumień, gwarantowanej przez art. 59 ust. 2 Konstytucji RP¹⁹.

Należy także zauważyć, że strony normatywnego porozumienia zbiorowego, podobnie jak strony układu, mogą ustalić tryb wyjaśniania treści jego postanowień oraz rozstrzygania sporów w tym zakresie.

4. DOPUSZCZALNOŚĆ STOSOWANIA PRZEPISÓW O UKŁADACH ZBIOROWYCH PRACY

Możliwość analogicznego stosowania do porozumień zbiorowych przepisów o układach zbiorowych pracy została dopuszczona w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego.

W nawiązaniu do problematyki wykładni postanowień porozumienia zbiorowego należy zauważyć, że zdaniem Sądu Najwyższego w określonych okolicznościach faktycznych decydujące znaczenie może mieć wykładnia dokonana z poszanowaniem woli jego stron, na co pozwala stosowany *per analogiam* art. 241⁶ k.p.²⁰

¹⁷ Zob. np. wyroki SN: z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 187/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 89; z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 27/11, LEX nr 1001277; z dnia 21 marca 2014 r., II PK 119/13, LEX nr 1455229.

¹⁸ Por. uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 11 lutego 2014 r., III PZP 12/03, OSNP 2004, nr 11, poz. 187, z krytyczną glosą B. Cudowskiego, OSP 2005, z. 5, poz. 66.

¹⁹ L. Florek, glosa do wyroków SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, oraz z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, PiZS 2010, nr 1, s. 38.

²⁰ Wyrok SN z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNP 2012, nr 1–2, poz. 11, oraz podobnie SN w wyroku z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, OSNP 2012, nr 3–4, poz. 41.

Wstępnie należy stwierdzić, że w przeważającej części doktryny jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego nie jest kwestionowana możliwość analogicznego stosowania niektórych przepisów o układach zbiorowych pracy do normatywnych porozumień zbiorowych²¹. Możliwość ta może być uzasadniana trafnym założeniem, że porozumienia zbiorowe podlegają podobnym ograniczeniom jak układy zbiorowe pracy²².

Jest jednak oczywiste, że analogiczne stosowanie przepisów o układach może w niektórych przypadkach budzić wątpliwości i kontrowersje. Przykładowo w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r.²³ Sąd Najwyższy dopuścił odwołanie się do zamiaru i woli stron porozumienia zbiorowego z uwzględnieniem analogicznych zasad do obowiązujących przy zawieraniu układów zbiorowych, co spotkało się z krytyczną oceną glosatora.

Różne wątpliwości dotyczą możliwości objęcia porozumieniem zbiorowym pracowników zajmujących w strukturze pracodawcy stanowiska kierownicze. Co do zasady Sąd Najwyższy prezentuje stanowisko, że nie stanowi naruszenia zasady równości praw pracowników (art. 11² k.p.) ani zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy (art. 11³ k.p.) wyłączenie osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych z kręgu pracowników uprawnionych do dodatkowych świadczeń wynikających z porozumienia zbiorowego (pakietu socjalnego)²⁴. Zdarza się dosyć często, że pracownicy ci są obejmowani postanowieniami porozumień zbiorowych przyznających znaczne przywileje, związane z reguły z gwarancjami zatrudnienia. Wśród nich mogą także znaleźć się pracownicy reprezentujący pracodawcę przy zawieraniu porozumienia zbiorowego. Jak wiadomo, zgodnie z art. 241²⁶ § 2 k.p. układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Pomijając szczegółowe problemy zakresu przedmiotowego i podmiotowego tego przepisu²⁵, należy rozważyć możliwość zastosowania tego przepisu kodeksu pracy do porozumienia zbiorowego. Problem ten

²¹ Zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 190, oraz wyrok SN z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011, nr 23–24, poz. 289.

²² L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 194.

²³ Por. wyrok SN z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 106/10, OSP 2012, z. 10, poz. 98, z krytyczną glosą J. Wrątnego.

²⁴ Wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003, nr 23, poz. 571.

²⁵ Zob. na ten temat L. Florek (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 1189–1193.

był rozstrzygany przez Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 26 kwietnia 2001 r., II PK 271/10, OSNP 2012, nr 11–12, poz. 137²⁶, przyjęto, że zgodnie z art. 8 k.p. nie korzysta z ochrony roszczenie pracownika, będącego reprezentantem pracodawcy, oparte na postanowieniach zawartego przez niego porozumienia zbiorowego. Podkreślenia wymaga, że rozstrzygnięcie to zapadło w sprawie o wypłatę bardzo wygórowanych świadczeń, oraz to, że podstawą wyrokowania był art. 8 w zw. z art. 241²⁶ § 2 k.p. Także w kolejnym orzeczeniu Sąd Najwyższy podtrzymał powyższy pogląd, przyjmując, że zasadą zawierania porozumień zbiorowych powinna być niedopuszczalność przyznawania w nich świadczeń o nadzwyczaj korzystnym charakterze kadrze zarządzającej, nawet jeżeli są to osoby o statusie pracowniczym²⁷.

Kolejny problem dotyczy obowiązku stosowania art. 241¹³ § 2 k.p. do porozumień zbiorowych.

Wstępnie należy stwierdzić, że w okresie obowiązywania normatywnego porozumienia zbiorowego pracodawca nie może zmienić indywidualnemu pracownikowi wynikających z niego warunków pracy lub płacy. W takim przypadku naruszone zostałyby przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę. Problem konieczności zastosowania porozumienia zmieniającego występuje więc w razie zmiany porozumienia, po upływie okresu, na jaki było zawarte lub po jego skutecznym wypowiedzeniu. Osobny problem stanowi możliwość uwolnienia się pracodawcy z zobowiązań porozumienia, które zostało zawarte bezterminowo i bez przewidzenia możliwości jego wcześniejszego wypowiedzenia²⁸. Niejasny okazuje się nawet problem sposobu dokonania wypowiedzenia porozumienia zbiorowego. Bowiem według poglądu Sądu Najwyższego, jeżeli pracodawca przyjął na siebie w porozumieniu socjalnym obowiązek nieobniżania pracownikom wynagrodzenia za pracę przez pewien czas, to może wypowiedzieć im umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia dopiero po upływie tego okresu, kiedy przestaje go wiązać zobowiązanie przyjęte w tym porozumieniu albo po wcześniejszym wypowiedzeniu warunków umów o pracę wynikających z tego porozumienia indywidualnie w stosunku do każdego pracownika, czyli po wcześniejszym wypowiedzeniu zawartego w porozumieniu socjalnym zobowiązania

²⁶ Por. również krytyczna glosa do tego wyroku B. Rutkowskiej, PiZS 2013, nr 5, s. 39–43.

²⁷ Por. wyrok SN z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 288/11, z krytyczną glosą A. Musiały, LEX nr 1254680.

²⁸ Por. L. Florek, *Rozwiązanie zakładowego układu zbiorowego pracy a tzw. klauzula wieczystości (w:) Aktualne problemy reprezentacji pracowniczej w zbiorowych stosunkach pracy*, red. J. Wratny, Warszawa 2014.

do nieobniżania wynagrodzeń, które weszło do treści indywidualnych umów o pracę²⁹.

Niekorzystne zmiany obowiązującego porozumienia zbiorowego nie mogą również naruszać zasad związanych z realizacją uprawnień płacowych. Przykładowo, nie jest dopuszczalne wsteczne uchylenie postanowienia płacowego, a następnie zrzeczenie się przez pracownika roszczeń dotyczących przysługującego mu w tym okresie wynagrodzenia³⁰.

Wracając do zasadniczego problemu, należy stwierdzić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany był pogląd, iż niekorzystna zmiana paktu gwarancji pracowniczych wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających (art. 42 § 1 w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p.)³¹. Jednak w późniejszym okresie dominuje w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd przeciwny, który sprowadza się do tego, że przepis art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma zastosowania do porozumień zbiorowych³². Pogląd ten jest trafny. Przede wszystkim należy zgodzić się, że stosowanie *per analogiam* tego przepisu do porozumień zbiorowych byłoby niedopuszczalnym wypełnianiem luki aksjologicznej. Ponadto zróżnicowanie roli układu zbiorowego uzasadnia ochronę stabilności wynikających z jego postanowień warunków pracy i płacy. Natomiast porozumienia zbiorowe nie podlegają rejestracji, a więc i uprzedniej kontroli zgodności z prawem. Zdaniem Sądu Najwyższego szczególnie charakter porozumień zbiorowych uzasadnia dopuszczalność zmiany kształtowania przez nie warunków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania pracodawcy. Nie oznacza to jednak pozbawienia pracownika jakiejkolwiek ochrony warunków zatrudnienia, ponieważ każda zmiana porozumienia wymaga zgodnej woli jego stron. Zmiany te są dokonywane, nawet jeżeli są niekorzystne, zgodnie z interesami zbiorowymi całej załogi lub grupy pracowniczej.

Ukształtowaną linię orzeczniczą w tej kwestii należy uznać za trafną. Podstawowe różnice pomiędzy układem zbiorowym a porozumieniem uzasadniają więc to, że nie jest konieczne stosowanie wypowiedzeń zmieniających w przypadku niekorzystnej zmiany lub upływu okresu, na jaki zostało zawarte porozumienie zbiorowe.

²⁹ Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 171/05, OSNP 2007, nr 7–8, poz. 94.

³⁰ Zob. wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 79/14, LEX nr 1551328.

³¹ Por. wyroki SN z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04, OSNP 2005, nr 4, poz. 55, oraz z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 95/05, OSNP 2006, nr 19–20, poz. 303.

³² Uchwała SN z dnia 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05, OSNP 2006, nr 5–6, poz. 72; wyroki SN z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 184/08, LEX nr 736729, oraz z dnia 6 września 2012 r., II PK 29/12, OSNP 2013, nr 15–16, poz. 178.

5. NADUŻYCIE PRAWA

Niewątpliwie stosowanie klauzul generalnych określonych w art. 8 k.p. narusza pewność stosowania prawa, a więc i normatywnych porozumień zbiorowych. Szczególnie kontrowersyjne jest stosowanie konstrukcji nadużycia prawa do roszczeń wynikających z porozumień zbiorowych.

Możliwość taka została dopuszczona w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego na gruncie postanowień pakietów socjalnych. Jak wiadomo, w porozumieniach tych, którym Sąd Najwyższy przyznał charakter normatywny, często gwarantuje się pracownikom bardzo długie okresy zatrudnienia (nawet do 20 lat) i bardzo wysokie odszkodowania za ich naruszenie (iloczyn miesięcy pozostających do końca tego okresu). Jak słusznie stwierdzono, może to być przejawem tzw. „egoizmu grupowego, kiedy osoby działające w imieniu pracodawcy i związku zawodowe wykorzystują monopolistyczną pozycję firmy dla nadmiernie wysokiego ukształtowania uprawnień pracowniczych”³³.

Nie dziwi więc, że pracodawcy nie zawsze są skłonni wypłacać odszkodowania idące w setki tysięcy złotych, a niekiedy przekraczające znacznie milion złotych. Stąd bierze się duża ilość rozstrzyganych takich sporów przez Sąd Najwyższy.

Według jednej grupy poglądów art. 8 k.p. nie ma zastosowania do oceny czynienia użytku z przyznanych stronom zbiorowych porozumień kompetencji do stanowienia norm prawnych³⁴. Tak więc zgodnie z powyższym poglądem art. 8 k.p. nie może kształtować, zmieniać ani modyfikować treści pakietu socjalnego, gdyż może być odnoszony jedynie do prawa podmiotowego, a nie do tworzenia normatywnego źródła prawa pracy³⁵.

Sąd Najwyższy dopuszcza jednak i inną możliwość. W wyroku z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005, przyjęto, że art. 8 k.p. ma zastosowanie w określonej sytuacji nadużycia prawa przez powoda dochodzącego rażąco wygórowanego świadczenia. Natomiast ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.

Jeszcze inne podejście do problemu oceny zgodności z prawem pakietu socjalnego zostało zaprezentowane w wyroku SN z dnia 4 listopada

³³ L. Florek, *Ustalanie wynagrodzenia za pracę w gospodarce rynkowej* (w:) *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, red. W. Sannetra, Warszawa 2009, s. 51.

³⁴ Wyroki SN z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 740/99, OSNP 2002, nr 3, poz. 72, oraz z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNP 2012, nr 1–2, poz. 11.

³⁵ Wyrok SN z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 271/10, OSNP 2012, nr 11–12, poz. 137.

2010 r., II PK 106/10, OSP 2012, z. 10, poz. 98³⁶. Przyjęto w nim, że uznanie decydującej roli zasad prawa przy dokonywaniu interpretacji autonomicznych źródeł prawa pracy nie stoi na przeszkodzie odwoływaniu się do zamiaru i woli stron porozumień zbiorowych prawa pracy. Następnie stwierdzono, że negocjowanie, zawieranie, interpretacja oraz ocena postanowień nienazwanych porozumień prawa pracy powinna być dokonywana z uwzględnieniem analogicznych zasad do obowiązujących przy zawieraniu nazwanych aktów prawa pracy (układów zbiorowych pracy). Ostatecznie w wyroku tym przyjęto, że ustanowienie w umowie społecznej gwarancji zatrudnienia pod rygorem zapłaty odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych liczonych od dnia rozwiązania stosunku pracy do końca okresu gwarancyjnego oraz wynagrodzenia miesięcznego pozostaje w rażącej kolizji z regułami zawierania nazwanych i nienazwanych porozumień prawa pracy. Pozwala to na weryfikację zakresu i wysokości nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych na podstawie klauzul generalnych z art. 8 k.p. Zdaniem Sądu Najwyższego przyznanie nadmiernych przywilejów może naruszać racjonalne kryteria ekonomiczne i obiektywne możliwości finansowe pracodawców oraz blokować lub ograniczać przewidziane prawem mechanizmy racjonalizacji lub likwidacji zbędnego zatrudnienia (jego przerostów), z potencjalną krzywdą dla interesów pracodawcy oraz osób trzecich (art. 8 k.p.).

Wyrok powyższy jest co najmniej kontrowersyjny. Zgodnie z nim dopuszczalne jest bowiem ingerowanie w ustalenia wynegocjowane przez strony porozumienia zbiorowego.

Mając na uwadze argumenty cytowanej glosy do powyższego orzeczenia, należy także zauważyć, że w innych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował wprawdzie możliwość modyfikowania odprawy w oparciu o art. 8 k.p. i art. 2 Konstytucji RP, ale stwierdzał jednocześnie, że jeśli odprawy przewidziane porozumieniem zbiorowym stanowią nadmierne obciążenie finansowe spółki, to ponosi ona tego konsekwencje. Jest to m.in. następstwo uwzględnienia tego, że spółka ma przewidziane w prawie spółek odpowiednie mechanizmy przeciwdziałania niegospodarnym zachowaniom zarządu³⁷. W wyroku tym przyjęto dopuszczalność dochodzenia roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w art. 483 k.s.h. Podobnie, choć na gruncie umowy o pracę, przyjęto także w wyroku SN z dnia 20 marca 2009 r., I PK 181/08, LEX nr 707849, że nie jest rolą sądu pracy ocena, czy niepubliczna spółka prawa handlowego nie płaci pracownikom zbyt wysokich wynagrodzeń lub innych świadczeń. Przyznanie

³⁶ Por. również krytyczna glosa do tego wyroku J. Wratnego, OSP 2012, z. 10, poz. 98.

³⁷ Wyrok SN z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016.

pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły³⁸ nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia. Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu, zasada *pacta sunt servanda* oraz ochrona pracownika.

Kolejną już możliwość miarkowania odszkodowania przyznanego w pakiecie socjalnym zauważył SN w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNP 2012, nr 1–2, poz. 11. Stwierdzono w nim, że odszkodowanie ryczałtowe należne za naruszenie gwarancji zatrudnienia ustalone w umowie społecznej może być miarkowane z powołaniem się na art. 8 k.p., a także art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd Najwyższy przyjął, że miarkowanie może być zastosowane do świadczeń majątkowych określonych ryczałtowo, ocenianych tak z perspektywy odszkodowania, jak i kary. Decydujące zatem znaczenie ma w tym przypadku wykładnia dokonana z poszanowaniem woli stron porozumienia, na co pozwala stosowany *per analogiam* art. 241⁶ k.p. Podobnie rozstrzygnięto w wyroku SN z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, OSNP 2012, nr 3–4, poz. 41.

Ponadto, o czym była mowa powyżej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącym omawianej problematyki pojawia się wątek konstytucyjny. Między innymi w wyroku SN z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016, stwierdzono, że sąd nie tylko stosuje obowiązujące prawo, ale wymierza także sprawiedliwość. Odwołując się do orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, przyjęto, że „obowiązkiem sądu jest urzeczywistnienie konstytucyjnej zasady sprawiedliwości społecznej rozumianej (przynajmniej) jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych i powstrzymanie się od kreowania nieusprawiedliwionych, niepopartych obiektywnymi wymogami i kryteriami przywilejów dla wybranych grup obywateli oraz jako czynnik prowadzący do słusznego lub inaczej sprawiedliwego wyważenia interesu ogółu (dobra wspólnego) i interesów jednostki”. Takie, zdaniem Sądu Najwyższego, powinno być podejście sądu do stosowania klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego w kontekście ewentualnego nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.).

Należy w tym miejscu wspomnieć, że najwyższa wysokość świadczeń dodatkowych dotyczy kadry zarządzającej. Pojawia się w związku z tym problem, czy zasady ograniczania tych świadczeń w oparciu o art. 8 k.p. dotyczą w takim samym stopniu pracodawców publicznych i prywatnych. Zdaniem Sądu Najwyższego ograniczenia te są aktualne nie tylko w sektorze publicznym, ale i prywatnym³⁹. W innych orzeczeniach prezentowany

³⁸ Por. wyrok SN z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSP 2002, z. 1, poz. 9, z glosami B. Cudowskiego i Z. Niedbały oraz Z. Hajna, PiZS 2002, nr 6, s. 39 i n.

³⁹ Zob. wyroki SN z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 162/05, OSNP 2007, nr 7–8, poz. 92, czy z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, OSNP 2011, nr 5–6, poz. 75; por. też wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 171/05, OSNP 2007, nr 7–8, poz. 94.

jest pogląd, że inaczej należy traktować przyznanie wygórowanych świadczeń u pracodawcy prywatnego, a inaczej u pracodawcy publicznego⁴⁰.

6. POSTANOWIENIA POROZUMIENIA JAKO PRZEPISY „SZCZEGÓLNE”

Problem pojmowania przepisów szczególnych pojawił się w orzecznictwie Sądu Najwyższego w związku z postanowieniami porozumień zbiorowych, które przewidują wzmożoną (szczególną) ochronę trwałości stosunku pracy. Porozumienia te wprowadzają korzystniejsze gwarancje stabilizacji warunków zatrudnienia niż wynikające z powszechnych regulacji prawa pracy.

W związku z powyższym konieczne staje się rozstrzygnięcie, czy autonomiczne akty prawa pracy mogą uregulować odmiennie problemy związane z ochroną, w tym zwłaszcza szczególną, trwałości stosunku pracy. Już od dawna Sąd Najwyższy przyjmuje, że autonomiczne akty prawa pracy mogą odmiennie uregulować ochronę trwałości stosunku pracy pod warunkiem, że będzie to korzystniejsze dla pracownika. W wyroku z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 438/99, OSNP 2000, nr 12, poz. 475⁴¹, Sąd Najwyższy uznał, że postanowienia układu zbiorowego zmieniające na korzyść pracowników zasady szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy są ważne (prawnie skuteczne), a przepis art. 240 § 3 pkt 1 k.p. jest sprzeczny z art. 59 Konstytucji RP oraz Konwencją nr 87 MOP⁴². W wyroku z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, OSNP 2001, nr 7, poz. 219, Sąd Najwyższy przyjął, że pakt socjalny zawarty przez zagraniczną i polską osobę prawną ze związkami zawodowymi działającymi w tej ostatniej, wprowadzający dodatkową ochronę trwałości stosunku pracy, który stanowi, że w razie powołania wspólnej *joint venture* układ zbiorowy pracy obowiązujący u polskiego pracodawcy staje się integralną częścią takiego paktu socjalnego, stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Ta linia orzecznicza została podtrzymana w późniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego, w których jednoznacznie przyjmowano, że dopuszczalne jest korzystniejsze uregulowanie ochrony trwałości stosunku pracy w autonomicznych źródłach prawa

⁴⁰ Zob. wyrok SN z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 1/10, niepubl.

⁴¹ Por. także glosa L. Florka do tego wyroku, OSP 2000, z. 11, poz. 174.

⁴² Orzeczenie to zapadło, kiedy obowiązywał jeszcze art. 240 § 3 pkt 1 k.p., wyłączający z materii układowej regulację zasad szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy.

pracy⁴³. Jest to stanowisko słuszne⁴⁴. Porozumienia te ingerują bowiem w przepisy o charakterze jednostronnie bezwzględnie obowiązującym lub regulują materie, które w ogóle nie są regulowane w powszechnym prawie pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego rozstrzygane były spory o roszczenia pracownicze (przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy), których podstawą było naruszenie postanowień autonomicznych aktów prawa pracy. W sprawie rozstrzygniętej w wyroku SN z dnia 10 marca 2005 r., II PK 239/04, LEX nr 603167, chodziło zasadniczo o to, czy postanowienia regulaminu zwolnień grupowych stanowią przepisy szczególne w rozumieniu przepisów art. 45 § 3 k.p. oraz art. 47 *in fine* k.p. Postanowienia te modyfikowały zasady ochrony szczególnej poprzez przyznanie ochrony szczególnej pracownikowi będącemu radnym. Sąd Najwyższy uznał, że przyznanie pracownikowi statusu pracownika szczególnie chronionego w obowiązującym u pracodawcy regulaminie zwolnień, przyjętym w oparciu o przepisy ustawy z 1989 r., przesądza o obowiązku zastosowania art. 45 § 2 k.p. oraz art. 47 *in fine* k.p. Tak więc wynika z tego jednoznacznie, że postanowienia regulaminu zwolnień grupowych zostały uznane za przepisy szczególne w rozumieniu art. 45 § 3 oraz art. 47 k.p. Natomiast w identycznym stanie faktycznym i prawnym Sąd Najwyższy zajął odmienne stanowisko. W wyroku z dnia 8 marca 2013 r., II PK 198/12, OSNP 2014, nr 1, poz. 2, przyjęto dopuszczalność modyfikacji ustawowej ochrony przed wypowiedzeniem w porozumieniu zbiorowym. Jednak jednoznacznie stwierdzono, że postanowienie porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy nie stanowi przepisu szczególnego dotyczącego ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 3 k.p. Zdaniem Sądu Najwyższego przepisami szczególnymi w rozumieniu art. 47 zdanie drugie k.p. są jedynie przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, gdyż w przepisie tym chodzi o ściśle określone kategorie pracowników, których stosunek pracy podlega z woli ustawodawcy szczególnej ochronie u każdego pracodawcy z mocy przepisu powszechnie obowiązującego, a nie o gwarancje trwałości zatrudnienia u danego pracodawcy. Bardzo podobna argumentacja została użyta w uzasadnieniu wyroku SN z dnia 26 lutego 2008 r., II BP 36/07, OSNP 2009, nr 11–12, poz. 138. W wyroku tym przyjęto, że przepisy porozumienia zbiorowego nie mogą być uznane za statuujące szczególną ochronę stosunku pracy w rozumieniu art. 47 zdanie

⁴³ Zob. np. wyroki SN z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 21/10, OSNP 2011, nr 23–24, poz. 292 i powołane tam orzeczenia, z dnia 8 marca 2013 r., II PK 198/12, OSNP 2014, nr 1, poz. 2, czy z dnia 16 maja 2014 r., II PK 237/13, LEX nr 1480333.

⁴⁴ Por. też L. Florek, *Ustawa i umowa...*, s. 193–196.

drugie k.p., gdyż nie są to przepisy powszechnie obowiązujące. Zdaniem SN należy w tym przypadku odróżnić ochronę trwałości stosunku pracy wynikającą z woli ustawodawcy i przysługującą określonym kategoriom pracowników (chronionym ze względu na wiek, rodzicielstwo, pełnione funkcje społeczne) u każdego pracodawcy od gwarancji trwałości zatrudnienia u danego pracodawcy wynikających ze zobowiązania w ramach uzgodnień z reprezentacją pracowników. Także w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 93/08, OSNP 2010, nr 9–10, poz. 115, Sąd Najwyższy uznał, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy nie są przepisami ustanawiającymi szczególną ochronę stosunku pracy w rozumieniu art. 47 zdanie drugie k.p.

Zasadniczo należy zgodzić się z tym, że postanowienia autonomicznych aktów prawa pracy nie stanowią przepisów szczególnych w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Inną kwestią jest to, że strony porozumienia mogą przewidzieć stosowanie odnośnych przepisów kodeksowych w razie przywrócenia pracownika do pracy i przyznania mu wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy z powodu naruszenia postanowień ochronnych w nim przewidzianych. Jest to niewątpliwie dopuszczalne, co potwierdza rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy podobnego problemu. W wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, LEX nr 1668773, przyjęto, że wynagrodzenie z art. 47¹ k.p. przysługuje w wysokości za ustawowy okres wypowiedzenia, jeżeli umowne wydłużenie okresu wypowiedzenia nastąpiło bez wyraźnego rygору przyznania wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia.

7. WNIOSKI

W związku z przedstawionymi wyżej jedynie wybranymi problemami można bez cienia wątpliwości stwierdzić, że realizacja normatywnych porozumień zbiorowych wiąże się z wieloma problemami bardzo różnej natury. Jednak nie stanowi to przeszkody w uznaniu, że porozumienia zbiorowe są niewątpliwie potrzebnym instrumentem kształtowania warunków zatrudnienia pracowniczego w sposób zbiorowy. To bowiem zbiorowe prawo pracy może efektywniej zapewnić zbiorową ochronę praw i interesów pracowniczych⁴⁵. Zawieranie porozumień zbiorowych służy w lepszy sposób niż prawo stanowione realizacji prawa do rokowań zbiorowych oraz autonomii partnerów społecznych oraz rozwojowi zbiorowych stosunków pracy. Z drugiej strony, jak pokazuje zresztą praktyka,

⁴⁵ Zob. L. Florek, *Ochrona praw...*, s. 126–193.

autonomia rokowań zbiorowych może być wykorzystywana sprzecznie z założeniami społecznej gospodarki rynkowej⁴⁶.

Jak pokazuje niezbieżność praktyka, brak regulacji prawnej porozumień zbiorowych, a zwłaszcza pakietów socjalnych, wywołuje częste spory dotyczące ich realizacji. Na podstawie dotychczasowego dorobku doktryny prawa pracy, jak i orzecznictwa Sądu Najwyższego można jednoznacznie stwierdzić, że w podstawowych kwestiach brak jest zgodności poglądów, a w niektórych przypadkach prezentowane są całkowicie sprzeczne stanowiska. W tej sytuacji trudno jest oczekiwać, by kiedykolwiek problemy te zostały rozstrzygnięte bez interwencji ustawodawczej⁴⁷. Chyba jedyna propozycja w tym zakresie przedstawiona została przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy w 2007 r. Projekt kodeksu pracy miałby zawierać przepis art. 8 § 2 stanowiący, że porozumienia zbiorowe uważa się za przepisy prawa pracy, jeżeli ustawa tak stanowi. Natomiast w projekcie zbiorowego kodeksu pracy proponowano przepis art. 2 § 3 w brzmieniu: „do porozumień zbiorowych, opartych na ustawie i regulujących treść zbiorowych stosunków pracy, stosuje się odpowiednio, z wyłączeniem przepisów o rejestracji, przepisy o układach zbiorowych pracy, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej”. Z uwagi na to, że projekty te nie mają już szans na wejście na ścieżkę legislacyjną, propozycje w nich zawarte mają obecnie jedynie historyczne znaczenie.

W związku z powyższym wszystko wskazuje na to, że jeszcze bardzo długo sądy będą zmuszone do rozstrzygania sporów na tle realizacji postanowień porozumień zbiorowych w obecnym stanie prawnym.

⁴⁶ Tenże, *Wynagrodzenie za pracę w gospodarce rynkowej* (w:) *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Białystok 2013, s. 108.

⁴⁷ Tenże, *Kodyfikacyjne problemy prawa pracy* (w:) *Problemy kodyfikacyjne prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Gdańsk, 19–21 września 2007 r.*, Gdańsk 2007, s. 19.

Z PROBLEMATYKI ZMIAN STOSUNKU PRACY

Anna Dubowik

1. WPROWADZENIE

Problematyka zmian stosunku pracy utożsamiana jest zazwyczaj tylko ze zmianą jego treści i wzbudza o wiele mniejsze zainteresowanie doktryny prawa pracy aniżeli zagadnienia związane z rozwiązaniem stosunku pracy i ochroną jego trwałości. Ta druga kwestia doczekała się w ostatnim okresie dwóch monograficznych opracowań¹, podczas gdy sztandarowym opracowaniem poświęconym problematyce zmian treści stosunku pracy pozostaje w dalszym ciągu monografia T. Bińczyckiej-Majewskiej z połowy lat 80. ubiegłego stulecia². Również w świetle systematyki przyjętej w kodeksie pracy tematyka zmian stosunku pracy na tle rozbudowanych regulacji odnoszących się do poszczególnych instytucji indywidualnego prawa pracy jawi się jako zagadnienie drugorzędnej natury. Ustawodawca reguluje całokształt zagadnień związanych z ustaniem stosunku pracy na skutek czynności prawnych stron, czy też w wyniku wystąpienia określonych zdarzeń (wygaśnięcie), natomiast kwestia zmian stosunku pracy w ogóle nie została w systematyce kodeksu odzwierciedlona. Poszczególne instytucje, których skutkiem są modyfikacje stosunku pracy, znajdują podstawy prawne w przepisach kodeksu pracy odnoszących się do bardzo różnych materii. Zmiana podmiotowa polegająca na przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę unormowana została w przepisach ogólnych doty-

¹ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009; A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013; zob. też *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010.

² T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985; zob. również też, *Pojęcie zmiany treści umownego stosunku pracy*, St. Praw. 1977, nr 2, s. 100–146. Warto wspomnieć, że w ostatnim czasie ukazała się monografia poświęcona wypowiedzeniu zmieniającemu (M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015).

czących stosunku pracy (art. 23¹ k.p.), a zmiana treści stosunku pracy na skutek wypowiedzenia warunków pracy lub/i płacy w oddziale trzecim działu drugiego kodeksu pracy normującym rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 42 § 1–3 k.p.). W art. 42 § 4 k.p., czyli w przepisie zasadniczo odnoszącym się do wypowiedzenia zmieniającego, ustawodawca normuje czasową zmianę treści stosunku pracy na skutek powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę, pomimo że instytucja ta ma odmienny charakter prawny niż wypowiedzenie zmieniające. Ponadto jednostronna zmiana rodzaju pracy dokonywana przez pracodawcę możliwa jest na podstawie art. 81 § 3 k.p. (powierzenie innej odpowiedniej pracy na czas przestoju), zamieszczonego w rozdziale trzecim kodeksu pracy, dotyczącym problematyki wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą. Jednostronne zmiany treści stosunku pracy dokonywane przez pracodawcę, polegające na obligatoryjnym przeniesieniu pracownika do innej pracy ze względów ochronnych, ustawodawca reguluje w przepisach dotyczących różnych materii:

- 1) ochrony rodzicielstwa w odniesieniu do kobiet w ciąży lub karmiących dziecko piersią (art. 179 § 1–3 k.p.);
- 2) młodocianych (art. 201 § 2 k.p.);
- 3) bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 230 § 1 – przeniesienie pracownika do innej pracy w razie stwierdzenia objawów choroby zawodowej, i art. 231 k.p. – przeniesienie pracownika do innej pracy w razie niezdolności do pracy dotychczasowej spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową).

Również normatywne zmiany treści indywidualnych stosunków pracy na skutek wejścia w życie autonomicznych źródeł prawa pracy zostały uregulowane w kodeksie pracy w przepisach dotyczących poszczególnych aktów zaliczanych do tej kategorii (np. art. 241¹³ k.p. w odniesieniu do układów zbiorowych), albo brak jest w tym zakresie jakichkolwiek uregulowań, co dotyczy porozumień normatywnych niemających podstawy ustawowej.

Fragmentaryczny sposób uregulowania w kodeksie pracy indywidualnych i normatywnych zmian treści stosunku pracy nie oznacza, że zagadnienia te są mniej istotne niż problematyka rozwiązania stosunku pracy. Duża doniosłość praktyczna i teoretyczna tej materii uwidacznia się zwłaszcza w okresach dynamicznych zmian na rynku pracy (w tym przekształceń własnościowych i organizacyjnych dotyczących pracodawców), a z takimi zjawiskami mamy obecnie do czynienia. Z procesami tymi wiąże się konieczność modyfikacji stosunków pracy, które często stanowią warunek ich dalszego ich trwania.

2. CIĄGŁOŚĆ I TRWAŁOŚĆ STOSUNKU PRACY A PROBLEM ZMIANY OKOLICZNOŚCI

Stosunek pracy należy do zobowiązań ciągłych³ i w przeciwieństwie do wielu umów prawa cywilnego cechuje się wysoką trwałością, jeśli weźmie się pod uwagę ograniczenia w zakresie prawnych możliwości jego rozwiązania przez pracodawcę, jakie wynikają z przepisów ustanawiających powszechną i szczególną ochronę stosunku pracy. Zarówno na gruncie prawa cywilnego, jak i prawa pracy instytucją służącą zakończeniu bytu zobowiązań trwałych jest wypowiedzenie, rozumiane jako jednostronne oświadczenie woli skierowane do drugiej strony i znoszące na przyszłość (*ex nunc*) stosunek prawny⁴. Właśnie ta ciągłość i trwałość stosunku pracy wymusza dokonywanie jego zmian w celu dostosowania go do zmieniających się okoliczności oraz interesów stron, które mogą ulec przewartościowaniu. Pod tym względem prawo pracy wydaje się oferować więcej instrumentów umożliwiających modyfikację stosunku pracy w zależności od zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych niż kodeks cywilny w odniesieniu do stosunków zobowiązaniowych. Zmiany okoliczności towarzyszących nawiązaniu stosunku pracy zachodzące w toku jego trwania nie przekładają się jednak w sposób automatyczny na kształt stosunku pracy i nie powodują jego automatycznej modyfikacji stosownie do zmieniających się warunków. W prawie pracy obowiązuje bowiem wywodząca się z prawa cywilnego zasada wykonywania zobowiązań zgodnie z ich treścią (*pacta sunt servanda*) – art. 354 § 1 k.c., niezależnie od zmieniających się okoliczności⁵. Zaprzeczeniem tej zasady jest niemająca zastosowania w prawie pracy klauzula *rebus sic stantibus*, według której zobowiązanie wiąże strony tylko w kontekście tych okoliczności, jakie miały miejsce w chwili powstania zobowiązania. Zasada *pacta sunt servanda* doznaje jednak pewnych wyjątków i nie chodzi tu o sytuacje, gdy treść stosunku pracy jest zmieniana w toku jego trwania wspólnie przez strony w drodze porozumienia, względnie wypowiedzenia zmieniającego, gdyż wówczas strony nadal realizują zmodyfikowane przez siebie zobowiązanie. Jako odstępstwa od zasady *pacta sunt servanda*

³ Ciągłość rozumiana jest jako działanie składające się z psychofizycznych aktów, które powtarzając się stale, tworzą pewną funkcjonalną całość, pozwalającą uznać całe to zachowanie dłużnika za świadczenie ciągłe na równi z zaniechaniem. Tak. Z. Radwański, *Uwagi o zobowiązaniach trwałych (ciągłych) na tle kodeksu cywilnego*, SC 1969, t. XIII–XIV, s. 252.

⁴ Tamże, s. 256.

⁵ Szerzej na ten temat zob. T. Zieliński, *Ogólne zasady wykonywania zobowiązań w prawie pracy*, St. Praw. 1979, nr 4, s. 4–47.

należy także rozpatrywać przepisy, na mocy których pracodawca jest uprawniony, a w niektórych przypadkach wręcz zobowiązany, do dokonania jednostronnych zmian treści stosunku pracy w celu ochrony życia i zdrowia pracowników. Niezależnie od tego, czy przeniesienie do innej pracy służy interesom pracodawcy, czy też służy ochronie pracownika przed zagrożeniami w miejscu pracy, jego istota zawsze będzie ta sama: przełamanie zasady, w myśl której zmiana warunków pracy określonych w umowie nie może nastąpić w sposób jednostronny i zawsze wymaga zgody drugiej strony. Zmniejszeniu ryzyka wystąpienia negatywnych skutków przełamania zasady *pacta sunt servanda* służy szereg zabezpieczeń. Po pierwsze, ustawodawca z różnym stopniem dokładności wskazuje przesłanki, od których wystąpienia zależy to, czy pracodawca będzie mógł skorzystać (względnie będzie do tego zobowiązany) ze swoich uprawnień. Po drugie, zakres zmian warunków pracy nie jest pozostawiony całkowitemu uznaniu pracodawcy. I tak, np. art. 42 § 4 k.p. pozwala pracodawcy na powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę, pod warunkiem że w danym przypadku uzasadniają to potrzeby pracodawcy, powierzenie nie przekracza 3 miesięcy w roku kalendarzowym, nie powoduje obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

3. POJĘCIE ZMIANY STOSUNKU PRACY

Pojęcie zmiany stosunku pracy zarówno w przeszłości, jak i obecnie jest rozumiane bardzo niejednolicie. Nie budzi wątpliwości, że zmianą stosunku pracy jest zmiana elementów składających się na jego treść. W tym wąskim rozumieniu zmiana stosunku pracy ma miejsce wówczas, gdy do jego treści zostaną włączone nowe prawa lub obowiązki albo gdy dotychczasowe ulegną ograniczeniu, rozszerzeniu lub wyłączeniu⁶. W szerszym rozumieniu pojęcie zmiany stosunku pracy oznacza przeobrażenia wszystkich elementów tworzących strukturę stosunku pracy. Zmiana może obejmować zatem nie tylko treść stosunku pracy, ale także podmioty (w stosunku pracy w grę wchodzi tylko zmiana pracodawcy) i podstawę prawną. Szerokie rozumienie pojęcia zmiany stosunku pracy było obecne w doktrynie prawa pracy jeszcze w przedkodeksowym stanie prawnym. I tak, np. M. Świącicki problem zmian elementów stosunku pracy sytuował w szerszej kategorii „zjawisk związanych z trwaniem stosun-

⁶ Za takim wąskim rozumieniem pojęcia zmiany stosunku pracy opowiada się część doktryny prawa pracy. Zob. np. J. Piątkowski, *Prawo stosunku pracy*, Toruń 2009, s. 429.

ku pracy”⁷. Według tego ujęcia zmiana elementów stosunku pracy może dotyczyć podmiotu zatrudniającego, polegać na zmianie treści stosunku pracy mającej źródło w ustawie lub układzie zbiorowym pracy (zmiana normatywna), bądź też może stanowić umowną zmianę treści stosunku pracy następującą na mocy porozumienia stron bądź wypowiedzenia zmieniającego⁸.

Po wejściu w życie kodeksu pracy za szerokim rozumieniem zmiany stosunku pracy zdecydowanie opowiedziała się T. Bińczycka-Majewska, która w najpełniejszy sposób uzasadniła swoje stanowisko. Zdaniem autorki problematyka ta obejmuje „zmianę elementów, które zwykle wyróżnia się w każdym stosunku prawnym i które łącznie stanowią o jego budowie. Chodzi tu w szczególności o podmioty, prawa i obowiązki, określane mianem treści stosunku pracy, oraz o jego podstawę prawną”⁹. Autorka podkreśla przy tym odrębności poszczególnych rodzajów zmian i w konkluzji stwierdza, że zmiana podmiotu (przejęcie zakładu pracy), zmiana treści oraz zmiana podstawy prawnej składają się na trzy różne płaszczyzny zmian stosunku pracy¹⁰. Opowiadając się za szerokim rozumieniem zmiany stosunku pracy, autorka podkreśla jednak nieprzydatność potocznej terminologii, według której zmianą jest każde odchylenie od stanu dotychczasowego, bez względu na czas jego trwania i wpływ na sytuację prawną stron¹¹.

Realizacja przez pracodawcę uprawnień kierowniczych, które mają wpływ na sytuację faktyczną pracownika, odnoszących się do wyznaczania zadań i sposobu wykonywania pracy umówionej nie może być traktowana w kategoriach zmiany stosunku pracy. Przejściowe zmiany treści stosunku pracy mogą być natomiast skutkiem realizacji uprawnień kierowniczych pracodawcy polegających na prawie wydawania pracownikowi poleceń ingerujących w konsensualną sferę stosunku pracy. Polecenia te prowadzą do modyfikacji takich elementów, jak rodzaj pracy,

⁷ Do zjawisk tych autor zaliczał ponadto okres zatrudnienia, staż pracy i ciągłość pracy oraz zawieszenie stosunku pracy – M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 199–216.

⁸ Tamże, s. 202–208. Zgodnie z tym stanowiskiem w samej treści stosunku pracy mogą być zawarte składniki, które automatycznie powodują jej przekształcenie się albo są przynajmniej jedną z przesłanek takiego przekształcenia (tamże, s. 205).

⁹ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści...*, s. 7; też, *Pojęcie zmiany...*, s. 101 i n.

¹⁰ Tamże, *Zmiana treści...*, s. 12. Jak wskazuje autorka, poszczególne rodzaje zmian – podmiotowa, treści i podstawy prawnej stanowią „materie różne, wzajemnie nie uwarunkowane, wymagające odrębnego potraktowania” (*Pojęcie zmiany...*, s. 105).

¹¹ Tamże, *Zmiana treści...*, s. 13.

miejsce wykonywania pracy oraz czas pracy¹². Polecenia drugiego rodzaju są zbliżone pod względem charakteru prawnego do oświadczeń woli, choć nie mogą być z nimi w pełni identyfikowane.

Istotą zmiany stosunku prawnego jest kontynuacja więzi prawnej nawiązanej przez strony. Tym samym w pojęciu zmiany nie mieszczą się sytuacje polegające na tym, że dochodzi do ustania dotychczasowego stosunku prawnego i nawiązania nowej więzi prawnej, nawet jeżeli obydwie stosunki prawne zachodzą pomiędzy tymi samymi podmiotami, a ich treść jest zbliżona. Z tego względu pewne wątpliwości wzbudza kwalifikowanie jako typowej zmiany stosunku pracy zmiany jego podstawy. Co do zasady za trafne należy uznać stanowisko, w myśl którego zastąpienie dotychczasowej podstawy stosunku pracy podstawą nową (np. umownej pozaumowną) jest równoznaczne z ustaniem stosunku pracy nawiązanego z zastosowaniem wcześniejszej podstawy i nawiązaniem nowego¹³. Nawet jeśli zmiana podstawy stosunku pracy jest wynikiem porozumienia stron w tej materii, to „skutki umowy zmieniającej podstawę zatrudnienia są identyczne ze skutkami wywołanymi przez dwie odrębne czynności: rozwiązującą dotychczasowy stosunek pracy i nawiązującą nowy między tymi samymi podmiotami¹⁴.

Niekiedy pomimo zmiany podstawy stosunku pracy zachowuje on tożsamość, co wynika z regulacji ustawowej. Taka sytuacja ma miejsce na gruncie przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 z późn. zm.). Zgodnie z art. 48 ust. 4 tej ustawy stosunek pracy pracownika służby cywilnej, który pomyślnie przeszedł postępowanie kwalifikacyjne, z dniem mianowania przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania. Na tle tej regulacji w doktrynie wyróżnia się mianowanie przekształcające stosowane w odniesieniu do osób, które w chwili mianowania są już pracownikami danej jednostki organizacyjnej¹⁵. Tego typu zmiana podstawy prawnej stosunku pracy traktowana jest jako ustawowa zmiana stosunku pracy z zachowaniem tożsamości co do rodzaju pracy¹⁶. W zbliżony sposób judykatura traktuje mianowanie z mocy prawa. Zdaniem Sądu

¹² Por. J. Strugała, *Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego (w:) Studia nad kodeksem pracy*, red. W. Jaśkiewicz, Poznań 1975, s. 178, 187–188.

¹³ Tak T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści...*, s. 13.

¹⁴ B. Wagner, *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy*, Kraków 1986, s. 122.

¹⁵ Zob. J. Stelina, *Mianowanie z mocy prawa*, GSP 2005, t. XIV, s. 978–980; tenże, *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005, s. 92–97.

¹⁶ Tak np. J. Stelina, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2009, s. 186–187; H. Szewczyk, *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010, s. 122–123.

Najwyższego uzyskanie przez nauczyciela mianowania z mocy prawa oznacza, że jego stosunek pracy – po spełnieniu warunków przewidzianych w pragmatyce, przekształca się w stosunek pracy z mianowania¹⁷. Przekształcenia stosunku pracy Sąd Najwyższy nie uznaje za następstwo nawiązania stosunku pracy na nowej, odmiennej od dotychczasowej podstawie prawnej, argumentując, że istnieje jakościowa różnica pomiędzy „uzyskaniem” mianowania a nawiązaniem stosunku pracy przez mianowanie. Stanowisko to spotkało się z krytyką B. Wagner, zdaniem której, „jeżeli o nawiązaniu stosunku pracy decyduje wola ustawodawcy, to można domniemywać, a nawet jest to pewne, że jego wolą było także rozwiązanie umowy o pracę. Uprawniony jest wobec tego pogląd, że uzyskanie mianowania z mocy prawa nie tylko powoduje nawiązanie stosunku pracy, ale zarazem jest zdarzeniem prawnym powodującym wygaśnięcie umowy o pracę”¹⁸.

Część doktryny prawa pracy stoi na stanowisku, że problem kwalifikacji prawnej zmiany podstawy stosunku pracy jest w istocie sztuczny, gdyż w obecnym stanie prawnym nie ma większego znaczenia to, czy stosunek pracy ulega jedynie przekształceniu, czy też rozwiązaniu i zastąpieniu nowym stosunkiem pracy¹⁹. Wbrew tym twierdzeniom omawiana kwestia ma istotne znaczenie dla statusu pracownika, nie tylko w przypadku zastąpienia umownej podstawy stosunku aktem pozaumownym²⁰, ale także w przypadku zmiany rodzaju umowy o pracę. Akt nawiązujący stosunek pracy jest elementarnym i pierwotnym czynnikiem determinującym status pracownika. Nawet przy utrzymaniu umownej podstawy zatrudnienia zmiana rodzaju umowy o pracę prowadzi do zmiany treści stosunku pracy przynajmniej w takim zakresie, w jakim rodzaj umowy o pracę stanowi kryterium dyferencjacji sytuacji prawnej jego podmiotów, zwłaszcza jeżeli chodzi o sposób i tryb rozwiązania stosunku pracy²¹. Rodzaj umowy jest także istotnym czynnikiem przesądzającym o zakresie przysługujących pracownikowi uprawnień związanych z rodzicielstwem (art. 177 § 2 i 3 k.p.).

¹⁷ Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93, OSNC 1993, nr 11, poz. 189, z krytyczną glosą B. Wagner, OSP 1994, z. 6, poz. 119.

¹⁸ B. Wagner, glosa do uchwały SN z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93.

¹⁹ Por. np. W. Piotrowski, *Stosunek pracy. Zagadnienia prawne nawiązania, zmiany, ustania i treści*, Poznań 1977, s. 76.

²⁰ Pozaumowne podstawy stosunku pracy stosowane są w celu różnicowania praw i obowiązków pracowników oraz dyferencjacji sytuacji prawnej pracodawców. Por. W. Sanetra, *Równość pracodawców. Dylematy i ograniczenia* (w:) *Oblicza pracodawcy*, AUW No 1258, Wrocław 1990, s. 14–15.

²¹ B. Wagner, *Zakres swobody umów...*, s. 122.

4. TOŻSAMOŚĆ STOSUNKU PRACY PO ZMIANIE

Stosunek pracy po dokonanych zmianach zachowuje tożsamość, niezależnie od tego, czy zmiany zostały wprowadzone przez same strony, wynikają ze zdarzeń prawnych, czy też mają charakter normatywny. Tożsamość stosunku pracy po zmianie pracodawcy wynika bezpośrednio z woli ustawodawcy. Taka sytuacja ma miejsce w razie przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p. Ustawodawca chroni również trwałość stosunku pracy po przekształceniu podmiotowym, zarówno jeśli chodzi o jego byt, jak i treść. Artykuł 23¹ § 6 k.p. wprowadza zakaz wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy z powodu przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, co dotyczy także wypowiedzenia zmieniającego.

Tożsamość stosunku pracy zostaje zachowana, nawet jeśli zmiana dotyczy elementu przedmiotowo istotnego, jakim jest rodzaj pracy. Z perspektywy prawa cywilnego zmiana rodzaju pracy stanowi istotną zmianę przedmiotu świadczenia, która może pociągać za sobą wygaśnięcie dotychczasowego zobowiązania i nawiązanie nowego stosunku zobowiązaniowego (odnowienie/nowacja). W myśl art. 506 § 1 k.c., jeżeli w celu umorzenia zobowiązania dłużnik decyduje się spełnić za zgodą wierzyciela inne świadczenie albo nawet to samo świadczenie, lecz z innej podstawy prawnej, zobowiązanie dotychczasowe wygasa. Dyrektywę interpretacyjną służącą rozstrzygnięciu wątpliwości co do tego, czy po modyfikacjach nadal funkcjonuje dotychczasowe zobowiązanie, czy też doszło do jego odnowienia, zawiera art. 506 § 2 k.c. Zgodnie z tym przepisem w razie wątpliwości poczytuje się, że zmiana treści dotychczasowego zobowiązania nie stanowi odnowienia, a jej skutkiem jest modyfikacja dotychczasowego zobowiązania.

Dla uznania, że doszło do odnowienia zobowiązania, zmiana treści świadczenia powinna być istotna. Do odnowienia nie dojdzie, gdy zmiany odnoszą się tylko do czasu, miejsca lub sposobu świadczenia²². Zdaniem Sądu Najwyższego w sytuacji, gdy zmiana treści umowy idzie tak daleko, że zmieniają się jej *essentialia negotii*, *animus novandi* wynika już z samego faktu zmiany i nie potrzeba wyraźnej deklaracji umorzenia jako celu nowej umowy. Skoro bowiem strony zmieniają przedmiotowo istotną treść umowy, to tym samym chcą umorzyć stosunek dawny przez zawiązanie nowego²³. W doktrynie prawa cywilnego wyrażany jest także pogląd prze-

²² Por. T. Wiśniewski (w:) *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 3, cz. 1, *Zobowiązania*, red. J. Gudowski, Warszawa 2013, s. 971.

²³ Wyrok SN z dnia 6 stycznia 2000 r., I CKN 315/98, OSP 2000, z. 10, poz. 145, z częściowo krytyczną glosą M. Pyziak-Szafnickiej; zob. też A. Szpunar, *Kilka uwag o odnowieniu*, PPH 1997, nr 12, s. 11–12.