

KODEKS PRACY

Komentarz

Tom I

Art. 1–93

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Michał Barański, Anna Kosut, Daniel Książek
Magdalena Kuba, Daniel Eryk Lach, Mariusz Lekston, Jan Piątkowski
Łukasz Pisarczyk, Piotr Prusinowski, Iwona Sierocka, Krzysztof Stefański
Marzena Szablowska-Juckiewicz, Artur Tomanek
Monika Tomaszewska, Mirosław Włodarczyk, Teresa Wyka

KOMENTARZE

WYDANIE **7**

KODEKS PRACY

Komentarz

Tom I

Art. 1–93

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Michał Barański, Anna Kosut, Daniel Książek
Magdalena Kuba, Daniel Eryk Lach, Mariusz Lekston, Jan Piątkowski
Łukasz Pisarczyk, Piotr Prusinowski, Iwona Sierocka, Krzysztof Stefański
Marzena Szablowska-Juckiewicz, Artur Tomanek
Monika Tomaszewska, Mirosław Włodarczyk, Teresa Wyka

KOMENTARZE

WYDANIE 7

Stan prawny na 9 maja 2025 r.

Recenzent

Dr hab. Joanna Unterschuetz, profesor Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu
im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Komentarze do poszczególnych artykułów napisali:

Krzysztof W. Baran: 1–3¹, 5, 8–9¹, 18⁴, 23^{1a}, 52–63¹, 66, 67, 94¹, 94², 298², 300

Krzysztof W. Baran, Daniel Książek: 18⁵, 23²

Krzysztof W. Baran, Magdalena Kuba: 63²

Michał Barański: 30–43, 100, 173¹–173³

Anna Kosut: 152–173, 174, 174¹, 291–295

Daniel Książek: 104–105, 281–283

Magdalena Kuba: 22^{1a}–22³

Daniel Eryk Lach: 44, 45, 47–51

Mariusz Lekston: 11¹, 94, 94⁴–94¹³, 298¹

Jan Piątkowski: 238–265

Łukasz Pisarczyk: 10–11, 11²–18³

Piotr Prusinowski: 76–93, 101¹–101⁴, 297, 301–304⁵

Iwona Sierocka: 67¹⁸–67³⁴

Krzysztof Stefański: 128–151¹²

Marzena Szablowska-Juckiewicz: 68–75, 108–113

Artur Tomanek: 114–127

Monika Tomaszewska: 18^{3a}–18^{3e}, 22–22¹, 23¹, 25–29⁴, 94³

Mirosław Włodarczyk: 97–99, 102, 103¹–103⁶, 175¹–206

Teresa Wyka: 207–237¹⁵

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2025

ISBN 978-83-8390-722-2

7. wydanie

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. +48 728 313 462

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O Autorach

Krzysztof W. Baran [ORCID: 0000-0001-5165-8265] – profesor doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek pierwszej i drugiej kadencji Rady Doskonałości Naukowej; senior partner w kancelarii specjalizującej się w prawie pracy, autor, współautor i redaktor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkudziesięciu monografii, komentarzy i podręczników; redaktor naczelny czternastotomowego *Systemu prawa pracy* oraz „Studiów z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”.

Michał Barański [ORCID: 0000-0001-6797-8124] – doktor nauk prawnych; adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach; redaktor naczelny czasopisma naukowego „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”; radca prawny; autor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i prawa cywilnego.

Anna Kosut [ORCID: 0000-0003-3775-7499] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie; p.o. kierownika Katedry Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji UMCS; radca prawny; autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy, prawnej regulacji bezrobocia i zatrudnienia penalnego.

Daniel Książek [ORCID: 0000-0002-4893-1707] – doktor habilitowany nauk prawnych; pracownik w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; radca prawny; współnik zarządzający kancelarią prawną specjalizującą się w prawie pracy; autor publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Magdalena Kuba [ORCID: 0000-0002-9090-4737] – doktor nauk prawnych; adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy Akademii Leona Koźmińskiego oraz w Katedrze Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego; autorka publikacji z zakresu indywidualnego prawa pracy i ochrony danych osobowych; wyróżniona nagrodą I stopnia przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych za rozprawę doktorską *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy* oraz nagrodą Forum Prawa Mediów Elektronicznych za współautorstwo komentarza do RODO (red. E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz).

Daniel Eryk Lach [ORCID: 0000-0001-6223-5356] – LL.M. (EUV), profesor doktor habilitowany, absolwent Wydziału Prawa Uniwersytetu Europejskiego „Viadrina” we Frankfurcie nad Odrą (1994–1999, Magister legum [LL.M.]), oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (1995–1999). Od 1.10.2004 r. zatrudniony w Katedrze

Prawa Pracy i Prawa Socjalnego Wydziału Prawa i Administracji UAM, od 1.10.2020 r. jako profesor zwyczajny. Od 1.06.2007 r. zatrudniony w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku asystenta specjalisty do spraw orzecznictwa. Od października 2010 r. wpisany na listę radców prawnych OIRP w Poznaniu. Stypendysta Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik w Monachium. *Gastprofessor* na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Heidelbergu. Autor ponad 140 prac naukowych dotyczących zagadnień teoretycznoprawnych systemu opieki zdrowotnej i długoterminowej, także w aspekcie konstytucyjnym i transgranicznym, jak również prawa zabezpieczenia społecznego oraz prawa pracy. Uczestnik licznych konferencji krajowych i zagranicznych.

Mariusz Lekston [ORCID: 0000-0003-3574-9428] – doktor nauk prawnych; rektor Akademii Humanitas w Sosnowcu; adiunkt w Instytucie Nauk Prawnych Akademii Humanitas w Sosnowcu; autor publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Jan Piątkowski [ORCID: 0000-0001-5249-9024] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; Katedra Prawa Pracy UMK; autor wielu monografii i innych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Łukasz Pisarczyk [ORCID: 0000-0001-9312-7489] – profesor nauk prawnych, profesor na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach; radca prawny; członek Komisji Kodyfikacyjnej w latach 2016–2018.

Piotr Prusinowski [ORCID: 0000-0002-5805-9908] – doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie; sędzia i były prezes Sądu Najwyższego kierujący pracami Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; autor publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Iwona Sierocka [ORCID: 0000-0003-1659-1717] – doktor habilitowany nauk prawnych; profesor w Zakładzie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Uniwersytetu w Białymstoku; w swoich zainteresowaniach naukowych koncentruje się wokół zagadnień związanych ze zbiorowym prawem pracy, systemem ubezpieczeń społecznych oraz trzecim filarem zabezpieczenia emerytalnego; autorka ponad stu publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Krzysztof Stefański [ORCID: 0000-0001-6313-7387] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor UŁ w Katedrze Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego; autor publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Marzena Szablowska-Juckiewicz [ORCID: 0000-0003-1975-1309] – doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; autorka lub współautorka publikacji naukowych poświęconych problematyce prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Głównymi kierunkami badań naukowych są: równe traktowanie w zatrudnieniu, odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, ochrona dóbr osobistych pracownika oraz zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Artur Tomanek [ORCID: 0000-0002-3287-5886] – doktor habilitowany nauk prawnych; profesor nadzwyczajny i kierownik Zakładu Prawa Pracy Uniwersytetu Wrocławskiego; sędzia

Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu; autor wielu publikacji z zakresu prawa pracy, prawa upadłościowego i prawa socjalnego.

Monika Tomaszewska [ORCID: 0000-0001-5271-9998] – profesor tytularny doktor habilitowany nauk prawnych, kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego; autorka publikacji z zakresu międzynarodowego, europejskiego i morskiego prawa pracy; współautorka komentarzy do Kodeksu pracy, prawa urzędniczego oraz zbiorowego prawa pracy.

Mirosław Włodarczyk [ORCID: 0000-0002-1974-1584] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Katedry Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej UŁ; specjalizuje się w dziedzinie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa rynku pracy; autor publikacji naukowych dotyczących źródeł prawa pracy, podmiotów i treści prawa stosunku pracy, zatrudniania młodocianych oraz regulacji prawnych rynku pracy.

Teresa Wyka [ORCID: 0000-0001-9498-4116] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego w Katedrze Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej; członek Łódzkiego Towarzystwa Naukowego; autorka publikacji naukowych z dziedziny prawa pracy, prawa ochrony pracy i prawa ochrony danych osobowych.

Spis treści

O Autorach	5
Wykaz skrótów	11
Wstęp	17
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277)	19
Dział pierwszy. Przepisy ogólne	21
Rozdział I. Przepisy wstępne	21
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy	86
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu	171
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy	200
Rozdział III. (uchylony)	212
Dział drugi. Stosunek pracy	213
Rozdział I. Przepisy ogólne	213
Rozdział II. Umowa o pracę	300
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę	300
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę	329
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	356
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	445
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	579
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia	623
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia	644
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	648
Rozdział IIa. (uchylony)	667
Rozdział IIb. (uchylony)	667
Rozdział IIc. Praca zdalna	667
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę	692
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania	692
Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru	703

Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	706
Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	711
Dział trzeci. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	715
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą....	715
Rozdział Ia. Wynagrodzenie za pracę.....	731
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę	758
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy.....	782
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna	785
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna	791
Indeks rzeczowy	795

Spis treści

O Autorach	829
Wykaz skrótów	835
Dział czwarty. Obowiązki pracodawcy i pracownika	841
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy.....	841
Rozdział II. Obowiązki pracownika	915
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji	939
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników	961
Rozdział IV. Regulamin pracy	971
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia	986
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	992
Dział piąty. Odpowiedzialność materialna pracowników.....	1002
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy	1004
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi	1029
Dział szósty. Czas pracy.....	1048
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	1048
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy	1058
Rozdział III. Okresy odpoczynku	1068
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy	1075
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych	1121
Rozdział VI. Praca w porze nocnej	1148
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta	1152
Dział siódmy. Urlopy pracownicze	1160
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe.....	1160
Rozdział Ia. Urlop opiekuńczy	1273
Rozdział II. Urlopy bezpłatne	1278
Dział ósmy. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem.....	1287
Dział dziewiąty. Zatrudnianie młodocianych.....	1341
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	1341
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego	1349

Rozdział III. Doksztalcanie.....	1356
Rozdział IIIa. Zatrudnianie mlodocianych w innym celu niz przygotowanie zawodowe.....	1358
Rozdział IV. Szczegolna ochrona zdrowia	1361
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe.....	1365
Rozdział VI. Rzemieslnicze przygotowanie zawodowe	1367
 Dział dziesiaty. Bezpieczenstwo i higiena pracy.....	1368
Rozdział I. Podstawowe obowiazki pracodawcy.....	1368
Rozdział II. Prawa i obowiazki pracownika	1394
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy	1404
Rozdział IV. Maszyny i inne urzadzenia techniczne	1406
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzajace szczegolne zagrozenie dla zdrowia lub zycia.....	1408
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia	1418
Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe	1442
Rozdział VIII. Szkolenie.....	1463
Rozdział IX. Srodki ochrony indywidualnej oraz odziez i obuwie robocze.....	1469
Rozdział X. Sluzba bezpieczenstwa i higieny pracy.....	1474
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczenstwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczenstwa i higieny pracy.....	1476
Rozdział XII. Obowiazki organow sprawujacych nadzor nad przedsiebiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi panstwowymi albo samorzadowymi	1481
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczenstwa i higieny pracy dotyczace wykonywania prac w roznych galazach pracy	1482
 Dział jedenasty. Układy zbiorowe pracy.....	1483
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	1483
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.....	1566
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy	1585
 Dział dwunasty. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	1613
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	1613
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze	1631
Rozdział III. Sądy pracy.....	1644
 Dział trzynasty. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	1683
Rozdział II. (uchylony)	1703
 Dział czternasty. Przedawnienie roszczeń	1704
 Dział czternasty ^A . (uchylony).....	1730
 Dział piętnasty. Przepisy końcowe	1731
 Indeks rzeczowy	1775

Wykaz skrótów

Akty prawne

- dyrektywa 91/533/EWG – dyrektywa Rady 91/533/EWG z 14.10.1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288 z 18.10.1991 r., s. 32) – akt uchylony
- dyrektywa 2000/43/WE – dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L 180 z 19.07.2000 r., s. 22)
- dyrektywa 2000/78/WE – dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 2.12.2000 r., s. 16)
- dyrektywa 2003/88/WE – dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L 299 z 18.11.2003 r., s. 9)
- dyrektywa 2006/54/WE – dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 204 z 26.07.2006 r., s. 23)
- EKS – Europejska Karta Społeczna z 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.)
- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.)
- k.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2025 r. poz. 383)
- k.k. z 1969 r. – ustawa z 19.04.1969 r. – Kodeks karny (Dz.U. Nr 13, poz. 94 ze zm.)
- k.k.w. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. z 2024 r. poz. 706 ze zm.)
- KN – ustawa z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2024 r. poz. 986 ze zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- konwencja MOP nr 87 – konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco 9.07.1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125)
- konwencja MOP nr 98 – konwencja MOP nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie 1.07.1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277)
- k.p.a. – ustawa z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2024 r. poz. 572)
- k.p.c. – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2024 r. poz. 1568 ze zm.)
- k.p.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2025 r. poz. 46 ze zm.)
- KPP – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 389)
- k.p.w. – ustawa z 24.08.2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2024 r. poz. 977 ze zm.)

- k.r.o. – ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2023 r. poz. 2809 ze zm.)
- k.s.h. – ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 18 ze zm.)
- k.w. – ustawa z 20.05.1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz.U. z 2023 r. poz. 2119 ze zm.)
- k. wyb. – ustawa z 5.01.2011 r. – Kodeks wyborczy (Dz.U. z 2025 r. poz. 365)
- k.z. – rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.10.1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. Nr 82, poz. 598 ze zm.)
- nowelizacja z 2.02.1996 r. – ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.)
- nowelizacja z 9.11.2000 r. – ustawa z 9.11.2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm.)
- nowelizacja z 26.07.2002 r. – ustawa z 26.07.2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146 ze zm.)
- nowelizacja z 14.11.2003 r. – ustawa z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081)
- nowelizacja z 25.06.2015 r. – ustawa z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220)
- nowelizacja z 24.07.2015 r. – ustawa z 24.07.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1268 ze zm.)
- nowelizacja z 10.01.2018 r. – ustawa z 10.01.2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz.U. poz. 357)
- nowelizacja z 5.07.2018 r. – ustawa z 5.07.2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1608)
- nowelizacja z 6.12.2018 r. – ustawa z 6.12.2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych (Dz.U. poz. 2432)
- nowelizacja z 16.05.2019 r. – ustawa z 16.05.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1043)
- nowelizacja z 9.03.2023 r. – ustawa z 9.03.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 641)
- pr. ośw. – ustawa z 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2024 r. poz. 737 ze zm.)
- pr. spółdz. – ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2024 r. poz. 593)
- pr. weksl. – ustawa z 28.04.1936 r. – Prawo wekslowe (Dz.U. z 2022 r. poz. 282)
- p.s.w.n. – ustawa z 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.)
- p.u.s.p. – ustawa z 27.07.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 334 ze zm.)
- r.b.a.ś. – rozporządzenie Ministra Zdrowia z 16.02.2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (Dz.U. poz. 317)
- r.b.l.p. – rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 607)
- r.b.p.c.s. – rozporządzenie Ministra Zdrowia z 2.02.2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 419 ze zm.)
- r.ch.z. – rozporządzenie Rady Ministrów z 30.06.2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1836)
- r.d.p. – rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024 r. poz. 535 ze zm.)

- RODO – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119 z 4.05.2016 r., s. 1, ze sprost.)
- rozporządzenie bhp – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.)
- rozporządzenie urlopowe – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.)
- rozporządzenie w sprawie służby bhp – rozporządzenie Rady Ministrów z 2.09.1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 109, poz. 704 ze zm.)
- rozporządzenie w sprawie szkolenia bhp – rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1327)
- rozporządzenie wypadkowe – rozporządzenie Rady Ministrów z 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870)
- r.p.z.m. – rozporządzenie Rady Ministrów z 28.05.1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2018 r. poz. 2010 ze zm.)
- r.r.u.z.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 4.04.2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz.U. Nr 34, poz. 408)
- r.s.u.w. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 927)
- r.ś.p. – rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1016)
- r.u.n.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632)
- r.u.w.p.n. – rozporządzenie Rady Ministrów z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm.)
- r.w.o.m. – rozporządzenie Rady Ministrów z 4.10.1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663)
- r.war.o.m. – rozporządzenie Rady Ministrów z 10.10.1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 662)
- r.w.u.r. – rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 11.03.2025 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. poz. 322)
- TFUE – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 47, ze zm.)
- TWE – Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (Dz.Urz. UE C 321E z 29.12.2006 r., s. 37)
- u.d.p.p.w. – ustawa z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2024 r. poz. 1491 ze zm.)
- u.e.r. – ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1631 ze zm.)
- u.i.p.p.k. – ustawa z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.)

- u.k.s.c. – ustawa z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 959 ze zm.)
- u.o.d.o. – ustawa z 10.05.2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1781)
- u.o.d.o. z 1997 r. – ustawa z 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 922 ze zm.)
- u.o.m.f.p. – ustawa z 20.01.2011 r. o odpowiedzialności majątkowej funkcjonariuszy publicznych za rażące naruszenie prawa (Dz.U. z 2016 r. poz. 1169)
- u.o.O. – ustawa z 11.03.2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz.U. z 2024 r. poz. 248 ze zm.)
- u.o.p. – ustawa z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2025 r. poz. 423)
- u.p.s. – ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1135)
- u.p.s. z 1990 r. – ustawa z 22.03.1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.)
- u.p.s.p. – ustawa z 18.12.1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. z 2018 r. poz. 577 ze zm.)
- u.p.z. – ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 214)
- u.r.p. – ustawy z 6.07.1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 499)
- u.r.s.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123)
- u.r.z.s. – ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 44 ze zm.)
- u.s.c. – ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 409)
- u.s.g. – ustawa z 8.03.1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2024 r. poz. 1465 ze zm.)
- u.s.i.p. – ustawa z 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.)
- u.s.m.p. – ustawa z 27.06.1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 437)
- u.s.o. – ustawa z 7.09.1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2024 r. poz. 750 ze zm.)
- u.s.p. – ustawa z 5.06.1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2024 r. poz. 107 ze zm.)
- ustawa o PIP – ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1712 ze zm.)
- ustawa o PIS – ustawa z 14.03.1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 416)
- ustawa o RDS – ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.)
- ustawa wypadkowa – ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 257 ze zm.)
- u.str.gm. – ustawa z 29.08.1997 r. o strażach gminnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1763)
- u.s.u.s. – ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 350 ze zm.)
- u.s.w. – ustawa z 5.06.1998 r. o samorządzie województwa (Dz.U. z 2025 r. poz. 581)
- u.ś.p.u.s. – ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2025 r. poz. 501)
- u.z.f.ś.s. – ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 288)
- u.z.g. – ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2025 r. poz. 570)
- u.z.n.k. – ustawa z 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2022 r. poz. 1233)
- u.z.p.t. – ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 236)
- u.z.s. – ustawa z 5.07.2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U. z 2021 r. poz. 170)
- u.z.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 440)

Czasopisma i publikatory

- Annales UMCS – Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska
- Apel. Lub. – Apelacja – Sąd Apelacyjny w Lublinie
- Apel. W-wa – Apelacja – Sąd Apelacyjny w Warszawie
- Biul. SAKa – Biuletyn Sądu Apelacyjnego w Katowicach
- Biul. SN – Biuletyn Sądu Najwyższego
- EPS – Europejski Przegląd Sądowy
- GP – Gazeta Prawna
- GSP – Gdańskie Studia Prawnicze
- GSP-Prz. Orz. – Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa
- KZS – Krakowskie Zeszyty Sądowe
- M. Praw. – Monitor Prawniczy
- MPP – Monitor Prawa Pracy
- NP – Nowe Prawo
- ONSA – Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
- ONSAiWSA – Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego i wojewódzkich sądów administracyjnych
- OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
- OSAB – Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego w Białymstoku
- OSASz – Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego w Szczecinie
- OSAW – Orzecznictwo Apelacji Wrocławskiej
- OSN – Orzecznictwo Sądu Najwyższego
- OSNAP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
- OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNC-ZD – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna – Zbiór Dodatkowy
- OSNKW – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karno i Wojskowa
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OSNPG – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Wydawnictwo Prokuratury Generalnej
- OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
- OSPiKA – Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
- OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
- OwSS – Orzecznictwo w Sprawach Samorządowych
- PiP – Państwo i Prawo
- PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
- POSAG – Przegląd Orzecznictwa Sądu Apelacyjnego w Gdańsku
- PPiPS – Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej
- PPH – Przegląd Prawa Handlowego
- PPP – Przegląd Prawa Publicznego
- Pr. Pracy – Prawo Pracy
- Pr. Sp. – Prawo Spółek
- Prok. i Pr. – Prokuratura i Prawo
- PS – Przegląd Sądowy
- RPEiS – Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
- R. Pr. – Radca Prawny
- Sam. Ter. – Samorząd Terytorialny
- Śl. Prac. – Służba Pracownicza
- SPPiPS – Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej
- St. Praw. – Studia Prawnicze

Studia i Materiały IPISS – Studia i Materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych
Zb. Orz. – Zbiór Orzeczeń
ZNUG – Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Gdańskiego
ZNUŁ – Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego

Inne

bhp – bezpieczeństwo i higiena pracy
GUS – Główny Urząd Statystyczny
KRS – Krajowy Rejestr Sądowy
MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy
NDN – najwyższe dopuszczalne natężenia
NDS – najwyższe dopuszczalne stężenia
NSA – Naczelny Sąd Administracyjny
OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
ONZ – Organizacja Narodów Zjednoczonych
PAN – Polska Akademia Nauk
PIP – Państwowa Inspekcja Pracy
PIS – Państwowa Inspekcja Sanitarna
PKD – Polska Klasyfikacja Działalności
RCL – Rządowe Centrum Legislacji
SA – Sąd Apelacyjny
SN – Sąd Najwyższy
SO – Sąd Okręgowy
SR – Sąd Rejonowy
TK – Trybunał Konstytucyjny
TS/TSUE – Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (do 1.12.2009 r. jako Trybunał Sprawiedliwości)
WSA – Wojewódzki Sąd Administracyjny
ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Wstęp

Idea kodyfikacji polskiego prawa pracy pojawiła się w latach czterdziestych dwudziestego wieku, jednak jej konkretyzacja nastąpiła na fali popaździernikowej liberalizacji życia społecznego. Została jednak zarzucona w okresie zastoju, jaki cechował peerelowskie lata 60. Dopiero w atmosferze pogrudniowej odnowy, w dniu 26.06.1974 r. uchwalono Kodeks pracy. Jego pierwotna wersja była w płaszczyźnie normatywnej emanacją relacji gospodarczo-społecznych zachodzących w stosunkach pracy realnego socjalizmu, opartego na centralnie sterowanej gospodarce planowej. Cechowały go z jednej strony uprzedmiotowienie i instrumentalizacja statusu pracowników, z drugiej – etatystyczna paternalizacja. Mechanizmy prawne zadekretowane kodeksowo zaczęły ulegać atrofii już w okresie posierpniowym, powodując dysfunkcjonalizację w relacjach stron stosunków pracy. Głęboki kryzys społeczno-gospodarczy dekady lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia w swych konsekwencjach spowodował dalszą erozję wielu instytucji kodeksowych. Zmiana ustroju na przełomie lat 80. i 90. rozpoczęła procesy dostosowania norm kodeksowych do standardów gospodarki rynkowej. W efekcie nastąpiło w podstawowym wymiarze konieczne upodmiotowienie stron stosunku pracy. Godzi się jednak zaakcentować, że ów skomplikowany proces trwa po dzień dzisiejszy poprzez kolejne częściowe nowelizacje. Jego następstwem jest wielowymiarowa dekompozycja Kodeksu pracy. Prowadzone prace kodyfikacyjne napotykają na poważne trudności, a złożoność społecznych i politycznych relacji w stosunkach pracy nie rokuje uchwalenia w najbliższym czasie nowych kodeksów.

Pod wpływem prawa międzynarodowego, zwłaszcza unijnego, oraz potęgujących się procesów inflacji normatywnej w okresie pandemii COVID-19 wzrosła kazuistyczność i nietransparentność regulacji kodeksowych. Zaistnienie tego rodzaju sytuacji uzasadnia przygotowanie siódmego wydania *Komentarza* przybliżającego Czytelnikowi zaistniałe w praktyce stosunków pracy problemy. Znajdują się w nim także komentarze do przygotowywanego projektu nowelizacji Kodeksu pracy, objętego drukiem sejmowym nr 934. Projektowane zmiany oraz komentarz do nich zamieszczone są pod treścią i komentarzem odpowiedniego artykułu kodeksowego i wyróżnione czcionką – kursywą, a także opatrzone stosownym przypisem. Zamiarem autorów jest przede wszystkim nakreślenie i przybliżenie zakresu oraz kierunku, w jakim zmiany w prawie pracy zmierzają, ponieważ, jeśli idzie o szczegółowe rozwiązania, które zostały omówione, wciąż jeszcze mamy do czynienia z projektem regulacji podlegającym modyfikacjom.

W swych założeniach *Komentarz* jest skierowany do szerokiego kręgu odbiorców. Mam tu na myśli menedżerów, kadrowców, związkowców, ale również osoby zajmujące się profesjonalną obsługą prawną podmiotów gospodarczych oraz funkcjonariuszy wymiaru sprawiedliwości. Publikacja ta może też być wykorzystywana w procesie dydaktycznym na studiach

prawniczych, administracyjnych i menedżerskich, umożliwia bowiem przygotowanie do zajęć seminaryjnych oraz zebranie literatury na potrzeby prac dyplomowych.

Komentarz ten jest pracą zbiorową, ale nie wspólną. Zamieszczone w nim zapatrywania są wyrazem indywidualnych poglądów autorów. W autonomiczny sposób w ramach uzgodnionej konwencji metodologicznej decydowali oni o przedstawieniu zagadnień merytorycznych. Żywię przekonanie, że przedstawione przez nich analizy okażą się użyteczne w prowadzeniu racjonalnego dyskursu prawniczego w stosunkach pracy.

Kraków, 9.05.2025 r.

Krzysztof W. Baran

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹

(Dz.U. z 2025 r. poz. 277*)

¹ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich: 1) dyrektywy 83/477/EWG z 19.09.1983 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 8 dyrektywy 80/1107/EWG) (Dz.Urz. WE L 263 z 24.09.1983, ze zm.), 2) dyrektywy 86/188/EWG z 12.05.1986 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie hałasu w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 137 z 24.05.1986), 3) dyrektywy 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 183 z 29.06.1989), 4) dyrektywy 89/654/EWG z 30.11.1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989), 5) dyrektywy 89/655/EWG z 30.11.1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989, ze zm.), 6) dyrektywy 89/656/EWG z 30.11.1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochrony osobistej (trzecia dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989), 7) dyrektywy 90/269/EWG z 29.05.1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników (czwarta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156 z 21.06.1990), 8) dyrektywy 90/270/EWG z 29.05.1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156 z 21.06.1990), 9) dyrektywy 90/394/EWG z 28.06.1990 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 196 z 26.07.1990, ze zm.), 10) dyrektywy 91/322/EWG z 29.05.1991 r. w sprawie ustalenia indykatorycznych wartości granicznych w wykonaniu dyrektywy 80/1107/EWG w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 177 z 5.07.1991), 11) dyrektywy 91/383/EWG z 25.06.1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 206 z 29.07.1991), 12) dyrektywy 91/533/EWG z 14.10.1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288 z 8.07.1992), 13) dyrektywy 92/57/EWG z 24.06.1992 r. w sprawie wprowadzenia w życie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscach tymczasowych lub ruchomych budów (ósma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245 z 26.08.1992), 14) dyrektywy 92/58/EWG z 24.06.1992 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (dziewiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245 z 26.08.1992), 15) dyrektywy 92/85/EWG z 19.10.1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 348 z 28.11.1992), 16) dyrektywy 93/104/WE z 23.11.1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 307 z 13.12.1993), 17) dyrektywy 94/33/WE z 22.06.1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. WE L 216 z 20.08.1994), 18) dyrektywy 96/34/WE z 3.06.1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ (Dz.Urz. WE L 145 z 19.06.1996), 19) (uchylony), 20) dyrektywy 97/80/WE z 15.12.1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.Urz. WE L 14 z 20.01.1998), 21) dyrektywy 98/24/WE z 7.04.1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy (czternaście dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 131 z 5.05.1998), 22) dyrektywy 99/70/WE z 28.06.1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 175 z 10.07.1999), 23) dyrektywy 1999/92/WE z 16.12.1999 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (piętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 23 z 28.01.2000), 24) dyrektywy 2000/34/WE z 22.06.2000 r. zmieniającej dyrektywę 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w celu objęcia sektorów i działalności wyłączonej z tej dyrektywy (Dz.Urz. WE L 195 z 1.08.2000), 25) dyrektywy 2000/39/WE z 8.06.2000 r. ustanawiającej pierwszą listę indykatorycznych wartości granicznych narażenia na czynniki zewnętrzne podczas pracy – w związku z wykonaniem dyrektywy Rady 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 142 z 16.06.2000), 26) dyrektywy 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L 180 z 19.07.2000), 27) dyrektywy 2000/54/WE z 18.09.2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 262 z 17.10.2000), 28) dyrektywy 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 2.12.2000), 29) dyrektywy 2002/44/WE z 25.06.2002 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (wibracji) (szesnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 177 z 6.07.2002), 30) dyrektywy 2003/10/WE z 6.02.2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeń-

stwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 42 z 15.02.2003), 31) dyrektywy 2010/18/UE z 8.03.2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.Urz. UE L 68 z 18.03.2010, s. 13), 32) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.06.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 186 z 11.07.2019, s. 105), 33) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 188 z 12.07.2019, s. 79), 34) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/431 z 9.03.2022 r. zmieniającej dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (Dz.Urz. UE L 88 z 16.03.2022, s. 1 oraz Dz.Urz. UE L 2023/90090 z 14.11.2023).

Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej, zamieszczone w niniejszej ustawie – z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej – dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej – wydanie specjalne.

* Uwzględni również ustawę z 9.05.2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk sejm. nr 934, oczekuje na rozpatrzenie przez Senat) zmieniającą nin. ustawę po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Preambuła. (uchylona)

Dział pierwszy. Przepisy ogólne

Rozdział I. Przepisy wstępne

Krzysztof W. Baran

Art. 1. [Zakres regulacji]

Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

1. W klasycznym ujęciu wypracowanym w jurysprudencji rzymskiej¹ *codex* oznaczał zbiór rozmaitych aktów prawnych wydawanych przez władze publiczne. Od czasów starożytnych pojęcie to ewoluuje w kierunku ustaw mających podstawowe znaczenie dla systemu prawnego. Współcześnie² przymiot kodeksu nadaje się aktom prawnym rangi ustawowej, które w sposób holistyczny regulują określoną dziedzinę życia społecznego, w tym przypadku stosunków pracy.
2. Kodeks pracy w systemie źródeł polskiego prawa pracy ma przymiot ustawy zwykłej. Nie stoi on hierarchicznie wyżej od jakiejkolwiek innej ustawy³. Oznacza to, że relacje między przepisami kodeksu a przepisami innych ustaw należy w wymiarze formalnym oceniać według ogólnych dyrektyw kolizyjnych obowiązujących przy wykładni prawa. Mimo to status Kodeksu pracy w ustawodawstwie pracy jest szczególnie ze względu na fakt, że zawiera on fundamentalne⁴ normy dla całego systemu prawa pracy (rozdział I i II), w tym sensie, iż są one doniosłe dla wykładni wszystkich przepisów prawa pracy. Wyznaczają one uniwersalne standardy normatywne dla wszystkich kategorii stosunków pracy, zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych, co ma swe uzasadnienie w argumencie *a rubrica*. W wymiarze aksjologicznym są one zakorzenione w wartościach powszechnie uznawanych w państwach cywilizacji przemysłowej.
3. Ogólną charakterystykę Kodeksu pracy rozpocznę od płaszczyzny podmiotowej. Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie stwierdzenie, że podstawowym postulatem formułowanym pod adresem ustaw posiadających przymiot kodeksu jest ich powszechność.

¹ Por. J. Sondel, *Słownik łacińsko-polski dla prawników i historyków*, Kraków 1997, s. 162.

² Por. *Leksykon prawniczy*, red. U. Kalina-Prasznic, Warszawa 1997, s. 100.

³ W świetle wyroku SN z 9.07.2014 r., I PK 21/14, LEX nr 1480285, Kodeks pracy w zakresie wynagrodzenia i nawiązania stosunku zatrudnienia w spółce jest nadrzędny nad prawem upadłościowym i naprawczym.

⁴ Por. K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 821 i n.

W doktrynie prawa pracy pojmuje się ją jako objęcie regulacją kodeksową wszystkich kategorii pracowników niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy. Ze względu na fakt, że *de lege lata* Kodeks reguluje status zarówno pracowników umownych, jak i pozaumownych, można przyjąć, iż cechuje się tak ujmowaną powszechnością. Co więcej, w ostatnich dwóch dekadach wykazuje on wyraźną tendencję ekspansywną, ukierunkowaną na niepracownicze stosunki zatrudnienia, zarówno cywilnoprawne, jak i administracyjnoprawne.

4. Jeżeli na zagadnienie powszechności regulacji kodeksowej spojrzemy szerzej, przez pryzmat kryterium podmiotowo-przedmiotowego, to wówczas rysujący się obraz będzie znacząco bardziej zróżnicowany. W tego rodzaju kompleksowym ujęciu widać bowiem wyraźnie, że normy Kodeksu pracy określają jedynie część statusu pracowników i pracodawców. W najszerszym wymiarze regulują one prawa i obowiązki osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę⁵, z wyjątkiem umowy spółdzielczej. W znacząco węższym wymiarze czynią to w odniesieniu do zatrudnionych na podstawie mianowania, powołania lub wyboru. Główny ciężar określenia statusu pracowników pozaumownych spoczywa na pragmatykach zawodowych.

Jedynie marginalnie przepisy Kodeksu pracy wyznaczają pozycję innych podmiotów niż strony stosunku pracy. Chodzi tu zwłaszcza o związki zawodowe, organizacje pracodawców, organy partycypacyjne oraz zatrudnionych na innych niż stosunek pracy podstawach. Zagadnienia organizacji rynku pracy na przykład w odniesieniu do bezrobotnych⁶ bądź cudzoziemców⁷ również nie znajdują swego miejsca w regulacji kodeksowej. Na tle powyższych ustaleń uprawniona jest więc konstatacja, że w świetle kryterium heterogenicznego, tj. podmiotowo-przedmiotowego, Kodeks pracy cechuje się ograniczoną zupełnością, przede wszystkim odnoszącą się do instytucji przynależnych do indywidualnego prawa pracy.

- 5.1. W płaszczyźnie przedmiotowej konstrukcja Kodeksu pracy ma charakter klasyczny, oparta jest bowiem na trzyczęściowej strukturze wewnętrznej. Składają się nań: część ogólna (art. 1–18⁵ k.p.), część szczególna (art. 22–295 k.p.) i część końcowa (art. 297–304⁵ k.p.). W przeszłości regulacja normatywna była poprzedzona preambułą określającą ideologiczno-aksjologiczne założenia kodyfikacji prawa pracy. Ze względu na ich dezaktualizację w warunkach gospodarki wolnorynkowej została ona uchylona przy okazji rekodyfikacji w 1996 r. Jej funkcję *de lege lata* przejął art. 24 Konstytucji RP.

- 5.2. Dla systemu prawa pracy pierwszoplanowe znaczenie ma część ogólna Kodeksu pracy. Zostały w niej bowiem zamieszczone podstawowe zasady prawa pracy. Wyznaczają one, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i zbiorowym, fundamentalne wolności i uprawnienia pracownicze. Normy te formułują najogólniejsze dyrektywy interpretacyjne dla stosunków pracy.

Uniwersalne znaczenie mają też definicje przyjęte w części ogólnej Kodeksu pracy. Mam tu na myśli zwłaszcza pojęcie pracownika, pracodawcy i jego reprezentacji oraz prawa pracy. Rzutują one w sposób bezpośredni na wykładnię i stosowanie wszelkich norm obowiązujących w systemie prawa pracy, także tych o charakterze swoistym. W tej części Kodeksu istotne znaczenie mają również regulacje dotyczące nadużycia prawa w stosunkach pracy.

⁵ Wyjątkowy status w tej kategorii pracowników posiadają pracownicy tymczasowi, których prawa i obowiązki reguluje osobna ustawa.

⁶ Por. A. Kosut [w:] *System prawa pracy*, t. VIII, *Prawo rynku pracy*, red. M. Włodarczyk, Warszawa 2018, s. 402 i n.

⁷ Por. L. Mitrus [w:] *System prawa pracy*, t. VIII, *Prawo rynku pracy*, red. M. Włodarczyk, Warszawa 2018, s. 1318 i n. oraz 1366 i n.

5.3. Część szczegółowa Kodeksu pracy swym zakresem przedmiotowym obejmuje – w zróżnicowanych proporcjach – wszystkie trzy podstawowe części prawa pracy, a to indywidualne, zbiorowe i procesowe. Przepisy Kodeksu dotyczą przede wszystkim sfery obligacyjnej. Wyznaczają status stron stosunku pracy, począwszy od jego nawiązania, poprzez treść i przekształcenia, skończywszy na rozwiązaniu i wygaśnięciu. Ponadto należy dodać do tego normy spełniające funkcje gwarancyjne, służące wykonaniu praw i obowiązków stron, mające charakter prawnokarny bądź procesowy. Uprawnione jest więc stwierdzenie o umiarkowanej uniwersalności regulacji kodeksowej.

W tym miejscu godzi się zaakcentować, że obok norm należących do indywidualnego i procesowego prawa pracy w Kodeksie znajdują się również przepisy należące do zbiorowego prawa pracy (zatrudnienia). Mam tu na myśli zwłaszcza dział jedenasty, który reguluje zasady zawierania układów zbiorowych pracy⁸. Regulacja ta tylko pośrednio koreluje z postanowieniami art. 1 k.p. W tym kontekście uprawniona jawi się konstatacja, że w płaszczyźnie przedmiotowej część szczegółowa Kodeksu pracy ma charakter heterogeniczny.

5.4. Wedle klasycznej konstrukcji wewnętrznej ustaw Kodeks pracy zamyka część końcowa (dział piętnasty). W ujęciu przedmiotowym zawiera ona trzy kategorie przepisów: delegacyjne, odsyłające oraz szczególne. Jeśli chodzi o tę pierwszą kategorię, to stanowią ją normy upoważniające centralne organy administracji państwowej do wydania rozporządzeń precyzujących status stron stosunku pracy. Do drugiej kategorii zaliczam normy odsyłające poza system prawa pracy (np. art. 301 k.p.). Centralną rolę odgrywa tutaj art. 300 k.p., określający przesłanki stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w ramach stosunku pracy. Trzecią kategorię stanowią natomiast przepisy szczególne, które regulują status prawny osób wykonujących zatrudnienie niepracownicze, do których mają zastosowanie wybrane przepisy Kodeksu (np. osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą).

6. W płaszczyźnie przedmiotowej obowiązująca formuła Kodeksu cechuje się brakiem wewnętrznej proporcji. Oto z jednej strony mamy do czynienia z nadregulacją⁹, przejawiającą się zbyt wysokim poziomem szczegółowości norm kodeksowych. Egzemplifikacją tego zjawiska są przepisy działu dziesiątego, które w sposób kazuistyczny określają warunki bhp. Z drugiej strony, w Kodeksie wiele ważkich instytucji o charakterze ogólnym zostało pominiętych, co skutkuje koniecznością częstego odwoływania się do przepisów Kodeksu cywilnego. Następstwem tej sytuacji jest brak koincydencji systemowej, co jest istotnym czynnikiem dysfunkcyjnym w praktycznym stosowaniu norm kodeksowych.

Kodeks pracy w wymiarze przedmiotowym nie ma obecnie przymiotu ustawy kompleksowej ani tym bardziej kompletnej. Poza Kodeksem pracy znajduje się bowiem przeważająca część przepisów zbiorowego i procesowego prawa pracy oraz znacząca część szczególnych przepisów indywidualnego prawa pracy (np. urzędniczego).

7. W systemie polskiego prawa pracy obok Kodeksu pracy źródłem prawa są też inne, nader liczne ustawy. W tym komentarzu nie wydaje się celowe ich wyliczanie. Jest to następstwo faktu, że Konstytucja RP co do zasady nie tworzy barier dla ustawodawstwa pracy ani w sferze podmiotowej, ani w sferze przedmiotowej. Pozostają one nawet w swoistym rozproszeniu, co niekiedy negatywnie rzutuje na mechanizm holistycznej wykładni prawa pracy. W tym

⁸ Por. K.W. Baran, *Model of Collective Labour Agreements in the Polish Legal System*, PiZS 2019/2, s. 6 i n.

⁹ Por. B. Wagner [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2008, s. 13.

kontekście istotną funkcję odgrywają normy kodeksowe zawierające podstawowe zasady prawa pracy. Statuują one centralne dyrektywy interpretacyjne dla całego systemu prawa pracy.

Krzysztof W. Baran

Art. 2. [Definicja pracownika]

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

- 1.1. Artykuł 2 k.p. formułuje materialnoprawną definicję¹⁰ pracownika dla całego systemu polskiego prawa pracy. Ma ona charakter uniwersalny, ponieważ odnosi się zarówno do indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. Status pracownika w sferze normatywnej¹¹ nabywa się przez nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, powołania¹², mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę¹³. Nie jest elementem koniecznym faktyczne wykonywanie pracy czy otrzymywanie wynagrodzenia. Decydujące znaczenie dla zyskania przymiotu pracownika ma istnienie między stronami stosunku pracy więzi obligacyjnej, choćby nie miała charakteru umownego.
- Wyliczenie w art. 2 k.p. aktów kreujących stosunek pracy ma charakterze enumeratywny, a zatem nie może być rozszerzane na inne podstawy. Tego rodzaju opcja interpretacyjna wynika z imperatywnego charakteru komentowanego przepisu. W praktyce oznacza to, że podmioty funkcjonujące w stosunkach pracy nie są uprawnione do tworzenia samoistnych podstaw stosunku pracy, choćby w ramach nienazwanych umów prawa pracy¹⁴. W tej materii obowiązuje ograniczona swoboda umów, a strony stosunku pracy muszą poruszać się w granicach podstaw zakreślonych w art. 2 k.p.
- 1.2. Taksatywność wyliczenia aktów (podstaw¹⁵) kreujących stosunek pracy w komentowanym przepisie nie oznacza *numerus clausus* w wymiarze kontraktowym. *De lege lata* umowy o pracę są regulowane zarówno w przepisach kodeksowych (np. art. 25 i 194 k.p.), jak i pozakodeksowych. Klasycznym przykładem pozakodeksowej umowy o specyficznej trójstronnej strukturze jest umowa o pracę tymczasową, regulowana odrębną ustawą¹⁶.
- 1.3.1. Analizując status pracownika, warto zwrócić uwagę na sposób zawarcia stosunku pracy. Wielokroć pojęcie to jest mylone z podstawami nawiązania stosunku pracy. Tymczasem sposób nawiązania stosunku pracy to procedura (tryb) dojścia przez strony do złożenia zgodnego

¹⁰ Na temat socjologicznego znaczenia pojęcia pracownika zob. P. Korus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 5–6.

¹¹ Zagadnienia podmiotowości pracowniczej zostaną bliżej omówione w komentarzu do art. 22 k.p. W tej materii zob. G. Goździewicz [w:] *System prawa pracy*, t. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 113 i n. oraz powołana tam literatura.

¹² Por. wyrok SN z 15.05.2018 r., I PK 68/17, LEX nr 2553871.

¹³ Por. postanowienie NSA z 13.11.2013 r., II FZ 784/13, LEX nr 1397910; wyrok SA w Lublinie z 17.08.2016 r., III AUa 258/16, LEX nr 2109258; wyrok SA w Szczecinie z 29.06.2017 r., III AUa 709/16, LEX nr 2369726, teza 2.

¹⁴ Por. Z. Kubot, *Umowa nienazwana jako podstawa powstania stosunku pracy* [w:] *Prawo pracy. Zabezpieczenie społeczne*, red. B.M. Cwiertniak, Opole 2001, s. 30 i n.

¹⁵ Nietrafnie przyjął Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 15.03.2018 r., III AUa 1286/17, LEX nr 2533318, że art. 2 k.p. określa sposób nawiązania stosunku pracy.

¹⁶ Ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

oświadczenia woli w kwestii zawarcia stosunku pracy. W tym opracowaniu swoje rozważania skupię na umowie o pracę jako najpowszechniejszej podstawie stosunku pracy.

1.3.2. Powszechne ustawodawstwo pracy reguluje problematykę sposobów zawierania umów o pracę niekompleksowo, określając jedynie niektóre wymiary szeroko pojmowanego procesu rekrutacyjnego. Bardziej szczegółowo mechanizmy te są określone w pragmatykach urzędniczych¹⁷. W celu wypełnienia luki występującej w prawie pracy należy zatem sięgnąć do regulacji cywilnoprawnych. Na tym tle powstaje pytanie, czy możliwe jest stosowanie w tej materii norm Kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 k.p. Tekstualnie ów przepis dotyczy tylko norm Kodeksu cywilnego stosowanych w stosunku pracy. Tymczasem mechanizmów dochodzenia przez strony do zawarcia umowy o pracę nie można zakwalifikować w wymiarze przedmiotowym jako stosunek pracy, ponieważ on jeszcze nie istnieje. Względy celowości przemawiają jednak za rozszerzającą wykładnią ze względu na fakt, że mamy tu do czynienia z obiektywną luką prawną. W mojej ocenie w oparciu o dyrektywę *ab exemplo* uprawnione jest odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego dotyczącego zawierania umów zgodnie z regulacją przyjętą w art. 300 k.p. Rozszerzająca interpretacja wskazanego przepisu realizuje w praktyce systemowy zakaz wykładni przepisów prowadzący do luk. Odrzucenie klauzuli odpowiedniości z art. 300 k.p. skutkowałoby w stosunkach pracy koniecznością stosowania norm Kodeksu cywilnego¹⁸ o sposobach zawierania umów bezpośrednio.

1.3.3. W ujęciu kompleksowym na gruncie norm ustawowych można wyróżnić trzy podstawowe sposoby nawiązania umowy o pracę: negocjacyjny, ofertowy oraz konkursowy. Z natury rzeczy w stosunkach pracy nie mają zastosowania aukcja i przetarg. W tym miejscu godzi się zaakcentować, że powyższa typologia nie ogranicza możliwości zawarcia umowy o pracę w inny sposób. Konstatacja ta ma swe uzasadnienie w zasadzie swobody umów, która może przejawiać się zarówno w homogenicznych, jak i heterogenicznych (mieszanych) mechanizmach dochodzenia stron do złożenia zgodnego oświadczenia woli.

Kierując się dyrektywą transparentności wywodów, swoje rozważania skupię na trzech homogenicznych sposobach zawierania umów o pracę: ofertowym, negocjacyjnym i konkursowym.

1.4.1. Istota trybu ofertowego¹⁹ polega na tym, że strony zawierają umowę o pracę na podstawie wyodrębnionych i autonomicznych oświadczeń woli²⁰ – oferent przedstawia stanowczą propozycję jej zawarcia, oblat zaś aprobując ją przyjmuje²¹. W ujęciu podmiotowym w stosunkach pracy w roli oferenta i oblata może wystąpić zarówno podmiot zatrudniający, jak i kandydat na pracownika. Mechanizm ten będzie miał zastosowanie nie tylko do umowy na czas nieokreślony, ale również do umów terminowych.

Na tym tle rodzi się pytanie, czy jako ofertę można kwalifikować sformułowaną publicznie propozycję zawarcia umowy o pracę skierowaną do nieokreślonego kręgu osób. W mojej

¹⁷ Por. np. art. 6 i 26 u.s.c. W tej materii zob. też M. Tomaszewska [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, s. 134 i n.

¹⁸ Por. B. Gawlik, *Procedura zawierania umowy na tle ogólnych przepisów prawa cywilnego*, Kraków 1977, -passim.

¹⁹ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2, *Prawo stosunku pracy*, Warszawa-Kraków 1986, s. 9–10.

²⁰ Por. S. Grzybowski, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1974, s. 222; B. Gawlik, *Procedura...*, s. 43 i n.; Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2009, s. 296 i n.; P. Machnikowski, *Kierunek zmian w przepisach o zawieraniu umów*, „Transformacje Prawa Prywatnego” 2003/2.

²¹ Na temat funkcji oferty zob. B. Gawlik, *Procedura...*, s. 45–47.

ocenie tekstualne brzmienie art. 66 § 2 k.c. nie uprawnia do sformułowania aprobowanej odpowiedzi, ponieważ przepis ten w sposób jednoznaczny wskazuje na zindywidualizowany podmiotowo charakter oferty. Poglądu tego nie zmieniają regulacje przyjęte w art. 66¹ k.c., gdyż norma ta ma charakter *lex specialis* i odnosi się do stosunków gospodarczych. Choćby ogłoszenie zamieszczone przez podmiot zatrudniający o wolnym miejscu pracy lub poszukiwaniu pracowników zawierało rodzaj pracy i rodzaj umowy, nie może być kwalifikowane jako oferta, ale jako zaproszenie²² do podjęcia negocjacji w celu zawarcia umowy o pracę.

Zagadnieniem wymagającym rozważenia jest też zagadnienie, czy oferent może jednym oświadczeniem złożyć oblatowi kilka ofert zawarcia umowy o pracę (np. różniących się rodzajem pracy). *De lege lata* taka sytuacja wydaje się dozwolona, z tym że *natura rerum* przyjęcie jednej z nich powoduje wygaśnięcie pozostałych.

1.4.2. W stosunkach pracy oferta zawarcia umowy o pracę powinna zawierać, zgodnie z art. 66 § 1 k.c., istotne postanowienie tej umowy²³. Wątpliwości budzi, które z postanowień mają przedmiot istotnych. W oparciu o dyrektywy interpretacyjne *a complementudine* i *a cohaerentia* należy odwołać się do regulacji z art. 22 i 29 k.p. Ze względu na fakt, że art. 66 § 1 k.c. nie rozróżnia przedmiotowo i podmiotowo istotnych postanowień umownych, należy przyjąć, że w rachubę w tej materii wchodzi co najmniej faktory przewidziane w art. 22 i 29 k.p. Dotyczy to konkretnie rodzaju pracy, wynagrodzenia, czasu pracy oraz miejsca świadczenia pracy²⁴. Wydaje się, że *de lege lata* jest to minimalny standard istotnych postanowień, które powinny znaleźć się w ofercie pracy. Nie ma natomiast przeszkód prawnych, żeby oferent rozszerzył katalog istotnych postanowień, nawet poza ten przewidziany w art. 29 § 1 k.p. Względny prakseologiczny uprawniający do sformułowania poglądu, zgodnie z którym im bardziej precyzyjna przedmiotowo oferta, tym mniejsze pole do ewentualnych wątpliwości i sporów po zawarciu umowy. Jeżeli jednak one nastąpią, każda ze stron ma możliwość dokonania przed sądem pracy ustaleń w trybie art. 189 k.p.c.

1.4.3. W tym miejscu należy wspomnieć, że art. 5 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z 10.05.2023 r.²⁵ w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania osoby starające się o zatrudnienie mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji w kwestii:

- a) początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału – opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriach – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska; oraz
- b) w stosownych przypadkach – odpowiednich przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska.

Informacje te należy przekazać w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia.

Regulacja ta po implementacji będzie miała zastosowanie także do niektórych ofert.

Zakres sformułowanych przez oferenta istotnych postanowień umowy z natury rzeczy będzie zróżnicowany w zależności chociażby od tego, z jakim rodzajem umowy o pracę mamy

²² Por. Z. Radwański, *Prawo...*, 2009, s. 296.

²³ Por. Z. Radwański, *Prawo...*, 2009, s. 269.

²⁴ Por. M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 246.

²⁵ Dz.Urz. UE L 132 z 17.05.2023 r., s. 21.

do czynienia. Jeżeli oferta dotyczy umowy o pracę na czas określony, czas jej trwania ma niewątpliwie przymiot istotnego postanowienia w rozumieniu art. 66 § 1 k.c. Odmienne sytuacja kształtuje się²⁶ w umowach na okres próbny, gdyż w tej materii można stosować subsydiarnie regulacje rangi ustawowej.

W ofercie (ogłoszeniu) mogą też zostać zamieszczone inne niż istotne postanowienia umowne (np. kwalifikacje zawodowe) zgodnie z dyrektywą *quod lege non prohibitum, licitum est*. One także muszą zostać zaakceptowane przez oblata, żeby doszło do zawarcia umowy o pracę. W ofercie może również znaleźć się cała treść umowy o pracę lub jej wzór.

- 1.4.4.** Oferta ma charakter stanowczego oświadczenia woli²⁷, co oznacza, że wiąże oferenta, dzięki czemu oblat może przez przyjęcie oferty doprowadzić do zawarcia umowy. Tego rodzaju opcja interpretacyjna *implicite* wynika z art. 66 § 2 k.c. Niewiążący komunikat o poszukiwaniu pracowników wykonujących konkretny rodzaj pracy czy zawód nie może być kwalifikowany jako oferta.

W tym kontekście rozważenia wymaga zakres temporalny²⁸ związania oferenta złożoną ofertą. Zgodnie z zasadą swobody umów termin ten może być określony datą kalendarzową, a nawet godzinową oraz ewentualnie przez wskazanie zdarzenia, które nastąpi w przyszłości²⁹ (np. podpisanie kontraktu na realizację inwestycji). W sytuacji gdy termin związania ofertą nie został w niej sprecyzowany, subsydiarnie zastosowanie mają mechanizmy temporalne określone w art. 66 § 2 k.c.

W zależności od sytuacji komunikacyjnej stron czas obowiązywania oferty może w praktyce być zróżnicowany³⁰. Jeżeli została ona złożona w obecności oblata lub za pomocą środka bezpośredniej komunikacji (np. telefon, komunikator internetowy), przestaje wiązać, jeżeli nie przyjęto jej niezwłocznie. Jeśli natomiast została złożona w inny sposób (np. pocztą, e-mailowo, SMS-owo), przestaje wiązać z upływem czasu, w którym składający ofertę mógł w zwykłym toku czynności otrzymać odpowiedź bez nieuzasadnionego opóźnienia. W obu sytuacjach art. 66 § 2 k.c. posługuje się pojęciami niedookreślonymi. Niezwłoczność odpowiedzi oblata trudno zdefiniować w sposób abstrakcyjny. Możliwe wydaje się jedynie deskryptywne określenie, że okres potrzebny na udzielenie odpowiedzi powinien umożliwić oblatowi rozważenie warunków umowy i racjonalne podjęcie decyzji³¹. Również w przypadku umów o pracę należy przyjąć pragmatyczne stanowisko sformułowane przez doktrynę prawa cywilnego³², że czas związania ofertą nie przekracza czasu trwania spotkania lub rozmowy, w toku której oferta została złożona³³.

Związanie ofertą ustaje, gdy oblat odmówi jej przyjęcia. Może to nastąpić w dowolnej formie. Późniejsza zmiana przez niego decyzji w tej materii nie rzutuje już na ważność oferty.

²⁶ T. Zieliński (*Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2..., s. 9) wyraził pogląd, że oferta musi zawierać co najmniej określenie przedmiotowo istotnych postanowień proponowanej umowy, a więc w każdym razie rodzaj pracy.

²⁷ Por. S. Grzybowski, *Prawo...*, s. 222–223; Z. Radwański, *Prawo...*, 2009, s. 298.

²⁸ Por. też B. Gawlik, *Procedura...*, 2009, s. 48 i n.

²⁹ Por. P. Machnikowski [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, Warszawa 2008, s. 168.

³⁰ Por. Z. Radwański, *Prawo...*, 2009, s. 299–300; B. Gawlik, *Procedura...*, s. 48–57.

³¹ Trafnie uważał S. Grzybowski (*Prawo...*, s. 223), że „niezwłocznie” oznacza bez nieuzasadnionej zwłoki, nie zaś natychmiast.

³² Por. P. Machnikowski [w:] *Kodeks...*, red. E. Gniewek, s. 169.

³³ Na temat wadliwego przyjęcia oferty zob. B. Gawlik, *Procedura...*, s. 93–98.

1.4.5. Przyjęcie oferty – także zawarcia umowy o pracę – następuje przez stanowcze oświadczenie woli jej zawarcia³⁴. A *limine*, ze względu na obowiązującą w ustawodawstwie pisemną formę zawarcia umowy o pracę, należy odrzucić stanowisko, że umowa ta może zostać zawarta przez każde zachowanie oblaty zdolne do wyrażenia jej zawarcia. Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma swe uzasadnienie w zasadzie pewności prawnej w stosunkach pracy.

W stosunkach pracy ma też zastosowanie dyrektywa sformułowana w art. 68 k.c., zgodnie z którą przyjęcie oferty z zastrzeżeniami lub uzupełnienie jej treści (np. w zakresie metody obliczania wynagrodzenia) poczytuje się za nową ofertę (por. art. 70 k.c.). Do tzw. kontroferty mają zastosowanie wszystkie mechanizmy prawne wcześniej omówione.

1.4.6. Zawarcie umowy o pracę w trybie ofertowym następuje w chwili otrzymania przez oferenta oświadczenia oblaty o przejściu oferty. Wówczas to na pracodawcy ciąży, niezależnie od tego, w jakiej roli występował – oferenta czy oblaty – obowiązek potwierdzenia zawarcia umowy zgodnie z postanowieniami art. 29 § 2 *in fine* k.p.

1.5.1. Szczególną postacią zawarcia umowy o pracę na podstawie oferty jest powstanie stosunku pracy przez dopuszczenie do pracy osoby, która wyraziła gotowość podjęcia określonego zatrudnienia, tzn. konkludentny sposób zawarcia umowy o pracę. Zawarcie umowy o pracę następuje w sytuacji, gdy z zachowań obu podmiotów wyraźnie wynika wola współdziałania przy świadczeniu pracy. W tym kierunku podąża też judykatura Sądu Najwyższego³⁵, w której przyjęto, że oświadczenia woli kontrahentów nie muszą być wyraźne w swej treści. Zgodnie bowiem z art. 60 k.c. wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie, które ową wolę ujawnia w sposób dostateczny. Faktor „dostateczności” po stronie pracownika może polegać na podjęciu i wykonywaniu pracy, ze strony pracodawcy zaś na dopuszczeniu do jej wykonywania w warunkach zdefiniowanych w art. 22 k.p. Dopuszczenie to może mieć albo charakter aktywny, na przykład przez określenie wymiaru zadań, wydawanie poleceń dotyczących sposobu wykonywania pracy, rozdysponowanie środków pracy, albo pasywny przez przyjęcie wykonywania pracy do milczącej aprobaty. W tym drugim przypadku ma zastosowanie uniwersalna dyrektywa *qui tacet, consentire videtur*. W tym kontekście warto przywołać stanowisko wyrażone w wyroku SN z 8.10.1987 r., I PRN 47/87³⁶, w którym stwierdzono, że mimo niezachowania formy pisemnej doszło do zawarcia umowy o pracę, jeżeli osoba kierująca oświadczyła, że jest pracodawcą, kierowała pracą oraz wypłacała wynagrodzenie.

Przy konkludentnym nawiązaniu umowy o pracę w praktyce powstaje problem rozróżnienia tych umów od umów cywilnoprawnych mających za przedmiot świadczenie pracy. W tej materii obowiązują ogólne mechanizmy delimitacyjne ustanowione w art. 22 § 1 k.p., poczynawszy od obowiązku osobistego świadczenia, skończywszy na odpłatności i ryzyku pracodawcy. Oczywiście oświadczenie woli *per facta concludentia* musi być złożone przez podmioty zdolne i umocowane do zawarcia umowy o pracę.

1.5.2. Minimalnym standardem dla tego sposobu nawiązania umowy o pracę jest określenie rodzaju pracy³⁷. Może to nastąpić tylko przez uogólnienie czynności zawodowych faktycznie wy-

³⁴ Por. Z. Radwański, *Prawo...*, 2009, s. 301.

³⁵ Por. wyrok SN z 31.08.1977 r., I PRN 112/77, LEX nr 14418.

³⁶ LEX nr 1671840.

³⁷ Por. M. Gersdorf-Giaro, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 181.

konywanych przez dopuszczonego do pracy oraz posiadane przezeń kwalifikacje zawodowe i przymioty charakterologiczne.

Z natury rzeczy przy konkludentnym sposobie nawiązania umowy o pracę wątpliwości nasuwa jej rodzaj. *De lege lata* nie sposób sformułować w tej materii abstrakcyjnej dyrektywy, gdyż zawsze decydujące znaczenie ma kontekst sytuacyjny, w jakim nastąpiło dopuszczenie do pracy. Dlatego też waloru uniwersalności nie mają stanowiska wyrażone w judykaturze Sądu Najwyższego. W wyroku z 12.09.1990 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli zakład pracy podał w pisemnej propozycji dokładny czas trwania umowy o pracę oraz jej warunki, pracownik zaś przystąpił do wykonywania czynności, a następnie pobrał wynagrodzenie, to doszło w sposób dorozumiany do zawarcia umowy o pracę na czas określony. Z kolei w wyroku z 4.11.2009 r., I PK 105/09³⁸, Sąd Najwyższy przyjął, że w przypadku, kiedy doszło do zawarcia umowy po rozwiązaniu umowy na okres podany, należy z reguły przyjąć, tak jak w tej konkretnej sprawie, iż doszło do nawiązania umowy na czas nieokreślony. W tym miejscu warto podkreślić, że *de lege lata* nie ma domniemania zawarcia umowy na czas nieokreślony, gdy strony kontynuują stosunek pracy po ustaniu umowy na okres próbny bądź innej umowy terminowej. Dopiero zbadanie zachowań stron pozwala określić ich zamiar co do zawarcia nowej umowy w wymiarze temporalnym. Jeżeli natomiast strony nie objęły tych elementów zakresem swoich, choćby dorozumianych, oświadczeń woli, to obowiązuje dyrektywa z art. 18 § 1 k.p.

1.5.3. Jeśli chodzi o wymiar temporalny zawarcia umowy o pracę w sposób konkludentny, to należy w tej materii stosować dyrektywę sformułowaną w art. 70 § 1 *in fine* k.c. Uprawnione zatem jest przyjęcie, że umowa ta zostaje zawarta z chwilą przystąpienia do pracy. Na pracodawcy ciąży wówczas obowiązki wynikające z art. 29 § 2 k.p. Ze względu na fakt, że przy konkludentnym sposobie zawarcia umowy nie jest możliwe potwierdzenie pracownikowi warunków świadczenia przed jej rozpoczęciem, należy przyjąć, kierując się dyrektywą celowości, że pracodawca powinien to uczynić niezwłocznie po rozpoczęciu pracy, jak tylko powyższe o tym stosowne informacje.

1.6.1. Istota trybu negocjacyjnego³⁹ zawierania umowy o pracę polega na tym, że strony, tj. kandydat na pracownika oraz podmiot zatrudniający, prowadzą rokowania w celu uzgodnienia warunków świadczenia pracy w ramach umowy o pracę. Następuje to poprzez wielopłaszczyznowo prowadzony proces komunikacji, w którym podmioty biorące udział w negocjacjach przekazują sobie informacje i formułują postulaty oraz oceny w celu osiągnięcia konsensusu co do warunków zatrudnienia. Dochodzenie do niego następuje stopniowo, poprzez uzgodnienia poszczególnych klauzul umownych. Jeżeli negocjacje zostały podjęte w następstwie ogłoszenia, mogą w nich mieć zastosowanie regulacje przewidziane w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z 10.05.2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.

Obowiązujące przepisy nie precyzują form negocjacji, a zatem zgodnie z zasadą swobody umów mogą być one prowadzone zarówno w bezpośrednio, jak i za pomocą środków łączności tradycyjnych (np. listownie) bądź elektronicznych (np. e-mail, SMS, platformy społecznościowe). To strony decydują o przebiegu negocjacji. Jest oczywiste, że środki komunikacji mogą

³⁸ LEX nr 558562.

³⁹ Por. wywody na temat rokowań – B. Gawlik, *Procedura...*, s. 7.

być zmienione stosownie do potrzeb konkretnej sytuacji. W efekcie mogą mieć charakter heterogeniczny (np. telefoniczno-e-mailowy).

- 1.6.2.** Artykuł 72 k.c. ramowo, a zarazem subsydiarnie określa procedurę negocjacyjną. Ma on swe zastosowanie w stosunkach pracy tylko wówczas, gdy podmiot zatrudniający i osoba ubiegająca się o zatrudnienie prowadzą negocjacje w celu zawarcia konkretnej umowy o pracę.
- 1.6.3.** Negocjacje w sprawie zawarcia umowy o pracę mogą być prowadzone nie tylko przez podmiot zatrudniający i kandydata na pracownika, ale również przez ich pełnomocników⁴⁰. Wydaje się, że w tej materii nie jest wystarczające pełnomocnictwo ogólne. Mocodawca powinien bowiem wyraźnie określić, że chodzi o zawarcie umowy o pracę, a zatem udzielić tzw. pełnomocnictwa szczególnego⁴¹.
- 1.6.4.** Negocjacje w sprawie zawarcia umowy o pracę wymagają określenia ich merytorycznego zakresu, a więc wszystkich aspektów umowy istotnych dla stron. Nie musi być to sformalizowane, choć niewątpliwie użyteczne jest sporządzenie ich katalogu.
- Przedmiotem rokowań mogą być wszelkie faktory definiujące treść stosunku pracy, nie tylko te określone ustawowo. Oznacza to, że strony, w ramach trybu przewidzianego w art. 72 k.c., mogą poczynić odmienne ustalenia niż obowiązujące na gruncie swoistych źródeł prawa pracy. W tym miejscu warto jednak zaakcentować, że ze względu na semiimperatywny charakter norm tego prawa kierunek negocjacji może być wyznaczony wyłącznie na podwyższenie standardów. Fakt stosowania mechanizmów przewidzianych w art. 72 § 1 k.c. nie uzasadnia w żadnym przypadku ograniczenia uprawnień bądź zwiększenia obowiązków zadekretowanych ustawowo przepisami prawa pracy.
- 1.6.5.** Umowa o pracę zostaje zawarta w trybie negocjacyjnym, jeśli strony uzgodnią wszystkie jej postanowienia, które były przedmiotem rokowań. *A contrario* z art. 72 § 1 *in fine* k.c. wnioskuję, że nieosiągnięcie porozumienia choćby co do jednego elementu negocjacji sprawia, iż umowa nie dochodzi do skutku. Wykładnia tekstualna omawianego przepisu jednoznacznie przesądza, że konsensus negocjacyjny musi dotyczyć całego merytorycznego obszaru prowadzonych rokowań, a nie tylko niektórych faktorów, choćby w praktyce najważniejszych, jak rodzaj pracy czy wysokość wynagrodzenia. Nie oznacza to jednak, że w ramach wolności umów strony nie mogą ograniczyć pierwotnie przyjętego zakresu rokowań i zawrzeć umowy o pracę w okrojonej wersji. W następstwie tego postanowienia nieuzgodnione mogą zostać odrzucone i w ich miejsce zostaną zastosowane normy prawa pracy, albo mogą stanowić podstawę do prowadzenia dalszych negocjacji, które w konsekwencji doprowadzą do zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy lub/i płacy.
- 1.6.6.** Osiągnięcie konsensusu w niektórych kwestiach będących przedmiotem rokowań nie oznacza zawarcia umowy, dopóki nie zostaną wynegocjowane wszystkie postanowienia objęte zakresem negocjacji wedle uniwersalnej reguły, że jeżeli wszystko nie jest uzgodnione, to nic nie jest uzgodnione. Zarówno podmiot zatrudniający, jak i kandydat na pracownika do tego czasu zachowują swobodę decyzji złożenia oświadczenia woli o zawarciu umowy o pracę. W toku rokowań nad poszczególnymi klauzulami obligacyjnymi nie występuje stan związania

⁴⁰ W tej materii ma zastosowanie dyrektywa z art. 107 k.c.

⁴¹ Por. J. Strzebińczyk [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, Warszawa 2008, s. 246.

złożonymi oświadczeniami. Na gruncie art. 72 § 1 k.c. roszczenie o zawarcie wynegocjowanej umowy – także o pracę – przysługuje tylko wówczas, gdy uzgodniono wszystkie elementy znajdujące się w obszarze negocjacji. Stąd tak doniosłe znaczenie praktyczne ma precyzyjne wyznaczenie zakresu negocjacji. Jest oczywiste, że mogą one wykraczać poza fakty przewidziane w art. 29 § 1 k.p.

Jeżeli celem negocjacji było wyłącznie sporządzenie projektu umowy o pracę, to każda ze stron może nawet po jego pełnym opracowaniu wycofać się z przyjętych uzgodnień. Wyjątek stanowi sytuacja, w której ów projekt spełnia wszystkie cechy umowy przedwstępnej, a jego postanowienia w swej treści *explicite* zobowiązują do zawarcia umowy przyrzeczonej, w tym przypadku umowy o pracę.

- 1.6.7. Artykuł 72 § 2 k.c. statuuje odpowiedzialność strony, która rozpoczęła lub prowadziła negocjacje z naruszeniem dobrych obyczajów⁴². W szczególności jest tak w sytuacji, gdy strona ta nie miała zamiaru zawarcia umowy. W praktyce może to zaistnieć, gdy podmiot zatrudniający działający w sferze komercyjnej podejmuje negocjacje z kandydatem na pracownika posiadającym wysokie kwalifikacje zawodowe tylko w celu uniemożliwienia bądź opóźnienia podjęcia przezeń zatrudnienia w konkurencyjnej firmie. Zwłaszcza świadome opóźnianie negocjacji, choćby przez mnożenie pozornych propozycji albo świadome wprowadzanie w błąd osoby ubiegającej się o pracę, na przykład rozbudzając w niej nadmierne oczekiwania awansowe albo składając w negocjacjach niewspółmierne obietnice co do możliwości oddelegowania do intratnej pracy za granicą, generuje roszczenia odszkodowawcze. Naruszenie dobrych obyczajów w ramach pertraktacji między podmiotem zatrudniającym a kandydatem na pracownika odnosi się nie tylko do płaszczyzny etyczno-moralnej, ale również organizacyjno-funkcjonalnej. Dlatego też przekazywanie sobie w toku negocjacji nieprawdziwych lub zmanipulowanych informacji może być kwalifikowane jako naruszenie dobrych obyczajów w rozumieniu art. 72 § 2 k.c., a tym samym godzić w elementarne zasady uczciwości⁴³.

Na tle postanowień art. 72 § 2 k.c. nie budzi wątpliwości konstatacja, że przewidziane w nim odszkodowanie obejmuje wszelkie szkody wyrządzone w toku negocjacji w ramach tzw. ujemnego interesu umownego. Należy doń zaliczyć zarówno rzeczywiste straty, jak i utracone korzyści, które strona uczestnicząca w pertraktacjach mogłaby osiągnąć, gdyby ich nie prowadziła. W stosunkach pracy istotne znaczenie ma przykładowo kwestia wliczenia do odszkodowania należącemu się kandydatowi do pracy wynagrodzenia, które ten utracił, gdyż wskutek nielojalności podmiotu zatrudniającego nie zawarł on umowy o pracę z innym pracodawcą. W moim przekonaniu tekstualne brzmienie art. 72 § 2 *in fine* k.c. uprawnia do zaliczenia na poczet odszkodowania tego rodzaju szkody, gdy zawarta była już umowa przedwstępna o pracę z innym podmiotem zatrudniającym, a w następstwie prowadzenia rokowań bez zamiaru zawarcia umowy strony nie podpisały umowy przyrzeczonej. Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma swe uzasadnienie w argumentie *lege non distinguente*, ponieważ ów przepis nie różnicuje kategorii utraconych korzyści.

- 1.6.8. Konsekwencją⁴⁴ zakończonych konsensusem negocjacji prowadzonych w trybie art. 72 § 1 k.c. powinno być zawarcie umowy o pracę w formie pisemnej. Warto jednak podkreślić, że

⁴² W literaturze prawa pracy J. Piątkowski (*Prawo...*, 2009, s. 395–396) pojęcie dobrych obyczajów identyfikuje z pojęciem dobrej wiary.

⁴³ Por. J. Piątkowski, *Prawo...*, 2009, s. 395–396.

⁴⁴ Na temat tzw. progresywnego formowania umowy por. B. Gawlik, *Procedura...*, s. 29 i n.

niezachowanie tej formy nie skutkuje nieważnością umowy⁴⁵. Pracodawca jest natomiast zobowiązany najpóźniej przed rozpoczęciem pracy przez pracownika potwierdzić mu na piśmie ustalone w toku negocjacji warunki umowy. Jest on zobligowany zamieścić w nim wszelkie postanowienia będące warunkiem konsensusu. Jednakże samo potwierdzenie warunków umowy nie może być utożsamiane z treścią zawartą w rokowaniach umowy o pracę. Istnieje niebezpieczeństwo, że pracodawca wypaczy ustalenia poczynione w toku negocjacji. Wówczas pracownik ma możliwość wniesienia do sądu pracy powództwa o ustalenie treści umownego stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. Powinno ono dotyczyć konkretnych elementów uzgodnionych w negocjacjach, a umyślnie bądź nieumyślnie przeinaczonych w potwierdzeniu. Dla skuteczności tegoż powództwa konieczne jest posiadanie przez pracownika odpowiednich środków dowodowych, co ze względu na nieformalny zazwyczaj przebieg rokowań może być poważnie utrudnione.

1.7.1. Istota trybu konkursowego polega na tym, że umowa o pracę zostaje zawarta w wyniku przeprowadzenia specjalnej procedury, zazwyczaj o charakterze publicznym, która ma na celu wyłonienie najlepszych kandydatów na pracownika w oparciu o określone kryteria selekcyjne. Obowiązujące w tej materii w systemie polskiego ustawodawstwa pracy mechanizmy prawne mają partykularny charakter w tym sensie, że są regulowane przez rozmaite źródła prawa zarówno rangi ustawowej, jak i podustawowej. *De lege lata* brak więc jednej ustawowej regulacji uniformizującej procedury konkursowe. Już w sferze nazewnictwa ujawniają się partykularne cechy tego trybu zawierania umów. Obok bowiem pojęcia „konkurs”⁴⁶, które najtrafniej odzwierciedla cechy tego sposobu zawarcia umowy o pracę, przepisy posługują się też terminami „nabór”⁴⁷ bądź „rekrutacja”. Kierując się charakterem tego fragmentu komentarza, moje rozważania będą miały charakter ogólny, a zadekretowane w pragmatykach urzędniczych regulacje normatywne będą służyć celom egzemplifikacyjnym. Z punktu widzenia dyrektywy kompleksowości badań dogmatycznych niecelowe jest deskryptywne opisywanie poszczególnych trybów selekcji pracowników.

1.7.2. Punktem wyjścia dla dalszych wywodów będzie konstatacja, że tryb konkursowy zawarcia umowy o pracę jest charakterystyczny dla szeroko pojmowanej służby publicznej⁴⁸ oraz wymiaru sprawiedliwości. Warto podkreślić, że jego stosowanie odnosi się nie tylko do zatrudnienia obligacyjnego, ale również pozaumownego. Swoją uwagę skoncentruję wyłącznie na tej pierwszej grupie zatrudnionych. Nie można też wykluczyć, że konkursowy tryb zawarcia umowy o pracę może być stosowany w sektorze prywatnym, jeżeli swoiste źródła prawa pracy przewidują tego rodzaju selekcyjne procedury. Nie zmienia to jednak faktu, że jest on

⁴⁵ Por. wyrok SN z 4.11.2009 r., I PK 105/09, LEX nr 558562.

⁴⁶ Pojęciem tym posłużono się w art. 3b ust. 1 u.p.s.p.

⁴⁷ Por. J. Stelina, *Nabór na stanowiska urzędnicze w samorządowych jednostkach organizacyjnych* [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Białystok 2013, s. 402 i n.; M. Lekston [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, s. 88 i n.

⁴⁸ Por. H. Lewandowski, *Stosunek pracy na podstawie umowy o pracę regulowany przepisami szczególnymi (pragmatykami pracowniczymi)* [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, red. Z. Niedbała, M. Skąpski, Poznań 2009, s. 127; Ł. Pisarczyk, *Umowa o pracę jako podstawa zatrudnienia w administracji publicznej* [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina 2012, s. 218 i n. Dotyczy to zarówno administracji rządowej, jak i samorządowej.

przede wszystkim specyficzny na pracodawców sektora publicznego⁴⁹. Jego aksjologia jest zakotwiczona w konstytucyjnym prawie dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach. Przepisy powinny więc gwarantować transparentność oraz uczciwość rekrutacji. Niektóre pragmatyki⁵⁰ precyzują owe faktory, statuując dyrektywę, że nabór na wolne stanowiska urzędnicze jest otwarty i konkurencyjny.

1.7.3. W ujęciu generalnym tryb konkursowy prowadzący do zawarcia umowy o pracę można podzielić na cztery zasadnicze fazy (etapy): 1) wstępną, 2) selekcyjną, 3) decyzyjną i 4) końcową.

1.7.4. Wstępna faza trybu konkursowego prowadząca do zawarcia umowy o pracę ma charakter informacyjno-przygotowawczy. Z jednej bowiem strony obowiązujące przepisy wymagają od podmiotu zatrudniającego publicznego ogłoszenia naboru na wolne miejsce pracy, z drugiej wymagają podjęcia czynności organizacyjno-technicznych. W tej materii mogą mieć zastosowanie regulacje z dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z 10.05.2023 r.⁵¹ w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.

Ogłoszenia o wolnym miejscu pracy są ściśle regulowane normami rangi ustawowej. Powinny się w nich znaleźć rozmaite informacje, począwszy od tych o charakterze formalnym (np. nazwa i adres urzędu, wymagane dokumenty oraz termin i miejsce ich złożenia⁵²), skończywszy na merytorycznych (np. stanowisko pracy, wymagania⁵³ i zakres zadań, warunki zatrudnienia⁵⁴). Przepisy te mają charakter bezwzględnie imperatywny. Ich pogwałcenie przez podmiot zatrudniający może skutkować nawet unieważnieniem procedury konkursowej, lecz nie umowy o pracę, którą zawarto w następstwie naruszenia tych norm. W ramach wstępnego etapu procedury konkursowej przejawem respektowania zasady uczciwości i transparentności są mechanizmy ustawowe, zgodnie z którymi termin do składania przez kandydatów do pracy dokumentów nie może być krótszy niż 10 dni.

1.7.5. Istotą fazy selekcyjnej w konkursowym sposobie nawiązania stosunku pracy jest wyłonienie najlepszych kandydatów bądź najlepszego kandydata na pracownika (urzędnika). Proces ten jest prowadzony przez komisje⁵⁵ konkursowe. Ich status w systemie polskiego prawa pracy jest

⁴⁹ W wymiarze podmiotowym konkursowy sposób zawarcia umowy o pracę dotyczy w szczególności kontraktowych pracowników służby cywilnej, umownych pracowników samorządowych, pracowników sądów i prokuratury. Wyliczenie to ma jedynie charakter ilustracyjny i nie ma przymiotu enumeratywnego.

⁵⁰ Por. art. 11 ust. 1 u.p.s. oraz D. Książek, B.M. Ćwiertniak [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 536–537; R. Skwarło, *Nabór na stanowiska urzędnicze* [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz ze wzorami regulaminów, zarządzeń i uchwał*, red. K. Kawecki, S. Płażek, Warszawa 2009, s. 32–34.

⁵¹ Dz.Urz. UE L 132 z 17.05.2023 r., s. 21.

⁵² Por. art. 28 ust. 1–3 u.s.c. oraz art. 13 u.p.s.

⁵³ Ustawodawstwo pracy statuuje preferencje w zatrudnieniu osobom niepełnosprawnym (por. art. 29a ust. 1 u.s.c. oraz art. 13a ust. 2 u.p.s.). W tej materii zob. też B. Przywora, *Czy przysługujące osobom niepełnosprawnym preferencje w administracji są zgodne z konstytucją*, „Przegląd Sejmowy” 2013/4, s. 162 i n.

⁵⁴ Por. w tej materii J. Stelina [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 123 i n.; D. Książek, B.M. Ćwiertniak [w:] *Prawo urzędnicze...*, red. K.W. Baran, s. 545 i n.; D.E. Lach, S. Samol, *Nabór do pracy w samorządzie terytorialnym a zasada równego traktowania w zatrudnieniu* [w:] *Stosunki pracy pracowników samorządowych*, red. M. Stec, Warszawa 2008, s. 125 i n.

⁵⁵ Na temat kolegialności jako instrumentu przejrzystości w funkcjonowaniu administracji publicznej zob. W. Kisiel [w:] *Unormowania antykorupcyjne w administracji publicznej*, red. A. Stec, K. Bandarzewski, Warszawa 2009, s. 39–40.

zdyferencjalizowany, ponieważ niektóre przepisy ściśle go reglamentują⁵⁶, inne zaś pozostawiają tę kwestię do regulacji wewnątrzzakładowych.

Działalność komisji konkursowych koncentruje się na ocenie kandydatów na pracowników z punktu widzenia określonych kryteriów selekcyjnych. Słusznie akcentuje się w literaturze⁵⁷, że ocena ta może być dokonywana wyłącznie w oparciu o ogłoszone wcześniej kryteria. Procedura konkursowa ma na celu sprawdzenie wiedzy, umiejętności oraz zdolności kandydatów niezbędnych do wykonywania obowiązków pracowniczych. W szczególności obiektem oceny może być wiedza teoretyczna, umiejętność zastosowania jej w praktyce, znajomość metod i technik pracy oraz organizacji i funkcjonowania administracji⁵⁸. W przypadku pogwałcenia kryteriów przez komisję kandydaci mają otwartą drogę sądową do dochodzenia swych praw zarówno przed sądem pracy, jak i sądem administracyjnym. Uwaga ta odnosi się także do osób niepełnosprawnych, które posiadają względnie pierwszeństwo w zatrudnieniu w podstawowych sektorach administracji publicznej⁵⁹.

- 1.7.6. Etap decyzyjny konkursowego sposobu zawarcia umowy o pracę polega na wyborze przez uprawniony podmiot w strukturze administracji konkretnego kandydata, z którym zostanie zawarty stosunek pracy. Ani ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej, ani ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych⁶⁰ nie reguluje bliżej mechanizmu wyboru spośród pięciu pracowników, co oznacza w praktyce szeroki zakres swobodnego uznania. Może też rodzić to w praktyce rozmaite patologie (np. nepotyzm). Stąd też należy przyjąć, że podmiot zatrudniający na etapie decyzji o wyborze pracownika powinien kierować się ogólnymi zasadami obowiązującymi w prawie pracy. Mam tu w szczególności na myśli dyrektywę równego traktowania, która obowiązuje – *lege non distinguente* – na mocy art. 18^{3a} § 1 k.p., także przy nawiązaniu stosunku pracy w strukturach administracji. Stosowanie zatem jakichkolwiek praktyk⁶¹ dyskryminacyjnych podczas konkursu, w szczególności ze względu na faktory wyliczone w tym przepisie, jest niedopuszczalne. Jeżeli wobec kandydata w postępowaniu konkursowym naruszono zasadę równego traktowania, ma on prawo do odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. Nie przysługuje mu natomiast roszczenie o zawarcie umowy o pracę⁶².
- 1.7.7. Etap końcowy konkursowego sposobu zawarcia umowy o pracę to głównie działania o charakterze formalno-informacyjnym. Mam tu na myśli sporządzenie protokołu⁶³ z naboru oraz informację o jego wynikach⁶⁴. Mechanizmy te są ustawowym przejawem transparentności procedury konkursowej. Ostatnim jej akordem jest podpisanie umowy o pracę z wybranym kandydatem.
- 2.1. We współczesnej cywilizacji przemysłowej praca jest świadczona w rozmaitych reżimach prawnych, nie tylko w ramach stosunku pracy. Konstatacja ta w całej rozciągłości odnosi się także do polskich warunków. Rozkwit niepracowniczych form zatrudnienia odnotowujemy

⁵⁶ Por. art. 3 u.p.s.p. Zob. też T. Duraj [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 830 i n.

⁵⁷ J. Stelina [w:] *Prawo urzędnicze...*, red. K.W. Baran, s. 129.

⁵⁸ Por. np. art. 3a ust. 2 oraz art. 3b ust. 4 u.p.s.p. Por. też T. Duraj [w:] *Prawo urzędnicze...*, red. K.W. Baran, s. 830 i n.

⁵⁹ Por. art. 29a ust. 2 u.s.c., art. 13a ust. 2 u.p.s.

⁶⁰ Por. S. Płażek, *Nabór na stanowiska urzędnicze w samorządzie terytorialnym – uwagi krytyczne*, PPP 2012/3, s. 60 i n.

⁶¹ Por. H. Szewczyk, *Stosunki pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 2012, s. 115.

⁶² Por. J. Stelina, *Nabór...*, s. 409–410.

⁶³ Por. art. 30 u.s.c. oraz art. 14 u.p.s.

⁶⁴ Por. np. D. Książek, B.M. Ćwierniak [w:] *Prawo urzędnicze...*, red. K.W. Baran, s. 553 i n.

wraz z upowszechnianiem się mechanizmów rynkowych w gospodarce. Na tym tle powstaje problem rozróżnienia owych podstaw zatrudnienia od stosunku pracy. W praktyce wielokroć rodzą się wielorakie wątpliwości, czy konkretna osoba ma przymiot pracownika w rozumieniu art. 2 k.p.

Punktem wyjścia do analizy zagadnienia jest zdefiniowanie pojęcia niepracowniczych stosunków zatrudnienia. W toku dalszych wywodów przyjmuję, że ich przedmiotem jest praca świadczona stale bądź okresowo poza stosunkiem pracy i to zarówno umownym, jak i pozaumownym.

2.2. Na gruncie obowiązujących regulacji normatywnych uprawnione jest wyliczenie następujących niepracowniczych stosunków zatrudnienia o charakterze:

- cywilnoprawnym,
- administracyjnoprawnym,
- penalnoprawnym,
- ustrojowoprawnym,
- gospodarczoprawnym,
- handlowoprawnym,
- społecznoprawnym,
- naukowoprawnym,
- sportowoprawnym,
- agrarnoprawnym.

Wyliczenie to nie ma charakteru enumeratywnego i zostało oparte na kryterium przynależności galeziowej zatrudnienia oraz faktorach selekcyjnych typowych dla stosunku pracy⁶⁵, takich jak: dobrowolność, osobistość i odpłatność pracy oraz podporządkowanie pracownika i ryzyko pracodawcy. W dalszej kolejności w celach delimitacyjnych zostaną scharakteryzowane pokrótce wszystkie wyżej wskazane niepracownicze stosunki zatrudnienia.

3.1. Rozważania rozpocznę od stosunków o charakterze cywilnoprawnym⁶⁶. W gospodarce o parametrach zbliżonych do wolnorynkowych występuje bogactwo tego rodzaju zatrudnienia. Jego wspólną cechą jest względna autonomia⁶⁷ podmiotu zatrudniającego oraz świadczącego pracę. Wielokroć jest ona skorelowana przynajmniej z formalną równością stron. Jak się wydaje, w najszerszym wymiarze owe cechy występują w klasycznych umowach kodeksowych. Mam tu na myśli przede wszystkim umowę o dzieło⁶⁸ i umowę agencyjną⁶⁹. W znacznym wymiarze charakteryzują one też umowy zlecenia i nienazwane umowy o świadczenie usług⁷⁰. W tych ostatnich kontraktach występuje jednak w stosunkach przemysłowych silna

⁶⁵ Por. B. Wagner, *Stosunek pracy i jego treść* [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matej-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 150 i n.; W. Sanetra [w:] *System prawa pracy*, t. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 28 i n.

⁶⁶ Por. A. Świątkowski [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 47 i n.

⁶⁷ Por. np. A. Stelmachowski, *Wstęp do teorii prawa cywilnego*, Warszawa 1985, s. 41.

⁶⁸ Por. M. Gersdorf, *Umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia*, Warszawa 1993, *passim*.

⁶⁹ Por. Z. Hajn, *Regulacja prawna zatrudnienia agentów* [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000, s. 147 i n.; A. Kijowski, *Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matej-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 217–218.

⁷⁰ Do tej kategorii umów można zaliczyć umowy mediacyjne zawierane z osobami prowadzącymi mediację w sporach zbiorowych (art. 11¹ ust. 2 u.r.s.z.).

dyferencjacja. Pierwiastek równorzędności stron schodzi natomiast na plan dalszy w ramach cywilnoprawnych umów pracy tymczasowej.

W wielu aspektach normatywnych i obligacyjnych status świadczących pracę na podstawie umów cywilnych jest zbliżony do pracowniczego⁷¹. Jednak w najszerszym wymiarze zjawisko to w ramach stosunków cywilnoprawnych obserwujemy w przypadku pracy nakładczej⁷². W konsekwencji w doktrynie prawa pracy postuluje się nawet stworzenie nakładczego stosunku pracy⁷³. *De lege lata* nie ma jednak wątpliwości, że ów stosunek ma charakter cywilnoprawny, a nakładcy nie mają przymiotu pracowników.

3.2. Jeśli chodzi o dokonywaną w tym komentarzu klasyfikację, rozmaite wątpliwości o charakterze prawnym generują tzw. kontrakty menedżerskie. W wymiarze obligacyjnym nie mają one jednolitego charakteru prawnego⁷⁴. Jednak w przeważającej większości praca w ich ramach jest świadczona na podstawie umów cywilnoprawnych, zarówno nazwanych, jak i nienazwanych. Niekiedy jednak, przez bezpośrednie odwołanie do norm Kodeksu pracy, mogą one przybierać postać umowy o pracę.

Przymiot stosunku o charakterze cywilnoprawnym mają również zatrudnienie bezrobotnych stażystów oraz praktykantów⁷⁵. W przypadku tej drugiej kategorii stosuje się wprawdzie niektóre przepisy⁷⁶ i instytucje⁷⁷ cechujące stosunek pracy, jednak dominują w nim pierwiastki autonomiczne. Sztandarowym przykładem wydaje się dopuszczalność odpłatności⁷⁸ bądź nieodpłatności za świadczoną pracę. Możliwość ustalenia między stronami tego rodzaju rozwiązania jest typowa dla umów o charakterze cywilnym. W swej istocie podobny charakter cechuje zatrudnienie dzieci na podstawie art. 304⁵ k.p.⁷⁹

Cywilnoprawny charakter ma też umowa o pomocy przy zbiorach⁸⁰. Pomocnik rolnika *de lege lata* nie ma statusu pracownika w rozumieniu art. 2 k.p.

3.3. Inne wątpliwości rodzą się natomiast w związku z zatrudnieniem w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych i kółkach rolniczych. W przeszłości były one w doktrynie prawa pracy klasyfikowane jako stosunki rolno-spółdzielcze⁸¹. W moim przekonaniu jednak autonomiczny charakter członkostwa w spółdzielni produkcyjnej przemawia za jego cywilnoprawnym

⁷¹ Por. Z. Kubot, *Urlop wypoczynkowy w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, PiZS 2002/9, s. 29 i n.; A. Musiała, *Problematyka kwalifikacji umowy o zatrudnienie jako umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług*, MPP 2015/1, s. 6 i n.

⁷² Por. bliżej T. Wyka [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 191.

⁷³ Por. A. Dral, *Powszechna ochrona stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 385.

⁷⁴ Por. np. Z. Kubot, *Pojęcie i rodzaje kontraktów menedżerskich* [w:] *Prawo pracy. Ubezpieczenia społeczne*, red. B.M. Cwiertniak, Opole 1998, s. 250 i n.

⁷⁵ Por. ustawa z 17.07.2009 r. o praktykach absolwenckich, Dz.U. z 2018 r. poz. 1244; A. Dral, *Staż dla bezrobotnych i praktyka absolwencka jako instytucje promocji zatrudnienia absolwentów*, PiZS 2010/12, s. 28; M. Skąpski [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 224 i n.

⁷⁶ Art. 4 i 6 ustawy o praktykach absolwenckich.

⁷⁷ Art. 5 ust. 6 pkt 2 ustawy o praktykach absolwenckich.

⁷⁸ Art. 3 ust. 1 ustawy o praktykach absolwenckich.

⁷⁹ Por. M. Włodarczyk [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 256 i n.

⁸⁰ Por. M. Szuba, *Umowa o pomocy przy zbiorach – dodatkowa ochrona czy zagrożenie dla praw osób zatrudnionych?*, MPP 2019/5, s. 16 i n.

⁸¹ Por. M. Świącicki, *Spółdzielczy stosunek pracy w spółdzielniach produkcyjnych rolnych*, Warszawa 1958, s. 25 i n.; S. Breyer, *Praca w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych*, PiP 1962/1, s. 68 i n.

charakterem⁸². Taki pogląd jest też ugruntowany w judykaturze Sądu Najwyższego⁸³, który wielokrotnie akcentował rozmaite cywilnoprawne aspekty tego zatrudnienia.

4.1. Jakościowo odmienną kategorię niepracowniczych stosunków zatrudnienia stanowią stosunki o charakterze administracyjnoprawnym⁸⁴. Cechują się one tym, że praca jest wykonywana przez funkcjonariusza w warunkach dobrowolnego podporządkowania, w której podmiot zatrudniający mający status organu – głównie na mocy norm rangi ustawowej – jednostronnie określa warunki świadczenia pracy. Relacje te charakteryzuje silny element dyspozycyjności wynikający z podległości służbowej i sankcjonowany rygorami odpowiedzialności dyscyplinarnej. Swoistym ekwiwalentem owej wzmożonej dyspozycyjności są szczególne uprawnienia przysługujące funkcjonariuszom, mające niekiedy nawet cechy przywilejów.

4.2. Z punktu widzenia komentowanego art. 2 k.p. istotne znaczenie ma kwestia delimitacji stosunków służbowych o charakterze pracowniczym od niepracowniczych⁸⁶. W tych pierwszych dominuje pierwiastek obligacyjny, w drugim zaś elementy władcze. Ten drugi rodzaj zatrudnienia występuje więc w przypadku funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Celno-Skarbowej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Ochrony Państwa, strażaków Państwowej Straży Pożarnej⁸⁷ oraz żołnierzy zawodowych. Wyczerpujące to nie ma charakteru enumeratywnego.

Wątpliwości prawne nasuwa status strażników miejskich i gminnych ze względu na podobne do policji uprawnienia. Reguluje go pragmatyka zawodowa, która w sprawach nieuregulowanych odsyła do ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych⁸⁸. Tak szerokie zastosowanie norm prawa pracy w odniesieniu do strażników przesądza w moim przekonaniu o obligacyjnym charakterze zatrudnienia. Za proponowaną tutaj opcją interpretacyjną przemawia też literalna wykładnia art. 33 u.str.gm., która wyróżnia obok strażników także „innych” pracowników zatrudnionych w straży.

5. Penalnoprawne stosunki zatrudnienia obejmują niektóre rodzaje pracy świadczonej przez osoby skazane na karę pozbawienia wolności⁸⁹ albo ograniczenia wolności⁹⁰. W obu przypadkach regulacje normatywne są ukierunkowane na cele resocjalizacyjne⁹¹. Do stosunków penalnoprawnych⁹² można zaliczyć wyłącznie te relacje prawne, które skazanego przez czas

⁸² Por. T. Duraj [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 161 i n. Zob. też wyrok SA w Szczecinie z 29.06.2017 r., III AUa 709/16, LEX nr 2369726, teza 2.

⁸³ Por. uchwały SN: z 5.06.1986 r., III PZP 32/86, OSNCP 1987/2–3, poz. 36; z 25.07.1986 r., III PZP 43/86, PiZS 1986/12, poz. 74; z 15.08.1986 r., III PZP 52/86, OSNCP 1987/7, poz. 99; zob. też wyrok SA we Wrocławiu z 19.04.2012 r., III AUa 188/12, LEX nr 1163533.

⁸⁴ Por. *System Prawa Administracyjnego*, t. 11, *Stosunek służbowy*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, Warszawa 2011, *passim*; T. Kuczyński [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 391 i n.

⁸⁵ Por. J. Dobkowski [w:] *Zatrudnienie funkcjonariuszy publicznych na podstawie stosunku służbowego*, red. K.W. Baran, J. Dobkowski, W. Witoszko, Warszawa 2024, s. 29 i n.

⁸⁶ Por. wyrok SA w Łodzi z 31.01.2013 r., III APa 38/12, LEX nr 1313345.

⁸⁷ Por. wyrok SN z 7.04.2009 r., I PK 218/08, MPP 2009/7, s. 372–374.

⁸⁸ Por. art. 32 u.str.gm.

⁸⁹ Por. postanowienie SN z 29.09.2020 r., III PZP 3/20, OSNP 2021/3, poz. 27.

⁹⁰ Por. A. Kosut [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 526 i n.

⁹¹ Por. art. 1 ust. 2 ustawy z 28.08.1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności, Dz.U. z 2023 r. poz. 1559.

⁹² Por. W. Sanetra, *Praca więźniów po reformie prawa karnego wykonawczego*, Pr. Pracy 1998/4, s. 19 i n.

odbywania kary wiąże z państwem reprezentowanym przez administrację zakładu karnego⁹³. Pierwiastek dobrowolności jest w nim istotnie ograniczony przez zgodę dyrektora zakładu karnego, w którym skazany odbywa karę, albo skierowanie do pracy. W swej istocie analogiczne mechanizmy funkcjonują w odniesieniu do osób skazanych na karę ograniczenia wolności w formie wykonywania nieodpłatnej kontrolowanej pracy na cele publiczne⁹⁴. Świadczona praca w obu przedstawionych wymiarach nie jest wynikiem w pełni swobodnego oświadczenia woli, lecz stosowania przymusu państwowego. W tym miejscu godzi się jednak podkreślić, że skazani mogą też być zatrudnieni w ramach stosunku pracy i mieć przymiot pracownika, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach art. 121 § 2 k.k.w.

6. Ustrojowoprawne zatrudnienie cechuje się tym, że praca jest wykonywana w związku z funkcją publiczną – z wyboru – piastowaną w organach przedstawicielskich. Przykładem są posłowie i senatorowie „zawodowi”⁹⁵. Od pierwszego posiedzenia Sejmu bądź Senatu przysługuje im uposażenie w wysokości wynagrodzenia podsekretarza stanu. Zgodnie z postanowieniami art. 27 ustawy z 9.05.1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora jest ono traktowane jak wynagrodzenie ze stosunku pracy. Okres jego pobierania wlicza się do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze⁹⁶. Posłowi bądź senatorowi przysługuje też po zakończeniu kadencji odprawa parlamentarna, a w razie jego śmierci rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna. Na tle tych regulacji uprawniona wydaje się konstatacja, że parlamentarzyści zawodowi mają status – pod kątem uprawnień – istotnie zbliżony do pracowniczego. *A rerum natura* ich obowiązki znacznie różnią się od pracowniczych, co wynika z charakteru piastowanego mandatu społecznego. Do tej kategorii relacji normatywnych można też zakwalifikować pracę niektórych najwyższych przedstawicieli władz publicznych.

- 7.1. Gospodarczoprawne stosunki zatrudnienia cechują się tym, że praca jest w nich wykonywana przez indywidualny podmiot w ramach rejestrowanej pozarolniczej działalności gospodarczej prowadzonej na własny rachunek⁹⁷. W doktrynie jest ono określane jako samozatrudnienie⁹⁸ (b2b). Nie może mieć ono charakteru pozornego. Mam tu na myśli sytuację, w której praca jest wykonywana w warunkach typowych dla stosunku pracy, zwłaszcza podległości poleceniom podmiotu zatrudniającego. Na tym tle powstaje więc problem samozatrudnienia pracowników. Normy prawa pracy *explicite* nie zakazują dodatkowej współpracy stron stosunku pracy w charakterze odrębnych podmiotów gospodarczych. Jest ono jednak dopuszczalne⁹⁹

⁹³ Por. A. Kosut, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowania prawne*, PiZS 1998/10, s. 35.

⁹⁴ Por. A. Świątkowski [w:] *System prawa pracy*, t. VII..., red. K.W. Baran, s. 592 i n.

⁹⁵ Por. rozdział 5 ustawy z 9.05.1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora, Dz.U. z 2024 r. poz. 907; J. Stelina, *Charakter prawny stosunków zatrudnienia konstytucyjnoprawnego*, GSP 2014/XXXI, s. 973 i n.

⁹⁶ Por. K. Grajewski, J. Stelina, *Szczególne uprawnienia pracownicze posłów i senatorów*, „Przegląd Sejmowy” 2005/1, s. 29 i n.; J. Oniszczyk [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 508 i n.

⁹⁷ Por. K. Walczak [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 298 i n. i podana tam literatura.

⁹⁸ Por. M. Skąpski, *Problem pojęcia i prawnej regulacji samozatrudnienia* [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 86–87; A. Patulski [w:] *Prawo pracy*, red. A. Patulski, Warszawa 2010, s. 59–60; por. też wyrok WSA w Warszawie z 22.11.2011 r., II SA/Wa 1208/11, LEX nr 1132469.

⁹⁹ Por. Z. Kubot, *Samozatrudnienie pracowników* [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 56 i n.

tylko wówczas, gdy praca ma za przedmiot inne czynności niż objęte treścią stosunku pracy, w szczególności jeśli dotyczy innego rodzaju pracy.

7.2. Samozatrudnienie nie może być utożsamiane z osobami zatrudnionymi w strukturach kierowniczych podmiotów komercyjnych. W moim przekonaniu ta grupa osób powinna zostać zaliczana do następnej z wyróżnionych w tym komentarzu kategorii niepracowniczych stosunków zatrudnienia. Mam tu na myśli relacje handlowoprawne, charakteryzujące się przede wszystkim pierwiastkami organizacyjnymi w zatrudnieniu. Przykładem tego typu stosunków jest świadczenie pracy przez członków kierowniczych organów spółek kapitałowych. Podlega ono regulacji przez normy Kodeksu spółek handlowych, w których obowiązują w tej materii szczególne relacje organizacyjno-obligacyjne¹⁰⁰. Osoby te mogą być również zatrudnione w ramach stosunku pracy¹⁰¹ lub na podstawie umów cywilnoprawnych. W tym kontekście warto też przywołać stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 8.03.1995 r., I PZP 7/95¹⁰², zgodnie z którym w przypadku jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, gdzie wspólnik jest zarazem jedynym członkiem zarządu, stosunek pracy nie powstaje, ponieważ nie można go zawrzeć z samym sobą¹⁰³.

8. Kolejną kategorią niepracowniczych stosunków zatrudnienia są społecznoprawne stosunki zatrudnienia. Ich *differentia specifica* jest nieodpłatne¹⁰⁴ świadczenie pracy *pro publico bono*. Klasycznym przykładem świadczenia pracy o takim charakterze jest wolontariat¹⁰⁵. Jego istota sprowadza się do wykonywania pracy na rzecz organizacji pożytku publicznego. Ustawa z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie wymaga w art. 43 od wolontariusza posiadania kwalifikacji odpowiednich do rodzaju świadczonej przezeń pracy. Powinna być ona wykonywana w zakresie i czasie określonym w specjalnym porozumieniu¹⁰⁶. Korzystający zobligowany jest zapewnić wolontariuszowi na zasadach dotyczących pracownika bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz zwrot kosztów ponoszonych w związku z wykonywaniem pracy. Nie ma przy tym przeszkód, żeby pracownik był wolontariuszem w jednostce, w której jest zatrudniony na podstawie stosunku pracy¹⁰⁷, pod warunkiem że wykonuje inne czynności niż określone umową o pracę, a pracodawca jest uprawniony do korzystania z pracy wolontariuszy. Statusu tego nie posiadają natomiast członkowie stowarzyszeń i fundacji wykonujących permanentną nieodpłatną pracę na ich rzecz. W moim przekonaniu może być ona jednak zaliczona do społecznoprawnych stosunków zatrudnienia. Podobna kwalifikacja uprawniona jest również wobec pracy ławników orzekających w publicznym wymiarze sprawiedliwości, członków komisji wyborczych oraz sołtysów w samorządzie terytorialnym.

¹⁰⁰ Por. wyroki SN: z 19.11.2013 r., I PK 120/13, LEX nr 1448684, teza 2; z 23.03.2012 r., II PK 169/11, MPP 2012/7, s. 371–372.

¹⁰¹ Por. wyrok SN z 23.03.2012 r., II PK 169/11, MPP 2012/7, s. 371–372.

¹⁰² OSNP 1995/18, poz. 225; por. też wyroki SN: z 23.09.1997 r., I PKN 276/97, OSNP 1998/13, poz. 397; z 29.05.2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007/11–12, poz. 154.

¹⁰³ Por. też wyrok SA w Katowicach z 12.04.2016 r., III AUa 1408/15, Biul. SAKa 2017/1, poz. 30.

¹⁰⁴ Osoby te mogą otrzymywać niewielkie świadczenia finansowe mające na celu rekompensatę kosztów uczestnictwa w przedsięwzięciach o charakterze społecznym.

¹⁰⁵ Por. A. Wypych-Żywicka [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 274 i n.

¹⁰⁶ Por. K. Kołodziej, *Wolontariat to nie zatrudnienie*, Sł. Prac. 2006/4, s. 23 i n.

¹⁰⁷ Por. M. Mrozowska, *Wolontariat – prawa i obowiązki*, Pr. Pracy 2006/7–8, s. 33 i n.; A. Ceglarski, *Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością jako organizacja pożytku publicznego*, „Rejent” 2006/6, s. 32 i n.

W praktyce jednak wielokroć trudno odróżnić zatrudnienie wolontarialne od umowy o pracę. W razie wątpliwości należy kierować się dyrektywami sformułowanymi w art. 22 k.p. W tym kontekście na uwagę zasługuje stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 5.05.2010 r., I PK 8/10¹⁰⁸, że oceny porozumienia dokonuje się nie tylko na podstawie przyjętych przez strony postanowień, lecz także na podstawie faktycznych warunków wykonywania pracy. Dlatego też zastrzeżenie możliwości zastąpienia wykonawcy inną osobą nie odbiera cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie miały miejsca, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę elementów charakterystycznych dla stosunku pracy.

9. Naukowoprawne stosunki zatrudnienia charakteryzują się tym, że praca badawczo-dydaktyczna jest świadczona bez wynagrodzenia albo za ograniczoną odpłatnością, w celu uzyskania stopnia naukowego¹⁰⁹. W środowisku akademickim w najszerszym zakresie funkcjonują one w przypadku doktorantów. Świadczą oni pracę na rzecz uczelni od 1.10.2019 r. w strukturze szkół doktorskich¹¹⁰. Są ustawowo zobowiązani do realizowania programu studiów (np. prowadzenia zajęć dydaktycznych), prowadzenia nadań naukowych, jeżeli jest to przewidziane organizacją studiów¹¹¹. W ramach naukowo-prawnego stosunku zatrudnienia doktoranci zatrudnieni w szkole doktorskiej otrzymują stypendia¹¹². Posiadają też prawo do przerw wypoczynkowych nieprzekraczających 8 tygodni w roku¹¹³. Okres kształcenia w szkole doktorskiej nie dłuższy niż 4 lata zalicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, o ile doktorant uzyskał stopień doktora¹¹⁴.
10. W systemie prawa polskiego uprawnione wydaje się także wyróżnienie sportowoprawnych stosunków zatrudnienia. Świadczona w ich ramach praca polega na aktywności związanej z uczestnictwem we współzawodnictwie sportowym przez zawodników. Status ten posiadają osoby uprawiające określoną dyscyplinę sportu olimpijskiego¹¹⁵. Działalność ta ma charakter odpłatny, gdyż zawodnicy otrzymują rozmaite świadczenia finansowe, zarówno o charakterze obligatoryjnym, jak i uznaniowym (np. stypendia sportowe). Okres świadczenia pracy sportowej podlega zaliczeniu do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze¹¹⁶. W tym miejscu trzeba zaakcentować, że w sporcie zawodowym występują także inne niepracownicze stosunki zatrudnienia¹¹⁷ (np. cywilnoprawne, administracyjnoprawne, gospodarczoprawne), a nawet zatrudnienie o charakterze pracowniczym. Wielokroć występuje zjawisko ich wzajemnej interferencji, co poważnie utrudnia określenie statusu zatrudnienia konkretnego sportowca.

¹⁰⁸ Por. Ł. Prasolek, *Wolontariat może być faktycznie umową o pracę*, „Rzeczpospolita” z 9.02.2011 r., s. D7.

¹⁰⁹ Por. Z. Góral [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 366 i n.

¹¹⁰ Por. art. 198 i n. p.s.w.n. Por. I. Florczak [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 338 i n.

¹¹¹ Por. art. 202 p.s.w.n.

¹¹² Por. art. 209 p.s.w.n.

¹¹³ Por. art. 208 ust. 1 p.s.w.n.

¹¹⁴ Por. art. 208 ust. 2 i 3 p.s.w.n.

¹¹⁵ Por. art. 32 ustawy z 25.06.2010 r. o sporcie, Dz.U. z 2024 r. poz. 1488.

¹¹⁶ Por. art. 33 ust. 1 ustawy o sporcie.

¹¹⁷ Por. Z. Kubot [w:] *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 334 i n.

11. Ostatnią z wyróżnionych w tym opracowaniu kategorii niepracowniczego zatrudnienia są stosunki zatrudnienia o charakterze agrarnoprawnym. Polegają one na prowadzeniu osobiście działalności rolniczej w zakresie produkcji roślinnej bądź zwierzęcej przez osobę fizyczną będącą właścicielem bądź dzierżawcą gospodarstwa rolnego¹¹⁸. Osoby te są zobowiązane na podstawie art. 237¹⁵ § 2 k.p. stosować zasady bhp przy obsłudze sprzętu rolniczego i zwierząt oraz stosowaniu i magazynowaniu środków ochrony roślin i nawozów.
12. Statusu pracownika, w znaczeniu komentowanego art. 2 k.p., nie posiadają osoby świadczące pracę zarobkową za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy¹¹⁹ w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 u.z.z.
13. Powracając do postanowień art. 2 k.p., warto podkreślić, że wśród przewidzianych w nim aktów kreujących stosunek pracy wyróżnia się stosunki pracy o charakterze kontraktowym oraz służbowym. Do pierwszych zalicza się te, w których praca jest świadczona na podstawie umowy o pracę, w tym także umowy spółdzielczej. Pracownikami w znaczeniu kodeksowym są członkowie spółdzielni pracy, jeśli są zatrudnieni na podstawie tego rodzaju umowy¹²⁰. Z kolei do stosunków służbowych (pozaumownych¹²¹) zalicza się zatrudnienie w ramach mianowania i powołania oraz wyboru. Cechuje się ono istotnymi pierwiastkami publicznoprawnymi i skorelowanymi, zwłaszcza w przypadku dwóch pierwszych wyliczonych aktów, z elementami silnego podporządkowania pracownika pracodawcy.
14. Omawiając materialnoprawne pojęcie pracownika z art. 2 k.p., warto zaakcentować, że w systemie polskiego prawa pracy występuje także znaczenie procesowe¹²², które zostało zadekretowane w art. 476 § 5 pkt 1 k.p.c. Ma ono w sferze podmiotowej znacząco szerszy zakres niż komentowany art. 2 k.p., ponieważ oprócz zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania oraz wyboru przymiot pracownika posiadają też członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby świadczące pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą, członkowie rodziny i spadkobiercy członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, wykonawcy, a także inne osoby, którym z mocy odrębnych przepisów przysługują roszczenia z zakresu prawa pracy (np. funkcjonariusze zatrudnieni w ramach stosunków o charakterze administracyjnoprawnym). Procesowy status pracownika posiadają również osoby dochodzące od pracodawcy odszkodowania lub ustalenia uprawnień do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych.

Krzysztof W. Baran

Art. 3. [Definicja pracodawcy]

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając one pracowników.

¹¹⁸ Por. art. 6 w związku z art. 2 pkt 3 ustawy z 11.04.2003 r. o kształtowaniu ustroju rolnego, Dz.U. z 2022 r. poz. 461.

¹¹⁹ Por. K.W. Baran [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 34 i n.

¹²⁰ Por. wyrok SA we Wrocławiu z 19.04.2012 r., III AUa 188/12, LEX nr 1163533; wyrok SA w Gdańsku z 14.04.2015 r., III AUa 1949/14, LEX nr 1711388.

¹²¹ Por. Z. Górál [w:] *System prawa pracy*, t. IV, *Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, red. Z. Górál, Warszawa 2017, s. 23 i n.

¹²² Por. K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003, s. 242–243. Por. P. Prusinowski [w:] *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, s. 179 i n.

1.1. Na podstawie komentowanego przepisu generalną przesłanką nabycia statusu pracodawcy jest zatrudnianie pracowników¹²³. Zatrudnianie należy interpretować w perspektywie czynników normatywnych przewidzianych w art. 22 § 1 k.p.¹²⁴ Oznacza to, że chodzi o osobiste i dobrowolne świadczenie pracy za odpłatnością w warunkach funkcjonalnego podporządkowania. W ramach konkretnego stosunku pracy może być tylko jeden pracodawca¹²⁵.

Zgodnie z postanowieniami art. 3 k.p. przymiot pracodawcy¹²⁶ posiada jednostka organizacyjna¹²⁷ albo osoba fizyczna zatrudniająca pracowników. Na tym tle powstaje wątpliwość, czy również zatrudnienie jednego pracownika skutkuje nabyciem statusu pracodawcy, w sytuacji gdy komentowany przepis posługuje się liczbą mnogą. Kierując się wykładnią celowościową, uzasadnione jest zastosowanie *interpretatio extensiva* i przyjęcie szerszego znaczenia przepisu od zakresu językowego wedle formuły *minus dixit quam voluit*. Skutkuje to objęciem statusem pracodawcy także podmiotów zatrudniających tylko jednego pracownika. Nie ma przy tym znaczenia, czy następuje to w pełnym, czy też ograniczonym wymiarze czasu pracy i na jakiej podstawie z art. 2 k.p. Zatrudnienie to powinno mieć charakter autonomiczny w tym sensie, że konkretny podmiot występuje samodzielnie jako strona umowy o pracę lub innego aktu kreującego stosunek pracy, w ramach swych ustawowych, regulaminowych albo statutowych kompetencji.

1.2. Analizując aspekt terminologiczny, godzi się podkreślić, że *de lege lata* statusu pracodawcy nie ma zakład pracy¹²⁸. Pojęcie to ma obecnie w systemie prawa pracy przede wszystkim znaczenie przedmiotowe¹²⁹, odnoszące się do zespołu wyodrębnionych składników majątkowych (np. biura¹³⁰, fabryki, sklepy), w których odbywa się proces pracy (np. art. 207 k.p.). Posługiwanie się nim w wymiarze podmiotowym jest zatem normatywnie nieuprawnione. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na trafny pogląd sformułowany przez Sąd Najwyższy¹³¹, że nie jest pracodawcą jednostka organizacyjna wyznaczona jako miejsce pracy. Pracodawcą jest osoba fizyczna prowadząca działalność, a nie prowadzone przez nią przedsiębiorstwo jako zespół zorganizowanych składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności.

Niekiedy doktryna prawa pracy posługuje się pojęciem podmiotu zatrudniającego na określenie pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. W moim przekonaniu utożsamianie obu tych pojęć jest nieuprawnione, ponieważ podmiot zatrudniający ma szersze znaczenie od pracodawcy, gdyż swym zakresem obejmuje także jednostki i struktury zatrudniające osoby świadczące pracę w ramach rozmaitych niepracowniczych stosunków zatrudnienia.

¹²³ Por. wyrok SN z 13.03.2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150, teza 2, oraz wyrok SN z 17.06.2021 r., II PSKP 51/21, LEX nr 3207812.

¹²⁴ Por. wyrok SN z 21.04.2021 r., II PSKP 26/21, LEX nr 3229419, teza 2.

¹²⁵ Por. wyrok SN z 15.03.2018 r., I PK 369/16, LEX nr 2508615.

¹²⁶ Por. Z. Hajn [w:] *System prawa pracy*, t. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 144 i podana tam szeroko literatura; Z. Jęcek, *Interpretacja pojęcia pracodawcy z art. 3 k.p.* [w:] *Księga jubileuszowa Profesora Marka Pliszkiwicza*, red. M. Borski, B.M. Ćwiertniak, M. Lekston, Sosnowiec 2021, s. 164 i n.

¹²⁷ Por. Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – cz. I*, PiZS 1997/5, s. 24 i n.

¹²⁸ Por. A. Sobczyk, *Uwagi na temat praw pracodawcy w polskim prawie pracy*, SPiPS 1995, s. 211–212.

¹²⁹ Na temat znaczenia pojęcia zakładu pracy zob. P. Korus [w:] *Kodeks...*, red. A. Sobczyk, s. 7–8.

¹³⁰ Na przykład kancelaria komornicza. Zob. wyrok SN z 19.04.2010 r., II PK 298/09, LEX nr 602256.

¹³¹ Por. wyrok SN z 23.02.1999 r., I PKN 594/98, OSNP 2000/8, poz. 299.

- 2.1. W świetle postanowień art. 3 k.p. pracodawcą¹³² jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej. W tym wymiarze osobowość prawna nie stanowi kryterium różnicującego, co w praktyce oznacza, że zarówno jednostki organizacyjne ją posiadające, jak i nieposiadające mają równy status jako strony stosunku pracy.
- 2.2. Rozważania na temat jednostek organizacyjnych rozpocznę od tych posiadających osobowość prawną. W systemie prawa polskiego jednostka organizacyjna uzyskuje ją z chwilą wpisu do właściwego rejestru, np. KRS (art. 33 k.c.). Wpis ten ma charakter konstytutywny, z czym za-
zwyczaj łączy się prawne, organizacyjne i majątkowe wyodrębnienie. W niektórych przypadkach normy rangi ustawowej lub wykonawczej dokonują indywidualnego nadania osobowości prawnej konkretnym jednostkom bądź strukturom (np. Polskiej Akademii Nauk). W tym kontekście należy wskazać na trafny co do zasady pogląd sformułowany przez Sąd Apelacyjny w Białymstoku¹³³, że każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., chyba że dla niektórych pracowników za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jej część składową.
- Status pracodawcy wśród jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną mają przedsiębiorstwa państwowe, spółki handlowe¹³⁴, spółdzielnie, agencje, szkoły podstawowe i ponadpodstawowe¹³⁵, uczelnie, instytuty badawcze, stowarzyszenia¹³⁶, fundacje, zakłady opieki zdrowotnej, partie polityczne, organizacje społeczne, organizacje pracodawców, a nawet związki zawodowe. Wyliczenie to nie ma charakteru enumeratywnego, jedynie przykładowo ilustruje, które podmioty mają w świetle postanowień art. 3 k.p. taki przymiot. Z punktu widzenia tego przepisu nie ma znaczenia ich status własnościowy, co wiąże się z odejściem w stosunkach przemysłowych od właścicielskiej koncepcji pracodawcy na rzecz koncepcji zarządczej¹³⁷, zgodnie z którą pracodawcą jest ten, kto zarządza majątkiem i działającą w jego ramach strukturą. Status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. posiada agencja pracy tymczasowej¹³⁸, a nie pracodawca użytkownik¹³⁹. Nie oznacza to jednak, że ten ostatni nie odpowiada za szkody wyrządzone pracownikowi tymczasowemu, na przykład na podstawie art. 435 k.c. W praktyce w wielu sytuacjach mamy do czynienia z dualizmem odpowiedzialności rozłożonym między agencję pracy tymczasowej i pracodawcę użytkownika.
- 2.3. Trudności w identyfikacji pracodawcy występują w ramach podmiotów strukturalnie złożonych. Problemem jest zwłaszcza status wewnętrznych jednostek organizacyjnych, w praktyce dotyczy on przede wszystkim spółek¹⁴⁰. Punktem wyjścia dla dalszych rozważań w tej mate-

¹³² Na temat zdolności do bycia pracodawcą zob. wyrok SN z 25.09.2008 r., II PK 36/08, MPP 2009/10, s. 532.

¹³³ Por. wyrok z 30.06.2020 r., III AUa 435/19, LEX nr 3063818.

¹³⁴ Spółka akcyjna może być pracodawcą dyrektora jej oddziału terenowego; wyrok SN z 20.09.2005 r., II PK 413/04, OSNP 2006/12–14, poz. 211.

¹³⁵ Por. wyrok SN z 11.09.1998 r., II UKN 196/98, OSNP 1999/18, poz. 589.

¹³⁶ W wyroku z 14.06.2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007/13–14, poz. 183, Sąd Najwyższy wyraził zapatrywanie, że prowadzone przez stowarzyszenie oświatowe szkoły niepubliczne, które nie mają samodzielności organizacyjnej i majątkowej oraz nie zatrudniają we własnym imieniu pracowników, nie są pracodawcami zatrudnionych w nich nauczycieli.

¹³⁷ Por. wyrok SN z 14.02.2018 r., I PK 351/16, LEX nr 2486199 oraz wyrok SA w Katowicach z 5.10.2018 r., III APa 82/17, LEX nr 2612144.

¹³⁸ Por. wyrok SN z 4.06.2014 r., II UK 565/13, LEX nr 1475235.

¹³⁹ Por. wyrok SN z 10.04.2014 r., I PK 243/13, LEX nr 1486963.

¹⁴⁰ Por. P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, MPP 2007/3, s. 124.

rii będzie konstatacja, że na gruncie ustaleń doktryny¹⁴¹ i judykatury¹⁴² taka jednostka może mieć przymiot pracodawcy, jeżeli przyznano jej zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu oraz została wyodrębniona organizacyjnie i finansowo. *De lege lata* przymiotu pracodawcy nie mają holding¹⁴³ ani grupa kapitałowa. Tego rodzaju podmioty nie realizują przesłanek z komentowanego przepisu.

Zdolność samodzielnego zatrudniania pracowników musi mieć podstawę w aktach regulujących ustrój osoby prawnej (np. statucie spółki) albo aktach jej organów kreujących strukturę organizacyjną (np. w uchwałach zarządu spółki). Powinny one precyzować podmioty (organy lub osoby) uprawnione do składania oświadczeń woli w jej imieniu jako pracodawcy¹⁴⁴. Oznacza to, że statusu pracodawcy nie będzie miała struktura wewnętrzna, której kierownik nawiązuje i rozwiązuje stosunki pracy w ramach upoważnienia (wyznaczenia) udzielonego w trybie art. 3¹ k.p. przez nadrzędną jednostkę organizacyjną, w której skład ona wchodzi.

Warunkiem koniecznym posiadania przymiotu pracodawcy przez wewnętrzną jednostkę organizacyjną jest też jej wyodrębnienie organizacyjno-finansowe. Cechuje go formalne wydzielenie ze struktur jednostki organizacyjnej posiadającej osobowość prawną oraz odrębny status finansowy (np. własne konta bankowe). W tym drugim aspekcie oznacza to uprawnienia do autonomicznego¹⁴⁵ dysponowania powierzonymi środkami finansowymi w ramach prowadzonego zindywidualizowanego rozrachunku gospodarczego. Jak się wydaje, w wymiarze finansowym minimalnym standardem jest posiadanie wyodrębnionego funduszu płac, z którego są wypłacane pracownikom wynagrodzenia. W tym miejscu należy podkreślić, że nie zawsze podmiot faktycznie¹⁴⁶ wypłacający pracownikom wynagrodzenia jest pracodawcą. Tego przymiotu nie mają struktury organizacyjne wyodrębnione wyłącznie w oparciu o kryterium funkcjonalne, dla wykonania konkretnych zadań produkcyjno-usługowych (np. wydziały kombinatu przemysłowego).

- 2.4. Wewnętrzna jednostka organizacyjna¹⁴⁷ (np. filia, zakład, oddział¹⁴⁸) samodzielnie zatrudniająca pracowników nie posiada zazwyczaj osobowości prawnej. Należy ona przeważnie do kategorii pracodawców niebędących osobami prawnymi. Artykuł 3 k.p. przyznaje jej natomiast zdolność prawną w zakresie prawa pracy. Do tej grupy pracodawców można zaliczyć też tzw. ułomne osoby prawne w rozumieniu art. 33¹ k.c. W szczególności dotyczy to osobowych spółek handlowych, a konkretnie partnerskich¹⁴⁹, komandytowych, komandytowo-akcyjnych oraz jawnych. W odniesieniu do tej ostatniej kategorii pogląd ten znalazł odzwierciedlenie

¹⁴¹ Por. Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 1997/5, s. 21.

¹⁴² Por. wyrok SA w Katowicach z 14.12.2012 r., III APa 25/12, LEX nr 1259682.

¹⁴³ Por. wyrok SN z 5.09.2017 r., II UK 365/16, LEX nr 2401069.

¹⁴⁴ Por. K. Piwowarczyk, *Wewnętrzna jednostka organizacyjna spółki jako pracodawca*, SPPiPS 2005, s. 130 i powołana tam literatura.

¹⁴⁵ Por. wyrok WSA w Warszawie z 12.12.2006 r., III SA/Wa 1681/06, LEX nr 328557.

¹⁴⁶ Por. wyrok SN z 1.02.2000 r., I PKN 494/99, OSNP 2001/12, poz. 409.

¹⁴⁷ Zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego (wyrok z 1.02.2023 r., III PSKP 85/21, LEX nr 3521514) analiza normy zawartej w art. 3 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że status pracodawcy posiada zarówno osoba prawna, jak też jej część, jeśli może zostać uznana za „jednostkę organizacyjną”. Przepis nie wyjaśnia, jak również nie stawia żadnych warunków w zakresie uformowania jednostki organizacyjnej działającej w ramach bardziej rozbudowanej struktury. Milczenia ustawodawcy w tym zakresie nie można jednak interpretować jako przyzwolenia na dowolne i niczym nieograniczone kształtowanie podmiotowości pracodawcy. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę konieczność zapewnienia stabilności podmiotowi, który ma być stroną praw i obowiązków umowy o pracę.

¹⁴⁸ Por. wyrok WSA w Warszawie z 26.06.2008 r., III SA/Wa 266/08, LEX nr 402907.

¹⁴⁹ Por. M. Zajac, *Spółka partnerska jako pracodawca*, PiZS 2010/3, s. 22 i n.

w judykaturze Sądu Najwyższego¹⁵⁰, gdzie przyjęto, że to spółka jawna jest pracodawcą, a nie jej wspólnicy. W moim przekonaniu również spółki kapitałowe „w organizacji”, a więc przed rejestracją w KRS, jeżeli zatrudniają pracowników, posiadają status pracodawcy. Za przyjęciem tego rodzaju opcji interpretacyjnej przemawia przede wszystkim funkcja ochronna prawa pracy oraz potrzeba zapewnienia pewności prawnej w stosunkach pracy. Zaprezentowane wyżej wyliczenie pracodawców nieposiadających osobowości prawnej ma jedynie egzemplifikacyjny charakter. Ich katalog pozostaje otwarty, ponieważ to ustawa przyznaje zdolność prawną poszczególnym kategoriom podmiotów. Za przykład mogą tu służyć choćby wspólnoty mieszkaniowe, jeśli zatrudniają pracowników.

Doktryna prawa pracy¹⁵¹ i judykatura¹⁵² formułują pod adresem pracodawców nieposiadających osobowości prawnej, jeszcze dodatkowe wymagania. Mam tu na myśli uregulowaną strukturę pozwalającą na kierowanie swoimi sprawami w stosunkach wewnętrznych oraz majątek wyodrębniony z majątku członków bądź założycieli. W tym drugim aspekcie jednostka organizacyjna nie musi posiadać prawa własności, wystarczy możliwość dysponowania środkami majątkowymi koniecznymi do zatrudnienia pracowników.

2.5. Różne problemy dotyczące zdefiniowania statusu pracodawcy występowały nie tylko w stosunkach przemysłowych, ale również w szeroko pojmowanej administracji publicznej. Nie budzi wątpliwości konstatacja, że takiego przymiotu nie ma Skarb Państwa¹⁵³. Nie jest on bowiem jednostką organizacyjną, lecz bytem normatywnym. W sferze publicznej pracodawcami są natomiast głównie *statio fisci* Skarbu Państwa.

W tym kontekście nasuwają się wątpliwości, kto konkretnie: czy podmiot kierujący jednostką, czy może organ nad nią nadrzędny, czy wreszcie sama jednostka zatrudniająca pracownika ma przymiot pracodawcy. Judykatura Sądu Najwyższego, kierując się tekstualną wykładnią art. 3 k.p., uznaje za pracodawcę urzędy państwowe¹⁵⁴, sądy¹⁵⁵, prokuratury¹⁵⁶, okręgowe inspektoraty pracy¹⁵⁷, kuratorium oświaty¹⁵⁸, delegatury Najwyższej Izby Kontroli. Jak sądzę, analogiczne mechanizmy należy stosować do samorządu terytorialnego¹⁵⁹ i przyjąć, że status pracodawcy posiadają urzędy marszałkowskie, starostwa powiatowe, urzędy gminy oraz inne struktury samorządowe¹⁶⁰ (np. zakłady budżetowe¹⁶¹, gminne ośrodki pomocy społecznej¹⁶²).

¹⁵⁰ Por. wyrok SN z 4.11.2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005/14, poz. 206.

¹⁵¹ Por. B.M. Ćwiertniak [w:] *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 162–163; Z. Hajn [w:] *System prawa pracy*, t. II..., red. G. Goździewicz, s. 151 i n.

¹⁵² Por. np. uchwała SN z 16.11.1977 r., I PZP 47/77, OSP 1979/7, poz. 125; wyrok SN z 19.04.1979 r., I PR 16/79, OSNC 1979/10, poz. 205.

¹⁵³ Por. postanowienie SN z 15.12.2009 r., II PZ 23/09, LEX nr 577835 oraz Z. Hajn [w:] *System prawa pracy*, t. II..., red. G. Goździewicz, s. 150–151.

¹⁵⁴ Por. wyrok SN z 19.12.1997 r., I PKN 448/97, OSNP 1998/22, poz. 649.

¹⁵⁵ Por. uchwała SN z 23.07.1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994/6, poz. 123; wyrok SN z 2.12.2010 r., I CSK 111/10, LEX nr 1001270.

¹⁵⁶ Por. uchwała SN z 29.07.2003 r., III PZP 8/03, OSNP 2004/5, poz. 75.

¹⁵⁷ Por. uchwała SN z 24.11.1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993/4, poz. 49; postanowienie SN z 26.09.2023 r., III PSK 74/22, LEX nr 3614168.

¹⁵⁸ Por. postanowienie SN z 22.06.2015 r., I PZ 8/15, OSNP 2017/3 poz. 31.

¹⁵⁹ Por. wyrok SN z 3.06.2014 r., II I PK 128/13, LEX nr 1486980.

¹⁶⁰ Por. wyroki SN: z 4.03.2010 r., I PK 177/09, LEX nr 585690; z 4.01.2008 r., I PK 187/07, LEX nr 375669; z 20.10.1998 r., I PKN 390/98, OSNP 1999/3, poz. 744; z 18.09.2013 r., II PK 4/13, LEX nr 1375183.

¹⁶¹ Por. wyrok SN z 14.12.2004 r., I PK 135/04, OSNP 2005/15, poz. 224.

¹⁶² Por. wyrok SN z 21.04.2021 r., II PSKP 26/21, LEX nr 3229419.

Statusu pracodawcy w znaczeniu materialnoprawnym z art. 3 k.p. nie posiadają podmioty zatrudniające¹⁶³ funkcjonariuszy zatrudnionych w ramach stosunków o charakterze administracyjnoprawnym. Potwierdzeniem tej konstatacji jest pogląd wyrażony w wyroku SN z 13.01.2015 r., II PK 82/14¹⁶⁴, że Państwowa Straż Pożarna nie jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Dyrektywa sformułowana w powołanym orzeczeniu nie dotyczy natomiast zatrudnienia pracowniczego w strukturach służb mundurowych.

- 2.6. Ogłoszenie upadłości pracodawcy nie rzutuje bezpośrednio na jego status jako strony stosunku pracy¹⁶⁵. Przymiotu tego nie mają natomiast syndyk, zarządca ani nadzorca sądowy. Są to osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. Powyższe uwagi mają zastosowanie do różnych form upadłości.
- 2.7. Status pracodawcy jako podmiotu stosunku pracy nie zmienia się w razie zmiany jego nazwy bądź formy prawnej działania. Dopiero transfer zakładu pracy lub jego części skutkuje zmianą pracodawcy. Następuje to w trybie określonym w art. 23¹ k.p. bądź w przepisach szczególnych.
- 3.1. Na gruncie postanowień art. 3 k.p.¹⁶⁶ przymiot pracodawcy ma również osoba fizyczna zatrudniająca pracowników. Ów przepis nie precyzuje jednak czynników definiujących zdolność pracodawczą. Rodzi się więc pytanie, czy w tej materii mają zastosowanie postanowienia art. 22 § 2 i 3 k.p. Reprezentuję stanowisko, że stosowanie dyrektywy *a simili* jest dopuszczalne tylko w razie rodzajowego i funkcjonalnego podobieństwa podmiotów. W przypadku pracownika i p racodawcy tego rodzaju mechanizmy nie zachodzą. W tej sytuacji dla dookreślenia statusu osoby fizycznej jako pracodawcy należy stosować przepisy ogólne Kodeksu cywilnego poprzez art. 300 k.p.
- 3.2. Punktem wyjścia do analizy statusu pracodawcy będącego osobą fizyczną będzie konstatacja, że na podstawie art. 8 k.c. w związku z art. 300 k.p. każdy człowiek ma zdolność prawną od chwili urodzenia. Co więcej, do stosunku pracy ma zastosowanie także art. 927 § 2 k.c. dotyczący *nasciturusa*. Ma on bowiem warunkową zdolność do dziedziczenia, *lege non distinguente* także w stosunkach pracy, gdyż może być spadkobiercą, jeżeli urodzi się żywy.
- 3.3. Normy Kodeksu pracy nie ograniczają też w sposób szczególny zdolności do czynności prawnych pracodawcy. Obowiązują w tej materii *a completudine* generalne mechanizmy uregulowane w Kodeksie cywilnym (art. 11–22). W praktyce oznacza to na przykład, że przymiotu pracodawcy nie traci osoba, wobec której orzeczono ubezwłasnowolnienie całkowite bądź częściowe. W tym miejscu godzi się zaakcentować, że czym innym pozostaje natomiast w takiej sytuacji kwestia dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Zagadnienie to zostanie omówione w pkt 5 komentarza do art. 3¹ k.p.

¹⁶³ Por. M. Grześków [w:] *Zatrudnienie funkcjonariuszy publicznych na podstawie stosunku służbowego*, red. K.W. Baran, J. Dobkowski, W. Witoszko, Warszawa 2024, s. 51 i n.

¹⁶⁴ MPP 2015/5, s. 262–265.

¹⁶⁵ Por. A. Tomanek, *Ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu a stosunki pracy*, PiZS 2004/11, s. 22 i n.

¹⁶⁶ Por. P. Prusinowski [w:] *Postępowanie...*, red. K.W. Baran, s. 186 i n.

3.4. Z punktu widzenia art. 3 k.p. dla posiadania statusu pracodawcy nie ma znaczenia, czy osoba fizyczna prowadzi działalność gospodarczą, zawodową¹⁶⁷, czy też zatrudnia pracowników we własnym imieniu dla realizacji własnych potrzeb. Pogląd ten ma swe uzasadnienie w argumentach *lege non distinguente*. W tym kontekście warto przywołać trafny wyrok SN z 14.03.2001 r., II UKN 274/00¹⁶⁸, stwierdzający, że osoba fizyczna może być pracodawcą również wtedy, gdy świadczona na jej rzecz praca nie pozostaje w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą.

W praktyce istotne znaczenie ma delimitacja statusu osoby fizycznej od przedsiębiorstwa, którym kieruje. W wyroku z 22.08.2003 r., I PK 284/02¹⁶⁹, Sąd Najwyższy sformułował pogląd, że pracodawcą jest przedsiębiorca, który jako osoba fizyczna prowadzi działalność na podstawie wpisu do ewidencji gospodarczej, nie zaś prowadzone przezeń przedsiębiorstwo, pojmowane jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do działalności gospodarczej¹⁷⁰ (np. warsztat rzemieślniczy, punkt usługowy, kiosk, kancelaria)¹⁷¹. Jeżeli natomiast owo przedsiębiorstwo jest na podstawie obowiązujących przepisów jednostką organizacyjną, która została prawnie, organizacyjnie, finansowo i majątkowo wyodrębniona, a ponadto ma swoje kierownictwo i zdolność zatrudniania pracowników, przymiot pracodawcy ma to przedsiębiorstwo, a nie sam przedsiębiorca.

3.5. Przy analizie statusu pracodawcy jako osoby fizycznej wątpliwości nasuwa kwestia statusu spółek cywilnych. W szczególności problemem jest, czy przymiot pracodawcy ma spółka cywilna¹⁷² czy też jej wspólnicy. Spółka cywilna nie może być traktowana jako pracodawca, ponieważ jest rodzajem umowy cywilnoprawnej¹⁷³. Mechanizm ten koreluje z postanowieniami art. 864 k.c. statuującymi solidarną odpowiedzialność¹⁷⁴ wspólników za jej zobowiązania. Uprawnia to do sformułowania poglądu, że przedsiębiorstwo (art. 55¹ k.c.) utworzone w ramach spółki nie może zatrudniać pracowników we własnym imieniu i działa na rachunek wspólników¹⁷⁵. Zatem pracownik, dochodząc swych roszczeń ze stosunku pracy, powinien pozwać wszystkich wspólników. Do egzekucji ze wspólnego ich majątku konieczny jest też tytuł wykonawczy skierowany przeciwko nim razem (art. 778 k.p.c.).

3.6. Przymiot pracodawcy jako osoba fizyczna może też posiadać również agent zatrudniający pracowników w ramach placówki handlowej bądź usługowej. Zgodnie z postanowieniami art. 758 k.c. umowa agencyjna polega na tym, że przyjmujący zlecenie w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa zobowiązuje się do stałego pośredniczenia za wynagrodzeniem przy

¹⁶⁷ Por. wyrok WSA w Warszawie z 22.11.2016 r., III SA/Wa 2694/15, LEX nr 2260907.

¹⁶⁸ OSNP 2002/21, poz. 533.

¹⁶⁹ OSNP 2004/17, poz. 297.

¹⁷⁰ Por. wyrok SN z 29.10.2014 r., I PK 64/14, MPP 2015/4, s. 206–209.

¹⁷¹ Por. wyrok SN z 19.04.2010 r., II PK 298/09, LEX nr 602256, teza 2.

¹⁷² Judykatura Sądu Najwyższego w tej materii była silnie zróżnicowana stosownie do zmian ustawowych. Por. np. uchwała SN z 14.01.1993 r., III UZP 21/92, OSNCP 1993/5, poz. 69; orzeczenie SN z 18.02.1998 r., II UKN 525/97, OSP 1999/7–8, poz. 130.

¹⁷³ Trafnie przyjmuje Sąd Najwyższy w wyroku z 13.03.2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150, że wspólnicy – przedsiębiorcy tworzący spółkę cywilną nie są indywidualnymi pracodawcami pracownika, lecz każdy z nich działa jako pracodawca tylko dlatego, że jest w umowie spółki cywilnej i pozwala mu na to umowa spółki oraz art. 865 § 1 k.c.

¹⁷⁴ Por. wyrok SN z 22.02.2023 r., III USKP 169/21, LEX nr 3552834.

¹⁷⁵ Por. L. Mierszowski, *Czy spółka cywilna jest pracodawcą*, PiZS 2000/9, s. 33 i n. Por. też wyrok SN z 17.06.2014 r., II UZ 34/14, LEX nr 147088, teza 1; wyrok SA w Katowicach z 21.02.2018 r., III AUa 422/17, Biul. SAKa 2018/2, poz. 47.

zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo do zawierania ich w jego imieniu. Jeżeli jednak przedsiębiorstwo prowadzone przez agenta występuje pod własną firmą i może samodzielnie uczestniczyć w obrocie prawnym, ma status pracodawcy jako jednostka organizacyjna¹⁷⁶.

3.7. W swej istocie podobne mechanizmy podmiotowości pracodawczej występują w rolnictwie indywidualnym. Właściciele gospodarstw rolnych zatrudniających pracowników (np. sezonowych) mają status pracodawcy jako osoby fizyczne. Jeśli jednak gospodarstwo rolne zostało wyodrębnione pod względem organizacyjno-finansowym, to wówczas ma ono przymiot pracodawcy jako jednostka organizacyjna.

3.8. Jeżeli osoba fizyczna w związku z zakończeniem prowadzenia działalności gospodarczej rozwiązała stosunek pracy z ostatnim pracownikiem, to przestała być pracodawcą. W konsekwencji można uznać, że została zlikwidowana jako pracodawca¹⁷⁷. Zawieszenie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną nie oznacza utraty statusu pracodawcy, chyba że zwolni ona wszystkich pracowników.

4. W tym miejscu warto podkreślić, że przepisy procesowego prawa pracy posługują się szerszym pojęciem pracodawcy¹⁷⁸. Należy też brać pod uwagę fakt, że art. 460 § 1 k.p.c.¹⁷⁹, regulujący zdolność sądową i procesową pracodawcy, nie odwołuje się – w przeciwieństwie do art. 3 k.p. – do faktora, jakim jest zatrudnienie pracowników, tym samym istotnie rozszerzając zakres tego pojęcia na podmioty zatrudniające oraz osoby nieposiadające statusu pracownika w rozumieniu art. 2 k.p., choć mają do nich zastosowanie przepisy prawa pracy. *De lege lata* uprawnione jest więc rozróżnienie pracodawcy *sensu stricto* i *sensu largo*. W pierwszym przypadku status ten będzie posiadał wyłącznie pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. Z kolei w znaczeniu szerokim uzasadnione jest objęcie zakresem tego pojęcia wszystkich kategorii podmiotów zatrudniających, uczestniczących w roli czynnej bądź biernej w sprawach z zakresu prawa pracy. W praktyce oznacza to, że do tej kategorii będą zaliczane także podmioty nieposiadające statusu strony stosunku pracy, jeżeli normy prawa pracy, lub nawet szerzej – prawa zatrudnienia, nakładają nań obowiązki wobec osób świadczących pracę bezpośrednio lub pośrednio podporządkowaną.

5. W art. 1¹ pkt 2 u.z.z. przyjęto dla systemu prawa zatrudnienia rozszerzoną formułę znaczenia pojęcia „pracodawca”¹⁸⁰. Będzie nim nie tylko pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p., ale również jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia¹⁸¹. Oznacza to, że w zbiorowym prawie zatrudnienia będą trzy podstawowe kategorie pracodawców:

- pracodawcy zatrudniający wyłącznie pracowników;

¹⁷⁶ Por. uchwały SN: z 30.04.1980 r., III PZP 3/80, OSN 1980/10, poz. 182; z 8.10.1987 r., I PRN 47/87, Sł. Prac. 1988/3, s. 23.

¹⁷⁷ Por. wyrok SN z 11.05.2017 r., II UK 213/16, LEX nr 2312025.

¹⁷⁸ Por. K.W. Baran, D. Książek, M. Wujczyk, *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 183 i n.

¹⁷⁹ Por. P. Prusinowski [w:] *Postępowanie...*, red. K.W. Baran, s. 179 i n.

¹⁸⁰ Por. K.W. Baran, *O pojęciu pracodawcy w zbiorowym prawie pracy – de lege lata i de lege ferenda*, MPP 2018/3, s. 7 i n.

¹⁸¹ Por. bliżej K.W. Baran [w:] *Zbiorowe...*, red. K.W. Baran, 2019, s. 36 i n.

- pracodawcy zatrudniający wyłącznie osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz
- pracodawcy heterogeniczni zatrudniający jedną i drugą kategorię osób zatrudnionych.

Krzysztof W. Baran

Art. 3¹. [Podmioty dokonujące czynności z zakresu prawa pracy]

§ 1. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.

- 1.1. Artykuł 3¹ k.p. reguluje kwestie reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy, określając jej zakres oraz w sposób ogólny uprawnione podmioty¹⁸². Analizę rozpocznę od centralnego dla całego mechanizmu reprezentacji pojęcia czynności prawnych z zakresu prawa pracy. Punktem wyjścia będzie konstatacja, że przepis ten odnosi się zarówno do aspektu materialnoprawnego, jak i proceduralnego¹⁸³, co ma uzasadnienie w argumentacji *lege non distinguente*. W tym drugim wymiarze ma on zastosowanie do wszelkich postępowań przez organami ochrony prawnej funkcjonujących w stosunkach pracy, w tym również sądów pracy. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w judykaturze Sądu Najwyższego¹⁸⁴, który trafnie dostrzega, że art. 3¹ k.p. określa też kompetencje do udzielenia pełnomocnictwa procesowego w sporach z zakresu prawa pracy. Ze swej strony pragnę doprecyzować, że przepis ten odnosi się do wszystkich wyliczonych w art. 88 k.p.c. rodzajów pełnomocnictw, poczynszy od ogólnego, poprzez prowadzenie konkretnych spraw, skończywszy na niektórych tylko czynnościach procesowych.
- 1.2. W płaszczyźnie materialnoprawnej mechanizmy reprezentacji pracodawcy ustanowione w art. 3¹ k.p. odnoszą się zarówno do indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. W praktyce stosuje się go więc tylko do czynności dokonywanych wobec pracownika, ale również organów administracji i władz publicznych, związków zawodowych¹⁸⁵, organizacji pracodawców oraz wszelkich podmiotów o uprawnieniach partycypacyjnych (np. rad pracowników bądź europejskich rad zakładowych). Jeśli chodzi o aspekt przedmiotowy w wymiarze indywidualnym, art. 3¹ k.p. obejmuje swym zakresem wszystkie aspekty stosunku pracy. Jego postanowienia mają więc zastosowanie zarówno do nawiązania stosunku pracy, jak i przekształcenia, treści oraz rozwiązania. Nie ma przy tym znaczenia, czy chodzi o zatrudnienie umowne czy pozaumowne.
- 1.3. Na tym tle powstaje problem, czy art. 3¹ k.p. ma zastosowanie do czynności z zakresu ubezpieczeń społecznych. Ze względu na fakt, że przepis ten ma charakter kompetencyjny, nie powinien być interpretowany rozszerzająco. Zatem uprawniona jawi się konstatacja, że mechanizmów reprezentacji w nim przewidzianych nie stosuje się do czynności z zakresu ubezpieczeń

¹⁸² Por. Z. Hajn [w:] *System prawa pracy*, t. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 162 i n. oraz powołana tam literatura.

¹⁸³ Por. wyrok SN z 27.02.2014 r., II PK 134/13, LEX nr 1455113.

¹⁸⁴ Por. wyrok SN z 4.07.2007 r., II PK 1/07, OSNP 2008/17–18, poz. 250. Podobnie także w postanowieniu SN z 22.01.2008 r., II PZ 62/07, OSNCP 2009/5–6, poz. 68 oraz wyroku SN z 5.10.2017 r., II PK 270/16, LEX nr 2390719.

¹⁸⁵ Na przykład w zakresie rokowań zbiorowych, zawierania układów zbiorowych czy też sporów zbiorowych.

społecznych. W tej materii mają zastosowanie zasady ogólne, stosownie do charakteru samej czynności, albo administracyjnoprawne, albo cywilnoprawne. Artykuł 3¹ k.p. nie może stanowić podstawy do udzielenia wyznaczonej osobie upoważnienia do kształtowania stosunków administracyjnoprawnych poprzez formy działania charakterystyczne dla administracji publicznej, jak na przykład wydanie decyzji administracyjnoprawnych lub postanowień¹⁸⁶. Oznacza to, że przepis ten nie ma zastosowania w stosunkach zatrudnienia funkcjonariuszy służb mundurowych (np. policjantów albo żołnierzy zawodowych). *Mutatis mutandis* ten pogląd należy rozszerzyć także na inne niepracownicze stosunki zatrudnienia, także wobec osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 u.z.z. W tej materii obowiązują ogólne mechanizmy reprezentacji.

1.4. Kontynuując rozważania na temat czynności¹⁸⁷ z zakresu prawa pracy, warto rozważyć, czy art. 3¹ k.p. ma zastosowanie tylko do oświadczeń woli¹⁸⁸, czy też do innych działań o charakterze prawnym. Z argumentu *lege non distinguente* wywodzę konstatację, że ów przepis odnosi się do obu tych kategorii, ponieważ nie statuuje między nimi żadnego rozróżnienia. Należy zatem przyjąć, że dotyczy ona także oświadczeń wiedzy oraz innych działań o skutkach prawnych, choćby takich jak nałożenie kary porządkowej czy udzielenie urlopu. Uważam też, że w niektórych przypadkach może on stanowić podstawę do wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy. Mam tu na myśli sytuację, w której akty wewnątrzzakładowe pomijają kwestię kompetencji w tym zakresie albo regulują ją w sposób mało precyzyjny. W tym kontekście na aprobatę zasługuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 16.11.2006 r., II PK 87/06¹⁸⁹, zgodnie z którym pracownik nie może odmówić świadczenia pracy na rzecz pracodawcy tylko dlatego, że istnieją spory dotyczące osoby lub organu zarządzającego uprawnionego do działania za pracodawcę.

1.5. Mechanizmy reprezentacji określone w komentowanym przepisie mają pierwszeństwo¹⁹⁰ przed innymi regulacjami normatywnymi, także rangi ustawowej. W szczególności dotyczy to przepisów Kodeksu spółek handlowych (np. art. 205 k.s.h.)¹⁹¹. W tej materii na uwagę zasługuje pogląd Sądu Najwyższego¹⁹², zgodnie z którym reprezentacja spółki handlowej w sprawach z zakresu prawa pracy może być odmienna, niż wynika to z prawa handlowego. Wówczas jej źródłem będą akty prawa pracy. By tak się stało, musi dojść w S.K.A. do utworzenia (przyjęcia) wewnątrzzakładowych aktów normatywnych prawa pracy, które mogłyby być także częścią statutu spółki.

¹⁸⁶ Por. wyrok WSA w Warszawie z 16.03.2007 r., II SA/Wa 2206/06, LEX nr 336489, *in fine*.

¹⁸⁷ Por. A. Patulski, Ł. Patulski, *Konsekwencje niewłaściwej reprezentacji (wadliwości podmiotowej) w stosunkach pracy na przykładzie spółki kapitałowej* [w:] *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. A. Patulski, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 49–50.

¹⁸⁸ Dotyczą one wszelkich aspektów stosunku pracy, począwszy od nawiązania poprzez przekształcenie, na rozwiązaniu skończywszy. W tej ostatniej kwestii zob. A. Rzetecka-Gil, *Niewłaściwa reprezentacja pracodawcy przy rozwiązaniu umowy o pracę*, MPP 2008/5, s. 272–274.

¹⁸⁹ OSNP 2007/21–22, poz. 314.

¹⁹⁰ Por. wyrok SN z 29.01.2014 r., II PK 238/13, LEX nr 1647015.

¹⁹¹ Por. wyrok SA w Gdańsku z 4.07.2013 r., III APa 9/13, LEX nr 1362666, teza 2; wyrok SA w Szczecinie z 15.05.2014 r., III AUa 936/13, LEX nr 1496085, wyrok SN z 13.01.2016 r., II PK 301/14, LEX nr 1968442. Por. również P. Prusowski [w:] *Postępowanie...*, red. K.W. Baran, s. 192.

¹⁹² Por. wyrok SN z 27.04.2021 r., II USKP 42/21, LEX nr 3177291, teza 1 *in fine*.

2.1. Artykuł 3¹ § 1 k.p. reguluje mechanizm reprezentacji jednostek organizacyjnych mających status pracodawcy. Jego postanowienia mają zastosowanie zarówno do tych posiadających osobowość prawną, jak i tych, które jej nie posiadają. Przepis ten ma więc w stosunkach pracy walor podmiotowej uniwersalności. W tym miejscu warto zaakcentować, że osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki¹⁹³.

2.2. Kierując się sekwencją przyjętą w art. 3¹ § 1 k.p., rozważania o charakterze podmiotowym rozpoczną od osób zarządzających¹⁹⁴. Centralne znaczenie w tej materii ma kwestia, kto posiada ten przymiot, ponieważ komentowany przepis nie precyzuje ich zakresu. W literaturze pojawiały się poglądy odwołujące się do postanowień art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Przepis ten definiuje pojęcie pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. W moim przekonaniu nie można jednak utożsamiać – wbrew ogólnoteoretycznemu zakazowi wykładni synonimicznej – jego zakresu podmiotowego z tym określonym w art. 3¹ § 1 k.p., ponieważ ten drugi jest znacząco szerszy, gdyż nie określa podstawy, na jakiej świadczy pracę osoba zarządzająca¹⁹⁵. Należy mieć na uwadze fakt, że uprawnienie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy przez osobę zarządzającą może mieć rozmaite podstawy. W rachubę wchodzi tutaj zarówno przepisy rangi ustawowej¹⁹⁶ bądź podstawowej, jak i postanowienia statutowe¹⁹⁷, uchwałodawcze¹⁹⁸ albo regulaminowe¹⁹⁹, a nawet obligacyjne (np. osoba zarządzająca firmą na podstawie kontraktu menedżerskiego). Wylczenie to nie ma charakteru enumeratywnego. Zatem należy liczyć się z sytuacją, że uprawnienie może mieć także inne źródła, zdaniem Sądu Najwyższego²⁰⁰ – nawet zwyczajowe. Regulacjom tym należy dać pierwszeństwo, jeżeli odnoszą się do sfery prawa pracy chroniącej działającego w dobrej wierze pracownika, który przestrzega swoich zobowiązań. Przymiotu osoby zarządzającej jednostką organizacyjną nie ma natomiast członek jej organu zarządzającego²⁰¹. Artykuł 3¹ § 1 k.p. wyraźnie bowiem różnicuje obie te kategorie podmiotów.

Kolejną kategorią podmiotów uprawnionych do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy za jednostki organizacyjne posiadające status pracodawcy są organy zarządzające²⁰². Obowiązujące przepisy ustawodawstwa pracy nie definiują zakresu tego pojęcia, tym samym odsyłając do ustaw szczególnych bądź aktów wewnątrzzakładowych regulujących ustroj pracodawcy. Potwierdzenie tego stanowiska znajdujemy w orzecznictwie Sądu Najwyższego²⁰³, gdzie stwierdzono, że rozstrzygnięcie, który ze wskazanych w art. 210 § 1 k.s.h. podmiotów (rada nadzorcza czy pełnomocnik) reprezentuje spółkę wobec członków zarządu, może być dokonane w wewnętrznych aktach spółki (umowie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością,

¹⁹³ Por. wyrok SN z 24.02.2015 r., II PK 88/14, LEX nr 1677802, teza 1.

¹⁹⁴ Por. T. Duraj, *Pojęcie osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy*, PiZS 2005/6, s. 24 i n.

¹⁹⁵ Por. wyrok SN z 18.10.2011 r., III PK 19/11, OSNP 2012/21–22, poz. 258 oraz wyrok SN z 7.11.2017 r., I PK 302/16, LEX nr 2428809.

¹⁹⁶ Por. wyrok SN z 21.06.2011 r., III PK 80/10, LEX nr 1095944, teza 2.

¹⁹⁷ W wyroku z 16.10.2007 r., I PK 111/07, LEX nr 375665, Sąd Najwyższy stwierdził, że prezes spółdzielni, który ma statutowe kompetencje do kierowania jej bieżącą działalnością, jest uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę.

¹⁹⁸ Por. wyrok SN z 7.12.2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747.

¹⁹⁹ Por. wyrok SN z 3.12.2010 r., I PK 155/10, LEX nr 738397.

²⁰⁰ Por. wyrok SN z 10.06.2014 r., II PK 207/13, LEX nr 1488759.

²⁰¹ Por. wyrok SN z 3.04.2007 r., II PK 247/06, OSNP 2008/11–12, poz. 163.

²⁰² Por. wyrok SA w Szczecinie z 15.10.2013 r., III AUa 203/13, LEX nr 1444819, teza 2.

²⁰³ Por. wyrok SN z 4.08.2009 r., I PK 42/09, LEX nr 528156.

uchwale zgromadzenia wspólników). W razie braku takiej regulacji spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (w której została powołana rada nadzorcza) w sprawach z zakresu prawa pracy wobec członków jej zarządu może być co do zasady reprezentowana zarówno przez radę nadzorczą, jak i przez pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników. Ten kierunek wykładni wydaje się utrwalony w orzecznictwie. W wyroku z 23.01.1998 r., I PKN 498/97²⁰⁴, Sąd Najwyższy przyjął, że uprawnienie rady nadzorczej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością do zawarcia umowy o pracę z członkami zarządu nie jest uzależnione od podjęcia w tej kwestii uchwały przez zgromadzenie wspólników.

2.3. Enumeratywne wyliczenie organów zarządzających nie jest możliwe ze względu na partykularyzm regulacji normatywnych bądź ustrojowo-organizacyjnych funkcjonujący w stosunkach pracy w tym zakresie. W praktyce mogą to więc być zarówno organy jednoosobowe, jak i kolektywne. Jedynym faktorem istotnym z punktu widzenia art. 3¹ § 1 k.p. są uprawnienia do zarządzania jednostką organizacyjną pojmowane jako władcze kierowanie jej funkcjonowaniem. Możliwe jest, że u jednego pracodawcy przymiot ten będzie posiadał więcej niż jeden organ. W moim przekonaniu nie rzutuje to na ważność dokonywanych przezeń czynności, pod warunkiem odpowiedniego rozdziału kompetencji dla konkretnych rodzajów czynności. Za wadliwe uważam dublowanie uprawnień organów zarządzających do poszczególnych kategorii czynności z zakresu prawa pracy, ze względu na literalną wykładnię komentowanego przepisu, który posługuje się liczbą pojedynczą w odniesieniu do organu zarządzającego.

2.4. Jeśli chodzi o struktury komercyjne, zwłaszcza spółki prawa handlowego, to występuje zróżnicowanie organów zarządzających. Uprawnienia do dokonywania przez nie czynności z zakresu prawa pracy mogą mieć zakorzenienie zarówno w przepisach prawa handlowego²⁰⁵, jak i prawa pracy²⁰⁶. Ich wzajemne relacje określają ogólne dyrektywy kolizyjne. Zatem nie sposób abstrakcyjnie zdefiniować, które z nich mają w konkretnym przypadku pierwszeństwo w zastosowaniu. Zapatrywanie to znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym występuje znaczne zróżnicowanie poglądów²⁰⁷. Jak się wydaje, walor ogólności ma stanowisko wyrażone w wyroku SN z 26.02.2003 r., I PK 159/02²⁰⁸, że o zakresie uprawnień do dokonywania czynności prawnych w sprawach z zakresu prawa pracy w spółkach decydują ich wspólnicy. Są oni uprawnieni poprzez akty wewnętrzzakładowe określić konkretne organy, na przykład radę nadzorczą, zarząd²⁰⁹ albo inny podmiot. Przymiotu organu zarządzającego nie mają jego członkowie, co nie oznacza, że nie mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy, jeżeli zostaną na podstawie art. 3¹ § 1 k.p. do tego w stosownej formie wyznaczeni. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na pogląd Sądu Najwyższego²¹⁰ wyrażony w wyroku I PK 49/19 z 6.10.2020 r., wedle którego, jeżeli członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pozostaje w stosunku pracy z tą spółką, to łączą go z nią równoległe dwa stosunki prawne – jeden regulują przepisy prawa spółek, drugi – prawa pracy. Jeżeli miałyby dojść w takiej sytuacji do rozwiązania umowy o pracę zanim ustanie stosunek korporacyjny

²⁰⁴ OSNP 1999/1, poz. 13.

²⁰⁵ Por. wyrok SN z 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000/12, poz. 177 z glosą Z. Hajna.

²⁰⁶ Por. wyrok SN z 10.09.1998 r., I PKN 286/98, OSNP 1999/18, poz. 585.

²⁰⁷ Por. np. wyroki SN: z 12.01.2005 r., I PK 123/04, OSNP 2005/15; z 22.04.1998 r., I PKN 58/98, OSNP 1999/8, poz. 280.

²⁰⁸ OSNP 2004/14, poz. 242.

²⁰⁹ Por. wyroki SN: z 9.06.2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436 oraz z 10.04.2018 r., II UK 10/17, LEX nr 2490052.

²¹⁰ LEX nr 3224738.

(wypowiedzenie umowy o pracę na stanowisku członka zarządu nie oznacza automatycznie odwołania z funkcji członka zarządu), to spółkę przy rozwiązywaniu umowy o pracę (np. przy składaniu jednostronnego oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę) powinna reprezentować – zgodnie z art. 210 § 1 k.p. – rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. W takim przypadku ustaje tylko stosunek pracy, trwa natomiast stosunek korporacyjny i dlatego znajduje zastosowanie art. 210 § 1 k.p. Jeżeli jednak najpierw doszło do odwołania członka zarządu, przez co ustał stosunek korporacyjny, a dopiero następnie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy (np. wypowiedzenia umowy o pracę), nie ma już miejsca na stosowanie art. 210 § 1 k.p., ponieważ przepis ten reguluje relacje między spółką a jej aktualnym członkiem (aktualnym w chwili składania oświadczenia woli przez spółkę), nie zaś byłym członkiem. W takiej sytuacji do reprezentacji pracodawcy w stosunkach prawnych z pracownikiem (w tym do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu) stosuje się art. 3¹ § 1 k.p., a zatem spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością powinien reprezentować bezpośrednio zarząd (jako organ spółki – art. 201 § 1 k.s.h.) albo członek lub członkowie zarządu (art. 205 § 1 k.s.h.) albo pełnomocnik ustanowiony przez zarząd jako inna osoba wyznaczona do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy (art. 3¹ § 1 k.p.).

Analogiczne mechanizmy jak w spółkach w zakresie reprezentacji pracodawcy funkcjonują w spółdzielniach. W nich także normy rangi ustawowej albo akty wewnętrzzakładowe określają uprawnione do czynności z zakresu prawa pracy organy zarządzające. Na tym tle warto przywołać wyrok SN z 21.11.2000 r., I PKN 102/00²¹¹, w którym przyjęto, że rada spółdzielni jako organ właściwy do zawarcia umowy może również tę umowę wypowiedzieć, jeżeli w chwili wypowiedzenia umowy o pracę zatrudniony na jej podstawie członek zarządu pełni jeszcze funkcję.

2.5. Mechanizmy reprezentacji pracodawcy przewidziane w komentowanym przepisie w jednako- wym wymiarze odnoszą się do struktur administracji publicznej²¹², jak i podmiotów działających w stosunkach przemysłowych. Jeśli chodzi o tę pierwszą kategorię, to można przywołać w tej materii stanowisko sformułowane przez Sąd Najwyższy w postanowieniu z 22.01.2008 r., II PZ 62/07²¹³, że czynności z zakresu prawa pracy wobec kierownika gminnej jednostki organizacyjnej dokonuje organ gminy. Podmioty te zostały szczegółowo uregulowane w art. 7–10 u.p.s., art. 25 ust. 4 pkt 2 u.s.c. oraz art. 5 u.p.s.p.

3.1. Analizując postanowienia art. 3¹ § 1 k.p., należy wskazać, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną może dokonywać także inna wyznaczona osoba. Na tym tle powstaje problem, w jaki sposób owo wyznaczenie następuje. Komentowany przepis nie reglamentuje w żaden sposób metody wyznaczenia²¹⁴. Uprawniona jawi się więc konstatacja, że może to nastąpić w każdym prawem dopuszczalnym trybie. W praktyce w rachubę wchodzi zarówno czynności prawne (dwustronne, jak i jednostronne), decyzje i zarządzenia administracyjne, a także orzeczenia organów ochrony prawnej.

W kontekście postanowień art. 3¹ § 1 k.p. rodzi się wątpliwość, czy owo wyznaczenie może mieć charakter konkludentny i nastąpić w wyniku zachowania pracodawcy. *De lege lata*

²¹¹ OSNP 2002/12, poz. 288.

²¹² Por. wyroki SN: z 6.07.2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012/17–18, poz. 219, teza 3; z 13.03.2014 r., I PK 219/13, OSNP 2015/6, poz. 78.

²¹³ OSNP 2009/5–6, poz. 68.

²¹⁴ Por. w tej materii wyrok SN z 11.04.2017 r., II PK 45/16, LEX nr 2310109.

(art. 3¹ § 1 w związku z art. 300 k.p. i art. 60 k.c.) tego rodzaju opcję interpretacyjną można byłoby uznać za uzasadnioną²¹⁵. Uważam jednak, że względy pewności prawa w stosunkach pracy przemawiają przeciwko przyjęciu tego rodzaju wykładni. Postanowienia art. 3¹ § 1 k.p. w tej materii odnoszą się w sferze podmiotowej do „innej” osoby. Nie budzi wątpliwości, że przepis ten dotyczy głównie osób fizycznych. Problemem jest natomiast jego stosowanie do osób prawnych. W moim przekonaniu zastosowanie do tej kategorii podmiotów jest dopuszczalne, ponieważ ustawodawca nie wprowadził w tym wymiarze żadnych rozróżnień. Przmiot innej osoby wyznaczonej w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. może mieć także osoba prawna.

3.2. Rozważając podstawy wyznaczenia (upoważnienia) innej osoby do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za jednostkę organizacyjną będącą pracodawcą, w pierwszej kolejności należy wskazać kontekst obligacyjny. Może mieć on zarówno charakter prawnopracowniczy²¹⁶ (np. umowa o pracę z dyrektorem²¹⁷ ds. kadrowych zawierająca odpowiednią klauzulę), jak i cywilnoprawny. W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi wszelkie umowy o świadczenie usług, począwszy od umowy zlecenia, poprzez kontrakty menedżerskie, skończywszy na umowie o dzieło. Do grona osób wyznaczonych w ramach stosunków cywilnoprawnych nie można natomiast zaliczyć osób prowadzących cudze sprawy bez zlecenia (art. 752 k.c.) oraz zastępców pośrednich.

Kontynuując wymiar cywilnoprawny wyznaczania w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., warto podkreślić, że może ono nastąpić także na podstawie czynności jednostronnej, jaką jest udzielenie pełnomocnictwa. Kreuje ono po stronie osoby, której umocowanie dotyczy, kompetencje do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy ze skutkiem bezpośrednim dla reprezentowanego. W stosunkach pracy do art. 3¹ § 1 k.p. poprzez art. 300 k.p. mają zastosowanie wszystkie rodzaje pełnomocnictw przewidzianych w Kodeksie cywilnym, nie tylko pełnomocnictwo ogólne. Dotyczy to także prokury²¹⁸ udzielonej przez pracodawcę będącego przedsiębiorcą wpisanym do rejestru przedsiębiorstw. Nie ma przy tym przeszkód normatywnych, żeby prokura zawierała *explicite* umocowanie do czynności prawnych w sprawach z zakresu prawa pracy. Zgodnie z postanowieniami art. 109⁴ k.c. w związku z art. 300 k.p. może być ona udzielona kilku osobom łącznie lub oddzielnie²¹⁹. W tym drugim przypadku wyznaczona osoba będzie miała możliwość samodzielnego dokonywania czynności, o których mowa w komentowanym przepisie.

3.3. Obok mechanizmów obligacyjnych stosowanych do upoważnienia innej osoby do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, w systemie prawa polskiego wyznaczenie może nastąpić także na podstawie orzeczeń sądowych bądź decyzji o charakterze administracyjnym.

3.4. Zaprezentowane wyżej wyliczenie osób wyznaczonych do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy nie ma przymiotu enumeratywności. Ze względu na zróżnicowanie jego podstaw nie sposób wskazać wszystkich możliwych w sferze normatywnej

²¹⁵ Por. wyrok SN z 25.05.2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751.

²¹⁶ Por. wyrok SN z 14.11.2023 r., I PSKP 17/23, OSNP 2024/5, poz. 49.

²¹⁷ Jak słusznie zauważa Z. Kubot (*Status kierownika działu personalnego*, PiZS 2006/7, s. 23), wyznaczenie może nastąpić również w przepisach wewnątrzzakładowych.

²¹⁸ Por. J. Grykiel, *Charakter prawny udzielenia prokury*, RPEiS 2005/2, s. 83 i n.; M. Hejbudzki, *Instytucja prokury w przepisach kodeksu cywilnego*, R. Pr. 2004/6, s. 74 i n.

²¹⁹ D. Bugajna-Sporczyk, *Prokura łączna i samoistna w spółce kapitałowej*, Pr. Sp. 1997/7–8, s. 12 i n.

i obligacyjnej opcji. W tym miejscu godzi się zaakcentować, że na gruncie art. 3¹ § 1 k.p. dopuszczalna jest też formuła łączna, wedle której za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy może dokonywać zarówno jej organ zarządzający, jak i osoba wyznaczona. Względy prakseologiczne przemawiają wówczas za wprowadzeniem ścisłej delimitacji kompetencyjnej. W razie zaistnienia ich dualizmu w jednym zakresie przedmiotowym istnieje niebezpieczeństwo nawet ich nieważności.

- 4.1. Zagadnienie następstw dokonania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy przez nieuprawniony organ lub osobę budzi w praktyce rozmaite problemy²²⁰. Punktem wyjścia będzie konstatacja, że są one zróżnicowane, w zależności od charakteru przewidzianych sankcji. W moim przekonaniu nie ma przeszkód, w razie zaistnienia pogwałcenia norm rangi ustawowej w ramach procedury wyznaczenia z art. 3¹ § 1 k.p., w uznaniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za nieważną (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Na tym tle warto jednak wskazać stanowisko sformułowane przez Sąd Najwyższy²²¹, zgodnie z którym, nawet jeśli umowa o pracę okazała się nieważna, a zatem nie stworzyła zobowiązań stron w momencie jej zawarcia, to zobowiązanie takie powstaje wraz z dopuszczeniem pracownika do pracy na warunkach tej umowy.

W przypadku wadliwych pełnomocnictw do czynności w sprawach określonych w art. 3¹ § 1 k.p. możliwe jest odwołanie się do dyrektywy ustanowionej w art. 103 k.c. w związku z art. 300 k.p. W tym duchu wypowiedział się też Sąd Najwyższy w wyroku z 22.07.1998 r., I PKN 223/98²²², w odniesieniu do sytuacji, w której wynagrodzenie pracownika ustalił nieuprawniony do tego organ. Ważność tej czynności zależy od potwierdzenia przez osobę, w imieniu której została dokonana. Przyjęcie domniemania, że rzekomy pełnomocnik działał zgodnie z wolą osoby uprawnionej, jest dopuszczalne wtedy, gdy taki wniosek da się wyprowadzić z innych ustalonych przez sąd faktów (art. 231 k.p.c.). Wskazany tutaj mechanizm ma zastosowanie we wszystkich płaszczyznach stosunku pracy, odnosi się również do jego nawiązania²²³ oraz rozwiązania. Pogląd ten koreluje ze stanowiskiem wyrażonym w wyroku SN z 16.06.1999 r., I PKN 117/99²²⁴, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, jeżeli pracodawca podjął później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy. Tęgo rodzaju racjonalna linia liberalnego dla pracodawców orzecznictwa jest kontynuowana. W orzeczeniu z 9.05.2006 r., II PK 270/05²²⁵, Sąd Najwyższy przyjął, że niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy nie powoduje nieważności wypowiedzenia. W takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu (art. 45 k.p.), a zastosowanie sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenia dokonano niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało ono przez niego potwierdzone.

²²⁰ Por. A. Patulski, Ł. Patulski, *Konsekwencje...*, s. 56 i n.

²²¹ Por. wyrok SN z 5.11.2003 r., I PK 633/02, OSNP 2004/20, poz. 346 oraz analogiczny pogląd wyrażony w wyroku SN z 12.01.2005 r., I PK 123/04, OSNP 2004/18, poz. 231.

²²² OSNP 1999/16, poz. 509.

²²³ Por. W. Muszański, *Kierownik zakładu jako reprezentant strony umowy o pracę*, PiZS 1993/5–6, s. 24.

²²⁴ OSNP 2000/17, poz. 646.

²²⁵ OSNP 2007/9–10, poz. 125.

4.2. Sankcje z powodu naruszenia postanowień art. 3¹ § 1 k.p. mają w systemie prawa zróżnicowany charakter. Zależą one nie tylko od kontekstu normatywnego oraz obligacyjnego, ale również od okoliczności faktycznych występujących w konkretnej sprawie. Tego rodzaju dyferencjacja wielokrotnie w praktyce stwarza znaczącą sferę niepewności, co niewątpliwie negatywnie odbija się na współdziałaniu podmiotów w stosunkach pracy.

5.1. Omawiane wyżej zasady reprezentacji pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi *ab exemplo* stosuje się na podstawie art. 3¹ § 2 k.p. także do osób fizycznych. W tej materii obowiązuje klauzula odpowiedniości. W praktyce oznacza to, że za osobą fizyczną będącą pracodawcą czynności w sprawach z zakresu prawa pracy mogą dokonywać uprawnione osoby²²⁶. Mają tu zastosowanie mechanizmy ogólne, zarówno te o wymiarze ustawowym, jak i obligacyjnym.

5.2. Punktem wyjścia do rozważań w tym zakresie będzie stwierdzenie, że pracodawca będący osobą fizyczną może dokonywać czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, jeżeli posiada pełną zdolność do czynności prawnych. Jeśli jest więc osobą niepełnoletnią²²⁷, uprawnienia w tym zakresie posiadają jego przedstawiciele ustawowi (np. rodzice wobec podlegającego ich władzy dziecka). Z kolei opiekunowie bądź kuratorzy są umocowani do reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy w sytuacji jego ubezwłasnowolnienia całkowitego bądź częściowego.

Na tym tle powstaje zagadnienie następstw czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonywanych przez pracodawcę będącego osobą fizyczną i nieposiadającą zdolności do czynności prawnych bądź mającą ją ograniczoną. Jak się wydaje, w pierwszym przypadku tego rodzaju czynności należy kwalifikować jako bezwzględnie nieważne na podstawie dyrektywy sformułowanej w art. 14 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oznacza to, że ani przedstawiciel ustawowy, ani opiekun nie mogą jej konwalidować. Przykładowo można wskazać, że wypowiedzenie przez małoletniego umowy o pracę w ramach placówki handlowej, której jest właścicielem, nie wywołuje żadnych skutków prawnych w sferze konkretnego stosunku pracy. Warto przy tym dodać, że w stosunkach pracy nie ma zastosowania dyrektywa sformułowana w art. 14 § 2 k.c., ponieważ czynności z zakresu prawa pracy (np. zawarcie umowy o pracę) nie posiadają przymiotu powszechnie zawieranych w drobnych bieżących sprawach życia codziennego.

Z inną sytuacją mamy do czynienia w razie dokonania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy przez pracodawcę będącego osobą fizyczną posiadającą ograniczoną zdolność do czynności prawnych. W tej materii mają zastosowanie postanowienia art. 17–19 k.c. w związku z art. 300 k.p. W efekcie istnieją możliwości konwalidacji tych czynności w ramach stosownych oświadczeń woli przedstawiciela ustawowego albo kuratora.

Art. 4. (uchylony)

²²⁶ Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, wyrok II PK 289/13 z 14.10.2014 r., OSNP 2016/2, poz. 21, zastępca komornika zawieszonego w czynnościach ma kompetencje do wykonywania wobec pracowników kancelarii czynności z zakresu prawa pracy jako osoba wyznaczona do tych czynności za pracodawcę będącego osobą fizyczną.

²²⁷ Por. M. Watrakiewicz, *Wiek a zdolność do czynności prawnych*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2003/3, s. 497 i n.

Krzysztof W. Baran

Art. 5. [Pragmatyki pracownicze a Kodeks pracy]

Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

- 1.1. Komentowany przepis statuuje subsydiarny mechanizm stosowania norm Kodeksu pracy do regulacji statusu pracowników, których stosunek pracy jest określany przez przepisy szczególne. W ujęciu modelowym wchodzi w rachubę dwa warianty jego stosowania – subsydiarny albo kaskadowy. W pierwszym przypadku normy kodeksowe są stosowane uzupełniająco w razie zaistnienia obiektywnej luki²²⁸ w normach pragmatyk. Z kolei z mechanizmem kaskadowym („pośrednim”) mamy do czynienia, gdy przepisy szczególne odsyłają do innej ustawy (np. pragmatyki bazowej), a ona również odpowiednio precyzyjnie nie reguluje danej kwestii. Przepisy Kodeksu pracy mają wówczas zastosowanie bądź to na podstawie odesłania w samej pragmatyce, bądź to odesłania przewidzianego w pragmatyce bazowej, bądź też na mocy art. 5 k.p.
- 1.2. Mechanizm przewidziany w art. 5 k.p. ma zastosowanie wyłącznie do norm Kodeksu pracy. Nie może więc być on stosowany do innych norm regulujących status pracowników i pracodawców w wymiarze pozakodeksowym.
- 2.1. Analizując postanowienia komentowanego przepisu, warto określić znaczenie pojęcia przepisów szczególnych. Odnosi się ono zarówno do norm rangi ustawowej, jak i wykonawczych, jeżeli tylko regulują stosunek pracy określonej kategorii pracowników. W systemie polskiego prawa pracy obowiązuje wiele aktów normatywnych rangi ustawowej, które w sposób odrębny definiują status pracowników i zarazem pracodawców w szeroko pojmowanej sferze budżetowej na podstawie pragmatyk pracowniczych²²⁹. Należy je jednak odróżnić od pragmatyk służbowych, które określają status w zatrudnieniu osób świadczących pracę w ramach stosunków administracyjnoprawnych²³⁰ (np. policjantów, innych funkcjonariuszy służb mundurowych czy żołnierzy zawodowych). Do nich postanowienia art. 5 k.p. nie mają zastosowania, ponieważ ich praca nie jest świadczona w stosunku pracy. W tym kontekście za trafny należy uznać pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z 18.03.2008 r., II PZP 3/08²³¹, że do funkcjonariusza Państwowej Straży Pożarnej, który pełnił służbę w przedłużonym czasie pracy, nie mają zastosowania na podstawie art. 5 k.p. przepisy Kodeksu pracy o wynagrodzeniu w godzinach nadliczbowych.

Artykuł 5 k.p. nie ma zastosowania do skazanych odbywających karę pozbawienia wolności zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ponieważ stosownej treści autonomiczne odesłanie do norm prawa pracy zawiera art. 121 § 8 k.k.w. Przepis ten ma w relacji do art. 5 k.p. przymiot normy *lex specialis*.

²²⁸ Por. też wyrok SN z 5.12.2017 r., II PK 286/16, LEX nr 2434444.

²²⁹ W tej materii zob. też K.W. Baran [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 374 i n.; K.W. Baran [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, s. 312 i n.

²³⁰ Por. wyrok NSA z 30.06.2010 r., I OSK 78/10, LEX nr 595529 oraz J. Dobkowski [w:] *Zatrudnienie funkcjonariuszy publicznych na podstawie stosunku służbowego*, red. K.W. Baran, J. Dobkowski, W. Witoszko, Warszawa 2024, s. 51 i n., 29 i n.

²³¹ OSNP 2008/17–18, poz. 249.

- 2.2. Komentowany przepis ma natomiast zastosowanie do kierowców w transporcie międzynarodowym. Trafnie wskazuje Sąd Najwyższy²³², że usunięcie przez Trybunał Konstytucyjny z porządku prawnego art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców nie oznacza, iż powstała luka w przepisach regulujących zasady rozliczania kosztów związanych z podróżami służbowymi kierowców w transporcie międzynarodowym. Do pracowników-kierowców w transporcie międzynarodowym znajdują bowiem zastosowanie ogólne reguły rozliczania kosztów podróży służbowej przewidziane w art. 77⁵ k.p. Wynika to bezpośrednio z art. 5 k.p. oraz jego odpowiednika, czyli art. 4 ustawy o czasie pracy kierowców.
- 2.3. Komentowany przepis ma natomiast zastosowanie w sytuacji, gdy to akty wykonawcze określają w sposób niekompleksowy status stron stosunku pracy. Mam tu na myśli rozporządzenia regulujące konkretne prawa i obowiązki ze stosunku pracy (np. rozporządzenie Rady Ministrów z 30.12.1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa – Karta górnika²³³).
- 3.1. W perspektywie postanowień art. 5 k.p. powstaje pytanie, czy przepis ten należy stosować, jeżeli norma pragmatyki zawodowej (np. art. 147 ust. 2 p.s.w.n.²³⁴) wprowadza klauzulę odpowiedzialności stosowania Kodeksu pracy. W mojej ocenie w razie zaistnienia takiej sytuacji pierwszeństwo należy dać regulacji z pragmatyki zawodowej zgodnie z dyrektywą kolizyjną *lex specialis*. Oznacza to, że w takim wypadku dopuszczalne jest w praktyce stosowanie norm Kodeksu pracy w oparciu o klauzulę odpowiedzialności, co oznacza, że art. 5 k.p. nie ma wówczas zastosowania jako norma derogowana.
- 3.2. Analizując art. 5 k.p., natrafiamy na problem, czy przepisy kodeksowe stosuje się do szczególnych regulacji wprost czy odpowiednio. Ze względu na fakt, że omawiany przepis nie statuuje klauzuli odpowiedzialności²³⁵, należy przyjąć, iż regulacje kodeksowe powinny się stosować wprost, bez jakichkolwiek zmian, pod warunkiem że przepis szczególny nie statuuje klauzuli odpowiedzialności.
4. Kontynuując rozważania, warto podnieść kwestię stosowania art. 5 k.p. do pozakodeksowego zbiorowego prawa zatrudnienia. Ze względu na fakt, że w sferze przedmiotowej odnosi się on tylko do Kodeksu pracy, brak uzasadnienia jego stosowania w sferze kolektywnej. Na tym tle warto wskazać pogląd Sądu Najwyższego sformułowany w wyroku z 10.11.1999 r., I PKN 341/99²³⁶, że działacz związkowy, którego stosunek pracy jest chroniony na podstawie art. 32 u.z.z., nie jest pracownikiem, którego stosunek pracy regulują przepisy szczególne.

Art. 6–7. (uchylone)

²³² Por. postanowienie SN z 14.01.2021 r., I PSK 9/21, LEX nr 3106010, teza 2.

²³³ Dz.U. z 1982 r. Nr 2, poz. 13 ze zm.

²³⁴ Por. K.W. Baran [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 264 i n.

²³⁵ Por. wyrok SN z 18.02.2011 r., II PK 197/10, LEX nr 811848, teza 1.

²³⁶ OSNP 2001/6, poz. 193.

Krzysztof W. Baran

Art. 8. [Nadużycie prawa podmiotowego]

Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

1. Komentowany przepis ma swe aksjologiczne zakorzenienie w uniwersalnej zasadzie sformułowanej w *Institutiones* przez rzymskiego jurystę Gaiusa – *male nostro iure uti non debemus* (nie powinno się robić złego użytku z przysługującego prawa). W płaszczyźnie funkcjonalnej art. 8 k.p. stanowi swoisty „wentyl” bezpieczeństwa w stosunkach pracy²³⁷, który ma chronić uczestniczące w nich podmioty przed czynnościami *in fraudem honestatis* (z obejściem uczciwości). Może być więc on w praktyce narzędziem tonizującym patologię²³⁸ występującą w środowisku pracy przez zastosowanie konstrukcji nadużycia prawa²³⁹, odwołującej się do starożytnej mądrości – *summum ius summa iniuria*. W tym kontekście w wyroku z 28.01.2015 r., I PK 163/14²⁴⁰, Sąd Najwyższy słusznie zauważa, że art. 8 k.p. nie dotyczy istnienia prawa, ale określa granice wykonywania praw podmiotowych istniejących i przysługujących. Nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z przepisów²⁴¹. Norma ta stanowi więc odstępstwo od uniwersalnej zasady *neminem laedit, qui suo iure utitur* (nikomu nie szkodzi ten, kto korzysta ze swojego prawa). Jak to ujmuje Sąd Najwyższy²⁴², norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa²⁴³, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe

²³⁷ Por. wyrok SN z 7.06.2017 r., I PK 178/16, LEX nr 2319693.

²³⁸ Por. wyroki SN: z 2.08.2000 r., I PKN 755/99, OSNP 2002/4, poz. 88; z 14.02.2001 r., I PKN 252/00, OSNP 2002/21, poz. 525.

²³⁹ Por. A. Wypych-Żywicka [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 1349 i n. oraz powołana tam literatura.

²⁴⁰ LEX nr 1646018, teza 2, zdanie pierwsze.

²⁴¹ Por. wyrok SN z 20.12.2013 r., II PK 91/13, LEX nr 1448329, teza 1, zdanie drugie.

²⁴² Por. postanowienie SN z 9.03.2021 r., III PSK 34/21, LEX nr 3146914, teza 2.

²⁴³ W wyroku z 24.07.2024 r., III PSKP 38/23, LEX nr 3770904, Sąd Najwyższy trafnie podkreślił, że art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia, a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu). Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia, a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych – pozaprawnych – względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną.

zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych – wyznaczających zasady współżycia społecznego – niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć.

2.1. Z argumentu *a rubrica* wnoszę, że art. 8 k.p.²⁴⁴ ma zastosowanie do wszystkich praw określonych przepisami prawa pracy²⁴⁵, zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego²⁴⁶. Dotyczy on wszystkich podmiotów działających w stosunkach pracy, także tych o charakterze kolektywnym, jak związki zawodowe, organizacje pracodawców czy organy partycypacyjne. Co więcej, uważam, że ma on zastosowanie nawet wówczas, gdy uprawniony podmiot nie działa osobiście, a w jego interesie występuje organizacja związkowa albo związek pracodawców. Tego rodzaju opcja interpretacyjna uwzględnia regułę harmonizowania kontekstów normatywnych.

2.2. Analizując postanowienia art. 8 k.p., w pierwszej kolejności wyjaśnienia²⁴⁷ wymaga pojęcie „prawo”, którym w tej normie posłużono się trzykrotnie. Może być ono interpretowane w sposób zawężający, odnoszący się wyłącznie do uprawnień w znaczeniu ścisłym, a więc sytuacji, w której jeden podmiot może żądać od drugiego do określonego zachowania w postaci działania bądź zaniechania²⁴⁸. W moim przekonaniu pojęcie prawa w tej normie powinno być pojmowane szeroko i odnosić się do wszelkich kategorii uprawnień roszczeń²⁴⁹ oraz kompetencji. Za tego rodzaju stanowiskiem przemawia nie tylko argument *lege non distinguente*, ale również względy celowości. Ten przepis to przecież swoista ostatnia instancja obrony słuszności i sprawiedliwości²⁵⁰ w stosunkach pracy. Hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia, a nie obrazy prawa, jednakże regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych – pozaprawnych – względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną²⁵¹. W tym miejscu warto przywołać stanowisko Sądu Najwyższego²⁵², zgodnie z którym treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej.

²⁴⁴ Ze względu na tożsamość literalną z art. 5 k.c. brak *de lege lata* uzasadnienia dla stosowania tego przepisu w prawie pracy.

²⁴⁵ Na temat wyjątków zob. wyrok SN z 22.09.1999 r., I PKN 264/99, OSNP 2001/2, poz. 37.

²⁴⁶ Por. B.M. Cwiertniak [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 28 i n. oraz powołana tam literatura.

²⁴⁷ Por. A. Wypych-Żywicka [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 762 i n. Por. też wyrok SN z 4.11.2014 r., II PK 15/14, LEX nr 1560204.

²⁴⁸ Por. wyrok SN z 14.02.2002 r., I PKN 889/00, OSNP-wkl. 2002/22, poz. 8.

²⁴⁹ Por. wyrok SN z 11.09.2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003/16, poz. 376.

²⁵⁰ Por. wyrok SA w Warszawie z 24.01.2019 r., III APa 37/18, LEX nr 2638423.

²⁵¹ Por. postanowienie SN z 21.01.2021 r., III PSK 9/21, LEX nr 3111743.

²⁵² Por. wyrok SN z 22.09.2020 r., I PK 197/19, LEX nr 3106219.

2.3. W wymiarze przedmiotowym²⁵³ art. 8 k.p. odnosi się zarówno do praw majątkowych, jak i niemajątkowych, niezależnie od fazy ich realizacji, co znajduje uzasadnienie w argumentacji *lege non distinguente*. W praktyce wykonywanie konkretnego prawa może być zarówno czynnością faktyczną²⁵⁴, jak i prawną. Wśród tych ostatnich w stosunku pracy nader istotną rolę odgrywają uprawnienia kształtujące (np. wypowiedzenie warunków pracy lub/i płacy).

Na tle postanowień art. 8 k.p. powstaje pytanie, czy ma on zastosowanie do czynności procesowych w sprawach z zakresu prawa pracy. Ze względu na materialnoprawny charakter normy należy przyjąć heterogeniczną wykładnię, że tylko wtedy, gdy czynność procesowa²⁵⁵ służy do skorzystania z roszczenia materialnoprawnego (np. wniesienie powództwa o zapłatę wynagrodzenia). Oznacza to, że nie stosuje się go do powództw o ustalenie w sprawach pracowniczych.

3. Artykuł 8 k.p. statuuje dyrektywę, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Ów przepis wprowadza dwie autonomiczne przesłanki ograniczające korzystanie z praw w stosunkach pracy. Obie mają przymiot klauzul generalnych²⁵⁶, a więc zwrotów ustawowych o niedookreślonym zakresie, których znaczenie ustala się co najmniej w części na podstawie norm i ocen o charakterze pozaprawnym²⁵⁷. W praktyce oznacza to, że próby definiowania ich na potrzeby konkretnych okoliczności są *a priori* skazane na niepowodzenie z racji ich właściwości semantycznych. W efekcie obie te przesłanki pozwalają organom ochrony prawnej²⁵⁸ funkcjonującym w stosunkach pracy na dostosowanie swych orzeczeń i decyzji do konkretnej życiowej sytuacji²⁵⁹, a tym samym na indywidualne jej potraktowanie. Ocena, czy w danej sprawie ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego²⁶⁰, po uwzględnieniu całokształtu sprawy²⁶¹. Przepis ten wprowadza konieczny pierwiastek słuszności²⁶², ale i elastyczności do stosunków pracy. Jak to ujmuje Sąd Najwyższy²⁶³, art. 8 k.p. zmusza do oceny zrównoważonej. Równie istotne są interesy pracodawcy i jego postawa. Przepis ten przenosi rozważania na grunt pozaprawny (w sferę moralności, słuszności, przyzwoitości). W tym miejscu warto też przywołać trafne zapatrywanie Sądu Najwyższego²⁶⁴, że nie jest możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności zachowania danego podmiotu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania komentowanego przepisu.

²⁵³ Por. wyrok SN z 30.05.2017 r., II PK 125/16, LEX nr 2350663, teza 2.

²⁵⁴ Por. wyrok SN z 7.01.2014 r., II PK 138/13, LEX nr 1438798.

²⁵⁵ Por. wyrok SN z 24.05.2001 r., I PKN 410/00, OSNP 2003/6, poz. 149.

²⁵⁶ Por. wyrok SN z 12.07.2001 r., I PKN 543/00, OSNP 2003/11, poz. 269.

²⁵⁷ Por. T. Zieliński, *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988, *passim* i powołana tam literatura.

²⁵⁸ Por. wyrok SN z 17.09.1997 r., I PKN 273/97, OSNP 1998/13, poz. 394.

²⁵⁹ Por. postanowienie SN z 11.04.2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004/16, poz. 283.

²⁶⁰ Por. wyrok SN z 25.04.2014 r., II PK 193/13, LEX nr 1495939, teza 2; zob. też wyrok SN z 31.05.2017 r., II PK 145/16, LEX nr 2309598.

²⁶¹ Por. wyrok SN z 26.06.2012 r., II PK 275/11, MPP 2012/11, s. 584–587 oraz wyrok SA w Katowicach z 19.10.2018 r., III APa 56/17, LEX nr 2612145.

²⁶² Por. wyrok SN z 8.02.2018 r., I PK 350/16, LEX nr 2483350, teza 2 i 3.

²⁶³ Por. wyrok SN z 22.10.2020 r., II PK 93/19, LEX nr 3096745.

²⁶⁴ Por. wyrok SN z 10.07.2024 r., III PSK 70/23, LEX nr 3779299.

- 4.1. Klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa²⁶⁵ ma na celu ochronę w stosunkach pracy ogólnych interesów społeczno-gospodarczych. Powinna więc być ona interpretowana w kontekście standardów społecznej gospodarki rynkowej. W płaszczyźnie normatywnej stanowi mechanizm ograniczający nadużywanie praw i wolności, także w wymiarze zbiorowym²⁶⁶. Może więc być ona stosowana również w sytuacji nadużycia prawa do strajku bądź akcji protestacyjnej²⁶⁷. Postanowieniom art. 8 k.p. podlegają także nadużycia w zakresie partycypacji pracowniczej czy też dialogu społecznego. W tym kontekście warto przytoczyć stanowisko sformułowane przez Sąd Najwyższy²⁶⁸, iż nie korzysta z ochrony roszczenie pracownika będącego reprezentantem pracodawcy, oparte na postanowieniach porozumienia zbiorowego przez niego zawartego²⁶⁹.
- 4.2. W praktyce mechanizm nadużycia prawa²⁷⁰ ma istotne znaczenie w sferze praw²⁷¹ i wolności związkowych²⁷². W szczególności może być ona stosowana w razie utworzenia organizacji związkowej w celu uzyskania przez jej członków szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. W tym kontekście trafny jest pogląd sformułowany w judykaturze Sądu Najwyższego²⁷³, że jako sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa może być oceniony wybór pracownika do zarządu organizacji związkowej wyłącznie w celu obrony przed dokonaniem już przez pracodawcę wypowiedzeniem²⁷⁴. Analogicznie²⁷⁵ należy kwalifikować inne przejawy tzw. „koleżeńskiego immunitetu” w stosunkach pracy (np. odmowę zgody na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, jeżeli szczególnie chroniony pracownik popełnił oczywiste przestępstwo przeciwko istotnym interesom pracodawcy). Wykorzystywanie ustawowych zwolnień od pracy przez przedstawicieli pracowników (np. art. 31 ust. 3 u.z.z.) w celach prywatnych również upoważnia do zastosowania art. 8 k.p.
- 4.3. Postanowienia art. 8 k.p. mają pełne zastosowanie także do indywidualnych praw i roszczeń²⁷⁶ stron stosunku pracy. Uprawnione jest na przykład kwalifikowanie jako nadużycie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa w sytuacji, gdy pracownik domaga się nieproporcjonalnie wysokiej do wkładu pracy odprawy pieniężnej²⁷⁷ z tytułu rozwiązania stosunku pracy. W tym duchu wypowiedział się też Sąd Najwyższy²⁷⁸, uznając za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa żądanie pracownika wypłaty dodatkowej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy przed terminem wskazanym w umowie

²⁶⁵ Por. T. Zieliński, *Klauzule generalne w przepisach prawa pracy*, PiZS 2001/11, s. 5 i n.; A. Wypych-Żywicka [w:] *System prawa pracy*, t. I..., red. K.W. Baran, s. 1349 i n.

²⁶⁶ Por. wyrok SN z 23.10.2008 r., II PK 74/08, LEX nr 504057, teza 3; wyrok SA w Łodzi z 21.11.2012 r., III APa 27/12, LEX nr 1246752.

²⁶⁷ Masowe złożenie przez pracowników wniosków o urlop na żądanie może być kwalifikowane jako nadużycie prawa.

²⁶⁸ Por. wyrok SN z 26.04.2011 r., II PK 271/10, LEX nr 858744.

²⁶⁹ Por. też wyrok SN z 7.05.2014 r., III PK 109/13, LEX nr 1551513.

²⁷⁰ Por. wyrok SN z 16.06.1999 r., I PKN 127/99, OSNP 2000/17, poz. 652.

²⁷¹ Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 291.

²⁷² Por. wyroki SN: z 25.05.2000 r., I PKN 656/99, OSNP 2001/22, poz. 659; z 2.10.2002 r., I PKN 549/01, OSNP 2004/9, poz. 157; z 6.03.2008 r., II PK 192/07, LEX nr 459249, teza 2; z 30.01.2008 r., I PK 198/07, MPP 2008/5, s. 226; z 20.01.2015 r., I PK 137/14, LEX nr 1652711, teza 2.

²⁷³ Wyrok SN z 22.12.1998 r., I PKN 509/98, OSNP 2000/4, poz. 133.

²⁷⁴ Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z 30.01.2008 r., I PK 198/07, MPP 2008/6, s. 316.

²⁷⁵ Por. wyrok SN z 4.02.2015 r., III PK 68/14, LEX nr 1678085.

²⁷⁶ Por. wyrok SN z 12.05.2010 r., I PK 10/10, LEX nr 602199.

²⁷⁷ Por. wyrok SN z 11.12.2009 r., II BP 8/09, LEX nr 577687.

²⁷⁸ Por. wyrok SN z 4.06.2002 r., I PKN 371/01, OSNP 2004/7, poz. 119.

lub akcie wewnętrznym spółki, jeżeli zagwarantowana w umowie o pracę trwałość stosunku pracy została przez pracodawcę zrealizowana przez umówiony okres. Również odszkodowanie ryczałtowe należne z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia może być ocenione jako rażąco wygórowane i podlegać miarkowaniu²⁷⁹.

W praktyce wielokrotnie nadużycie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa jest bezpośrednio skorelowane z naruszeniem cudzego uprawnienia bądź nawet pogwałceniem jego statusu. W tym aspekcie art. 8 k.p. realizuje w stosunkach przemysłowych uniwersalną zasadę *ex iniuria non oritur ius* (z bezprawia nie rodzi się prawo). Oznacza to, że strona stosunku pracy nie może skutecznie dochodzić przysługujących jej roszczeń, jeżeli sama w istotnym zakresie naruszyła swoje obowiązki²⁸⁰. Na tym tle na aprobatę zasługuje pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 17.11.1999 r., I PKN 366/99²⁸¹, zgodnie z którym żądanie przywrócenia do pracy członka zakładowej organizacji związkowej, który swoim postępowaniem polegającym na bezpodstawnym sprowadzeniu kontroli i zawiadomieniu organów ścigania o nieistniejących w rzeczywistości nadużyciach, zakłóca prawidłowy tok pracy zakładu pracy, można uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Jak sądzę, analogicznie należy kwalifikować roszczenia pracowników, którzy dopuścili się przestępstw lub deliktów pracowniczych²⁸² przeciwko interesom pracodawcy bądź współpracowników. W tym kontekście warto przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego²⁸³, że wybrane przez pracownika na podstawie art. 45 § 1 k.p. roszczenie o przywrócenie do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i w jego miejsce sąd pracy może zasądzić odszkodowanie.

- 5.1. Zasady współżycia społecznego²⁸⁴ to standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości. W stosunkach przemysłowych nie mają one jednak waloru uniwersalności. Tego rodzaju stanowisko jest ugruntowane w judykaturze już od lat 70. XX w. Wówczas to Sąd Najwyższy wyraził zapatrywanie, że ocena zgodności zachowania pracodawcy lub pracownika z zasadami współżycia społecznego zależy od konkretnych okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Ta sytuacjonistyczna linia orzecznicza w dalszym ciągu jest kontynuowana. W postanowieniu z 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02²⁸⁵, Sąd Najwyższy stwierdził, że zastosowanie art. 8 k.p. przez sąd pracy zależy od występujących w sprawie okoliczności²⁸⁶. W konsekwencji przyjęto, że oddalenie powództwa ze względu na zasady współżycia społecznego następuje w granicach swobodnego uznania sędziowskiego po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Artykuł 8 k.p. nie może stanowić jednak podstawy roszczenia²⁸⁷, a służy jedynie oddaleniu powództw pozostających w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

²⁷⁹ Por. wyrok SN z 16.11.2017 r., I PK 274/16, LEX nr 2435670.

²⁸⁰ Por. wyrok SN z 4.04.2012 r., I PK 123/11, LEX nr 1227961.

²⁸¹ OSNP 2002/7, poz. 220. W tej materii zob. też wyrok SN z 8.03.2013 r., II PK 208/12, OSNP 2013/21–22, poz. 252.

²⁸² Por. wyrok SN z 5.07.2005 r., I PK 251/04, Pr. Pracy 2005/12, s. 34.

²⁸³ Por. wyroki SN: z 27.02.1997 r., I PKN 17/97, OSNP 1997/21, poz. 416; z 4.02.2015 r., III PK 68/14, LEX nr 1678085.

²⁸⁴ Por. A. Wypych-Żywicka [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1..., red. K.W. Baran, s. 786 i n.; K. Dykas, *O pojęciu zasad współżycia społecznego – uwagi na tle wybranych przepisów kodeksu pracy* [w:] *Księga jubileuszowa Profesora Bolesława Macieja Cwiertniaka*, Roczniki Administracji i Prawa, Sosnowiec 2021, s. 179 i n.

²⁸⁵ OSNP 2004/16, poz. 283.

²⁸⁶ W orzecznictwie akcentuje się, że okoliczności te powinny być wyjątkowe. Por. wyrok SA w Katowicach z 19.10.2018 r., III APa 56/17, LEX nr 2612145.

²⁸⁷ Por. wyrok SN z 7.04.2011 r., I PK 239/10, LEX nr 896460.

5.2. Do naruszenia zasad współzycia społecznego może dojść w stosunkach pracy, zarówno w płaszczyźnie indywidualnej, jak i kolektywnej. W tym drugim przypadku następuje to zwłaszcza w warunkach pogwałcenia elementarnej uczciwości przez partnerów społecznych. Za ilustrację może tu służyć sytuacja, w której organ związku zawodowego albo podmiotu partycypacyjnego używa pozyskanych od pracodawcy informacji wrażliwych w interesie konkurencyjnego podmiotu. Podjęcie przez grupę niełojalnych pracowników działań w celu przejęcia zarządzania firmą również może być kwalifikowane jako naruszenie zasad współzycia społecznego. Również sytuacja, w której pracownik działał wbrew istotnym interesom pracodawcy czy też wręcz na jego szkodę, skutkuje w rozumieniu Sądu Najwyższego²⁸⁸ naruszeniem zasad współzycia społecznego.

5.3. Postanowienia art. 8 k.p. w zakresie naruszenia zasad współzycia społecznego mają zastosowanie przede wszystkim do indywidualnego stosunku pracy, także o charakterze pozaumownym. W tym kontekście warto przywołać antynepotystyczny wyrok SN z 7.08.2001 r., I PKN 578/00²⁸⁹, zgodnie z którym w świetle zasad współzycia społecznego podlega ocenie dopuszczalność dochodzenia roszczeń z tytułu ochrony trwałości stosunku pracy mianowanego pracownika, który akt mianowania otrzymał z rąk ojca i zarazem burmistrza bez spełnienia warunków ubiegania się o stanowisko.

5.4. Z naruszeniem zasad współzycia społecznego po stronie pracodawcy nader często mamy do czynienia, gdy jego działania są obiektywnie krzywdzące dla pracownika. Słuszne zatem wydaje się uznanie przez Sąd Najwyższy²⁹⁰ za sprzeczne z tymi zasadami wypowiedzenia umowy o pracę długoletniemu pracownikowi, który utracił zdrowie, świadcząc pracę w warunkach rażąco niezgodnych z zasadami bhp. Podobnie może być traktowana odmowa złożenia przez pracodawcę zgody na rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia²⁹¹. W swej istocie analogicznie kwalifikować należy odmowę wyrażenia zgody na kontynuację „drugiego” zatrudnienia przez organ szkoły wyższej wobec pracownika naukowo-dydaktycznego, który od wielu lat bezkolizyjnie łączy obowiązki wynikające z obu stosunków pracy.

W tym miejscu godzi się zaakcentować, że nie każdy brak współpracy ze strony pracodawcy będzie można uznać jako naruszenie zasad współzycia społecznego. Z judykatury Sądu Najwyższego²⁹² warto wskazać, że nie ma zasady współzycia społecznego, która nakazuje pracodawcy zaproponowanie pracownikowi pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Nieuprawnione jest też utożsamianie naruszenia zasad współzycia społecznego przez pracodawcę z pogorszeniem sytuacji rodzinnej bądź majątkowej pracownika²⁹³ w następstwie dokonania legalnych czynności prawnych. Słusznie przyjmuje więc Sąd Najwyższy w wyroku z 5.10.2005 r., I PK 61/05²⁹⁴, że nie narusza zasad współzycia społecznego pracodawca, który wypowiada umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Przeciwnieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika

²⁸⁸ Por. wyrok SN z 8.03.2018 r., II PK 8/17, OSP 2019/1, poz. 7, teza 2.

²⁸⁹ OSNP 2002/4, poz. 91.

²⁹⁰ Wyrok SN z 28.10.1998 r., I PKN 398/98, OSNP 1999/23, poz. 751.

²⁹¹ Por. A. Małanowski, *Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy*, Warszawa 1972, s. 201; zob. też wyrok SN z 29.04.2005 r., III PK 2/05, OSNP 2005/23, poz. 372, teza 2.

²⁹² Por. wyrok SN z 13.04.2000 r., I PKN 600/99, OSNP 2001/19, poz. 579.

²⁹³ Por. wyrok SN z 9.07.1998 r., I PKN 240/98, OSNP 1999/16, poz. 508.

²⁹⁴ Pr. Pracy 2006/3, s. 31.

spowodowane złym stanem zdrowia jego lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika.

5.5. Sprzeczność z zasadami współzycia społecznego może zachodzić również po stronie pracowników. W szczególności występuje ona w razie domagania się praw bądź wywodzenia²⁹⁵ roszczeń nadmiernie wygórowanych²⁹⁶ w stosunku do wkładu pracy²⁹⁷ albo nadużywania świadczeń socjalnych. Przykładowo można wskazać, że jeżeli pracownik sam i z dotyczących go przyczyn rezygnuje z członkostwa w zarządzie spółki kapitałowej, „zmuszając” tym samym pracodawcę do złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu (definitywnym bądź zmieniającym) stosunku pracy, domaganie się następnie wypłaty wynagrodzenia za przedłużony okres wypowiedzenia może być – zdaniem Sądu Najwyższego²⁹⁸ – uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Wysokość ustalonego umownie i dochodzonego odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę również nie powinna być oderwana od wysokości szkody, jaką pracownik poniósł wskutek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy²⁹⁹. Jak sądzę, analogicznie należy kwalifikować inne sytuacje, w których pracownik domaga się od podmiotu zatrudniającego nieproporcjonalnie wysokiego odszkodowania³⁰⁰, choćby z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

5.6. Wykonywanie prawa w stosunkach pracy podlega ocenie sądu pracy w aspekcie zasad współzycia społecznego³⁰¹. Co więcej, sąd drugiej instancji może zbadać zgodność żądania pozwu z zasadami współzycia społecznego także wtedy, gdy w apelacji nie został podniesiony zarzut naruszenia art. 8 k.p.³⁰² Ocena sprzeczności czynienia użytku z zasadami współzycia społecznego powinna mieć charakter obiektywny, gdyż stosowanie komentowanego przepisu nie jest uzależnione ani od istnienia winy, ani jej stopnia³⁰³. Artykuł 8 k.p. nie kształtuje bezpośrednio praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje uprawnień, jakie wynikają z innych przepisów prawa pracy³⁰⁴. Upoważnia natomiast sąd pracy do oceny³⁰⁵, w jakim zakresie w konkretnym stanie faktycznym działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej³⁰⁶.

²⁹⁵ Inaczej Sąd Najwyższy w wyroku z 7.04.2009 r., I PK 215/08, MPP 2009/9, s. 487; zob. też wyrok SN z 29.06.2005 r., I PK 272/04, OSNP 2006/5–6, poz. 80.

²⁹⁶ Por. wyrok SN z 20.06.2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001.

²⁹⁷ Por. wyrok SN z 21.01.2003 r., I PK 134/02, Pr. Pracy 2003/6, s. 37.

²⁹⁸ Por. wyrok SN z 18.06.2002 r., I PKN 376/01, OSNP 2004/7, poz. 122.

²⁹⁹ Wyrok SN z 10.07.2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008/17–18, poz. 254.

³⁰⁰ Por. wyrok SN z 22.01.2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004/22, poz. 386.

³⁰¹ Por. wyrok SN z 6.11.2001 r., I PKN 676/00, OSNP 2003/19, poz. 462.

³⁰² Wyrok SN z 25.08.2004 r., I PK 22/03, OSNP 2005/6, poz. 80.

³⁰³ Por. wyrok SN z 6.03.2009 r., I PK 196/08, MPP 2009/8, s. 429.

³⁰⁴ Por. wyrok SN z 20.12.2013 r., II PK 91/13, LEX nr 1448329.

³⁰⁵ Trafnie zauważa Sąd Najwyższy w wyroku z 6.01.2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010/13–14, poz. 156, że w uzasadnieniu wyroku oddalającego powództwo ze względu na sprzeczność żądania z zasadami współzycia społecznego należy wskazać wyjątkowe okoliczności to usprawiedliwiające oraz podjąć próbę sformułowania zasady współzycia społecznego, z którą niezgodne jest czynienie użytku z prawa podmiotowego, niekonieczne jest natomiast wskazanie konkretnej zasady.

³⁰⁶ Por. wyrok SN z 22.07.2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757.

6. Analizując postanowienia art. 8 k.p., warto rozważyć relacje między klauzulą społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa a klauzulą zasad współżycia społecznego. *De lege lata* jest niewątpliwe, że mają one charakter autonomiczny. Nie zmienia to jednak faktu, iż w aspekcie logicznym zachodzi między nimi relacja krzyżowania. W praktyce oznacza to, że niektóre sytuacje mogą być kwalifikowane tylko jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa bądź tylko jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, ale możliwe są też i takie, które można uznać za naruszające obie klauzule³⁰⁷. Następuje to w sytuacji, gdy nadużycie prawa w stosunkach pracy ma jednocześnie wymiar ekonomiczno-społeczny i etyczno-moralny. Za ilustrację może tu służyć stanowisko Sądu Najwyższego³⁰⁸, w którym zaniechanie przeprowadzenia koniecznej restrukturyzacji zatrudnienia w celu ochrony przeważającej liczby miejsc pracy w okresie gwarantowanego zatrudnienia, a następnie zwolnienie wszystkich pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy, zmierzające do uniknięcia dodatkowych odpłatności przysługujących pracownikom zwolnionym po upływie tego okresu, może być ocenione jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Innym przykładem zbiegu obu przesłanek z art. 8 k.p. jest sytuacja, w której następuje wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny natychmiast po jej zawarciu, bez możliwości podjęcia zaoferowanej pracy³⁰⁹.
7. Artykuł 8 k.p. sprzyja realizacji w stosunkach przemysłowych uniwersalnej zasady *iure suo utendo nemini fiat iniuria* (gdy korzysta się ze swego prawa, niech nikomu nie dzieje się krzywda). Nie może więc na owo prawo lub nawet konkretne uprawnienie powoływać się osoba, która sama nie wykonuje swych obowiązków bądź swymi zachowaniami narusza standardy obowiązujące w stosunkach pracy albo zasady współżycia społecznego. Ze względu na fakt, że w swych następstwach stosowanie tego przepisu prowadzi do osłabienia pewności prawa, posłużenie się w konkretnym wypadku konstrukcją nadużycia prawa³¹⁰ dopuszczalne jest tylko wyjątkowo³¹¹ i musi mieć szczególnie precyzyjne uzasadnienie merytoryczne i formalne. Warto bowiem przypomnieć, że w systemie polskiego prawa pracy ma zastosowanie uniwersalna reguła *a iure nemo recedere praesumitur* (domniemywa się, że nikt nie rezygnuje ze swojego prawa). Słusznie zatem stwierdza Sąd Najwyższy³¹², że istnieje domniemanie, iż osoba uprawniona korzysta z prawa podmiotowego w sposób legalny, co zasługuje na ochronę prawną.

Krzysztof W. Baran

Art. 9. [Źródła prawa pracy]

§ 1. Ileć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

§ 2. 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.

³⁰⁷ Por. wyrok SN z 8.01.2008 r., II PK 112/07, LEX nr 448139.

³⁰⁸ Por. wyrok SN z 10.10.2006 r., I PK 92/06, MPP 2007/1, s. 32.

³⁰⁹ Por. wyrok SN z 16.12.2014 r., I PK 125/14, LEX nr 1622301.

³¹⁰ Por. wyroki SN: z 6.01.2009 r., I PK 18/08, LEX nr 527082; z 6.04.2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026, teza 2.

³¹¹ Por. wyroki SN: z 21.01.2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923, teza 2; z 20.12.2013 r., II PK 91/13, LEX nr 1448329; z 2.12.2014 r., I PK 113/14, LEX nr 1622120.

³¹² Por. wyroki SN: z 12.01.2012 r., I PK 88/11, LEX nr 1129308; z 7.01.2014 r., I PK 149/13, MPP 2014/4, s. 204–209.

§ 3. Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

§ 4. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

1.1. Artykuł 9 § 1 k.p. statuuje legalną definicję prawa pracy przez wyliczenie jego źródeł. Zgodnie z dyrektywą w nim sformułowaną przymiot ten posiadają akty ponadindywidualne, które określają prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. W płaszczyźnie literalnej definicja ta nie odnosi się natomiast do statusu innych podmiotów funkcjonujących w stosunkach pracy.

Definicja prawa pracy z § 1 ma charakter partykularny w tym sensie, że określa znaczenie prawa pracy wyłącznie w Kodeksie pracy. Nie można więc utożsamiać tej gałęzi prawa z uniwersalną definicją³¹³ i systemem jego źródeł, który ma charakter wielokrotnie złożony³¹⁴, zarówno w wymiarze krajowym, jak i międzynarodowym³¹⁵.

1.2. Dokonując ogólnej systematyki źródeł prawa pracy wyliczonych w art. 9 § 1 k.p., można – w oparciu o kryterium rangi aktu prawnego i jego charakteru – wyróżnić cztery podstawowe ich kategorie:

- akty normatywne rangi ustawowej, tj. Kodeks pracy i inne ustawy;
- akty podustawowe o charakterze wykonawczym (np. rozporządzenia);
- porozumienia zbiorowe o charakterze ponadindywidualnym, tj. układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe oparte na ustawie;
- akty zakładowe o charakterze ponadindywidualnym wydawane przez pracodawcę, niekiedy przy współudziale podmiotów reprezentujących pracowników, tj. statuty i regulaminy³¹⁶.

2.1. Rozważania na temat źródeł prawa pracy wyliczonych w Kodeksie pracy rozpocznę od aktów normatywnych rangi ustawowej³¹⁷. W sposób generalny i abstrakcyjny regulują one relacje w stosunkach pracy. Ich wspólną cechą jest ponadindywidualność ustanowionych reguł skutkująca w praktyce społecznej powtarzalnością.

W systemie źródeł prawa pracy obok scharakteryzowanego wcześniej Kodeksu pracy obowiązują też nader liczne inne ustawy. Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie konstatacja, że nie jest możliwe wyliczenie wszystkich ustaw zawierających normy prawa pracy. Jest to następstwo faktu, że Konstytucja RP co do zasady nie tworzy barier dla ustawodawstwa pracy ani w sferze podmiotowej, ani w sferze przedmiotowej. Pozostaje więc ono nawet w swoistym rozproszeniu, co wielokroć negatywnie rzutuje na mechanizm wykładni i stosowania prawa pracy.

³¹³ Por. B.M. Ćwiertniak [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 36 i n. oraz powołana tam literatura.

³¹⁴ Por. K.W. Baran, *Z problematyki źródeł prawa pracy*, SPPiPS 2010, s. 10 i n. oraz K.W. Baran, D. Książek [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 646 i n.

³¹⁵ Por. W. Sanetra, *Źródła europejskiego prawa pracy po zmianach traktatowych*, PiZS 2010/3, s. 2 i n.; K. Walczak [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 777 i n.

³¹⁶ Por. wyrok SN z 11.10.2016 r., II PK 213/15, LEX nr 2172436.

³¹⁷ Por. wyrok SN z 14.02.2017 r., I PK 61/16, LEX nr 2278323, teza 1.

2.2. Wśród źródeł pozakodeksowych w systemie prawa pracy szczególną rolę odgrywają ustawy kompleksowo regulujące całość konkretnego zakresu przedmiotowego stosunków pracy. Z punktu widzenia charakteru norm cechuje je istotne zróżnicowanie. Z jednej strony występują bowiem ustawy mające głównie materialnoprawny charakter, z drugiej zaś – ustawy heterogeniczne, w których obok norm materialnoprawnych znajdują się też normy proceduralne oraz ustrojowe. Egzemplifikację pierwszej kategorii ustaw może stanowić ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, drugiej zaś – ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

2.3. Znaczenie ustaw pozakodeksowych w indywidualnym prawie pracy jest mocno zróżnicowane. W płaszczyźnie umownego stosunku pracy ich znaczenie jest często zmarginalizowane, ponieważ Kodeks pracy w dominującym wymiarze reguluje tę kategorię stosunków zatrudnienia. Jedynie w kwestii minimalnego wynagrodzenia za pracę³¹⁸, ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy³¹⁹ oraz statusu pracowników tymczasowych³²⁰ w systemie indywidualnego prawa pracy obowiązują odrębne akty prawne rangi ustawowej. Relatywnie niewielka liczba tych ustaw³²¹ wynika z realizacji w płaszczyźnie przedmiotowej powszechnego prawa pracy idei zupełności kodeksu w umownych stosunkach pracy. Dla pozaukładowych stosunków pracy³²² istotne znaczenie mają wskazane już wcześniej pragmatyki zawodowe.

3.1. Drugą kategorią źródeł prawa wyróżnioną w art. 9 § 1 k.p. są akty wykonawcze o charakterze podstawowym. Należą do nich rozporządzenia oraz akty prawa wewnętrznego.

3.2. W konstytucyjnym systemie źródeł polskiego prawa pracy rozporządzenie jest niesamoistnym źródłem prawa o charakterze wykonawczym. W świetle postanowień art. 92 ust. 1 Konstytucji RP jego wydanie ma na celu realizację ustawy przez jej skonkretyzowanie lub uzupełnienie. Konieczne do tego jest istnienie stosownego upoważnienia sformułowanego w normie rangi ustawowej. Powinno ono wyznaczać zakres przedmiotowo-podmiotowy spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu. Jeżeli wykracza ono poza delegację, jego postanowienia należy kwalifikować jako sprzeczne z Konstytucją RP.

W systemie prawa pracy rozporządzenia wykonawcze regulują przeważnie organizacyjny wymiar praw i obowiązków stron stosunku pracy. Dotyczy to zwłaszcza zagadnień cechujących się wysokim poziomem szczegółowości (np. bhp) bądź też instytucji normatywnych charakteryzujących się silnym dynamizmem wynikającym ze zmian warunków zatrudnienia.

W aspekcie podmiotowym wśród aktów wykonawczych rangi rozporządzenia można wyróżnić takie, które mają charakter powszechny, oraz takie, które mają wymiar partykularny. Do pierwszej kategorii zaliczam rozporządzenia, których adresatem są wszyscy pracownicy i pracodawcy funkcjonujący w stosunkach pracy, do drugiej zaś takie, które regulują status tylko ściśle określonej grupy osób świadczących pracę.

³¹⁸ Por. ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. z 2024 r. poz. 1773.

³¹⁹ Por. ustawa z 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, Dz.U. z 2023 r. poz. 1087 ze zm.

³²⁰ Por. ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz.U. z 2025 r. poz. 236.

³²¹ Zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego (wyrok z 29.01.2008 r., I PK 196/07, LEX nr 399783) każda ustawa, która kształtuje prawa i obowiązki pracowników, stanowi materialnoprawne źródło prawa pracy.

³²² Na temat prawa urzędniczego zob. K.W. Baran [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 17–18.

3.3. Do źródeł o charakterze wykonawczym w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. należy też zaliczyć akty prawa wewnętrznego przewidziane w art. 93 Konstytucji RP, jeżeli rzutują bezpośrednio lub pośrednio na status pracowniczy osób zatrudnionych w administracji. Ich katalog ma charakter otwarty, w efekcie obok uchwał Rady Ministrów oraz zarządzeń premiera i ministrów³²³ mogą nosić inne nazwy. Adresowane są one wyłącznie do jednostek organizacyjnych podległych organowi wydającemu. Nie mogą jednak nakładać na pracowników dodatkowych obowiązków ani zwiększać wymiaru obowiązków określonych ustawą. Dopuszczalne jest natomiast zwiększenie na ich podstawie uprawnień przysługujących pracownikom, ponad standardy ustanowione powszechnie obowiązującymi przepisami. Mają one wówczas charakter roszczeniowy. W tym kontekście godzi się zaakcentować, że zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego³²⁴ zarządzenie pracodawcy nie jest źródłem prawa pracy, lecz oświadczeniem woli. Mimo to może ono przyznać pracownikom dodatkowe uprawnienia i po, choćby domniemanej, zgodzie pracownika zostaje wtransferowane do treści stosunku pracy.

4.1.1. Trzecią kategorią źródeł prawa wyróżnioną w art. 9 § 1 k.p. są ponadindywidualne porozumienia zbiorowe zawierane przez podmioty reprezentujące pracowników oraz pracodawców, jeżeli są oparte na podstawie ustawowej. Należą do niej układy zbiorowe pracy³²⁵ oraz inne porozumienia zbiorowe³²⁶. Sędzia nie jest zobowiązany z urzędu znać ich treści³²⁷, nie ma więc do nich zastosowania zasada *iura novit curia* (sąd zna prawo).

4.1.2. Przymiotu źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. nie posiadają tzw. niepracownicze układy zbiorowe pracy, zawierane w trybie art. 21 ust. 3 u.z.z. dla innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową. Za tego rodzaju opcją interpretacyjną przemawia tekstualne brzmienie art. 9 § 1 k.p., który *explicite* odnosi się do stron stosunku pracy. Źródłem prawa pracy w rozumieniu komentowanego przepisu są natomiast w części tzw. heterogeniczne³²⁸ układy zbiorowe pracy, zawierane zarówno dla pracowników, jak i niepracowników. Oczywiście mam tu na myśli postanowienia dotyczące pracowników. Tego rodzaju wykładnia ma swe uzasadnienie w argumentacji *a cohaerentia*.

4.2. Przy podejmowaniu tematyki innych porozumień zbiorowych uprawnione jest stwierdzenie, że w coraz szerszym wymiarze kształtują one funkcjonowanie stosunków przemysłowych³²⁹. Artykuł 59 ust. 2 Konstytucji RP³³⁰ nie limituje zawierania innych porozumień zbiorowych poza sferą przedmiotową. W warunkach gospodarki rynkowej mają one więc zróżnicowany charakter. Kryteria dyferencjacji statuuje art. 9 § 1 k.p. Uzależnia on nadanie statusu źródła

³²³ Por. wyrok SN z 23.10.2006 r., I PK 28/06, OSNP 2007/23–24, poz. 345.

³²⁴ Por. wyrok SN z 5.06.2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138.

³²⁵ Na temat modelu układów zbiorowych pracy po nowelizacji z 5.07.2018 r. zob. K.W. Baran, *Model...*, s. 6 i n. oraz K.W. Baran [w:] *Zbiorowe...*, red. K.W. Baran, 2019, s. 118 i n.; Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019, s. 398 i n.

³²⁶ Por. Z. Niedbała, *O niektórych kontrowersjach wokół porozumień zbiorowych jako źródeł prawa pracy* [w:] *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, red. J. Stelińska, A. Wypych-Żywicka, GSP 2007, s. 167 i n.

³²⁷ Por. wyrok SN z 16.06.2011 r., I PK 272/10, LEX nr 1001283, teza 4.

³²⁸ Por. wyrok SN z 1.03.2018 r., I PK 168/17, OSNP 2018/11, poz. 149, teza 3.

³²⁹ Por. K.W. Baran [w:] *Zbiorowe...*, red. K.W. Baran, 2019, s. 119.

³³⁰ Por. wyrok SN z 7.12.2012 r., II PK 128/12, LEX nr 1284749, w którym wyrażono pogląd, że przepis ten nie może stanowić ustawowego oparcia dla porozumień zbiorowych zawierających przepisy prawa pracy.

prawa od kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek: oparcia ustawowego³³¹ oraz uregulowania w nim praw i obowiązków stron stosunku pracy. W tym przypadku realizuje się w stosunkach pracy zasada *conventio est lex*, co oznacza, iż uzgodnienie ma siłę prawa.

De lege lata ustawowe oparcie posiadają następujące kategorie porozumień³³²:

- porozumienie o stosowaniu układu zbiorowego pracy (art. 241¹⁰ k.p.),
- porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ § 1 k.p.),
- porozumienie związane z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 26¹ ust. 3 u.z.z.),
- porozumienie o zawieszeniu przepisów prawa pracy (art. 9¹ k.p.),
- porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia (art. 23^{1a} k.p.),
- porozumienie o warunkach wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁰ k.p.),
- porozumienia concyliacyjne zawierane w sporze zbiorowym (art. 9 u.r.s.z.),
- porozumienie mediacyjne zawierane w sporze zbiorowym (art. 14 u.r.s.z.),
- porozumienie arbitrażowe zawierane w sporze zbiorowym (art. 16 u.r.s.z. w związku z § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z 16.08.1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegią arbitrażu społecznego³³³),
- porozumienie strajkowe bądź postrajkowe zawierane w sporze zbiorowym (art. 9 bądź art. 14 w związku z art. 17 u.r.s.z.)³³⁴,
- porozumienie w sprawie zwolnień grupowych (art. 3 ust. 1 u.z.g.),
- porozumienia partycypacyjne.

Powyższe wyliczenie z natury rzeczy nie ma charakteru enumeratywnego³³⁵. Pracodawca może bowiem tworzyć bądź likwidować „oparcia” rangi ustawowej dla kolejnych rodzajów porozumień. Mogą mieć one zarówno charakter kodeksowy, jak i pozakodeksowy. W komentarzu do art. 9 § 1 k.p. zostaną przedstawione te z „innych porozumień”³³⁶ zbiorowych, które mają charakter pozakodeksowy³³⁷.

4.3.1. Rozważania na ten temat rozpocznę od porozumień zawieranych w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w trybie art. 26¹ ust. 3 u.z.z.³³⁸ Może mieć ono charakter dwu- lub wielostronny, w zależności od tego, czy w rokowaniach brał udział jeden, czy też kilku pracodawców. Nie ma przeszkód, żeby jego stroną były też organizacje działające u pracodawcy przejmującego. Tego rodzaju rozwiązanie łagodzi niebezpieczeństwo zaistnienia konfliktu organizacyjnego po połączeniu zakładów pracy.

Porozumienie powinno określać warunki zatrudnienia w związku z przejściem całości bądź części zakładu pracy na nowego pracodawcę. W praktyce polskich stosunków przemysłowych tego rodzaju porozumienia były masowo zawierane przy przekształceniach

³³¹ Por. wyrok SN z 13.06.2012 r., II PK 288/11, LEX nr 1254680.

³³² Por. M. Włodarczyk [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 424 oraz powołana tam literatura.

³³³ Dz.U. Nr 73, poz. 324.

³³⁴ Por. wyroki SN: z 8.07.2014 r., I PK 312/13, LEX nr 1493234, teza 3; z 12.08.2014 r., I PK 14/14, LEX nr 1500661.

³³⁵ Por. też wyrok SN z 24.05.2016 r., I PK 42/16, LEX nr 2093746.

³³⁶ Do wszystkich porozumień zbiorowych ma zastosowanie art. 18 k.p. Por. L. Florek, *Porozumienia zbiorowe a umowa o pracę* [w:] *Księga pamiątkowa w pięć rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010, s. 44.

³³⁷ Na temat wykładni porozumień zbiorowych zob. wyrok SN z 21.03.2014 r., II PK 119/13, LEX nr 1455229.

³³⁸ Por. S. Książek [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 172.

własnościowych. Z reguły wprowadzały one system³³⁹ gwarancji chroniący pracowników przed utratą zatrudnienia (np. czas, w którym inwestor/nowy pracodawca zobowiązuje się do niezmnieszenia poziomu zatrudnienia), preferencje finansowe dla pracowników (np. uprawnienie do zakupu akcji prywatyzowanej firmy po obniżonej cenie albo nisko oprocentowane pożyczki na zakup akcji) oraz określały korzystniejsze standardy w zakresie świadczeń pracowniczych (np. wyższe odprawy z tytułu zwolnień grupowych lub świadczenia prywatyzacyjne³⁴⁰).

4.3.2. W tym miejscu godzi się zaakcentować, że na gruncie art. 26¹ ust. 3 u.z.z. porozumienia zawierane między związkami zawodowymi a podmiotem przejmującym w całości lub części zakład pracy mają charakter roszczeniowy i mogą być dochodzone na drodze sądowej, jeśli ich postanowienia są wystarczająco precyzyjne w sferze przedmiotowej i dotyczą uprawnień i obowiązków stron stosunku pracy. Nie ma przeszkód o charakterze normatywnym, żeby treść porozumienia z art. 26¹ ust. 3 u.z.z. podpisanego w procesie przekształceń własnościowych została implementowana do umowy prywatyzacyjnej. Jeżeli przewiduje ona kary umowne za pogwałcenie klauzul o charakterze socjalnym, wówczas jako wierzyciel rolę swoistego gwaranta realizacji porozumienia pełni Skarb Państwa.

Zgodnie z postanowieniami art. 26¹ ust. 3 u.z.z. porozumienie powinno zostać zawarte w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji organizacjom związkowym. W moim przekonaniu przepis ten ma charakter instrukcyjny i przekroczenie przewidzianego w nim terminu w istotny sposób nie rzutuje na ważność porozumienia.

4.3.3. Obok porozumień ściśle związanych z transferem przedsiębiorstwa³⁴¹ w praktyce stosunków przemysłowych funkcjonują porozumienia określające socjalne warunki świadczenia pracy³⁴², zwane pakietami socjalnymi. Przez judykaturę³⁴³ były one kwalifikowane jako nienazwane umowy zbiorowego prawa pracy. Początkowo odmawiano im przymiotu źródła prawa pracy, chyba że stanowiły integralną część układów zbiorowych pracy³⁴⁴. Poglądy w tej materii podlegają jednak ewolucji w kierunku uznania pakietów socjalnych za źródła prawa pracy. Za przykład tej linii orzeczniczej może służyć wyrok SN z 29.01.2008 r., II PK 146/07³⁴⁵, w którym postanowienia porozumienia zbiorowego, zawartego w procesie prywatyzacji bezpośredniej, polegającej na wniesieniu przedsiębiorstwa do spółki, między związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a Skarbem Państwa i spółkami handlowymi, które następnie nabywają część akcji powstałej spółki będącej pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.³⁴⁶ W orzeczeniu z 8.06.2010 r., I PK 23/10³⁴⁷, Sąd Najwyższy uznał nawet, że pakiet socjalny ma taką samą pozycję w hierarchii źródeł prawa pracy jak układ zbiorowy.

³³⁹ Por. K. Rączka, *Pakiety gwarancji socjalnych związane z prywatyzacją* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 445 i n.; B. Wagner, *Pakiet socjalny*, PiZS 2006/9.

³⁴⁰ Por. wyrok SN z 20.03.2014 r., III PZP 1/14, OSNP 2014/8, poz. 111.

³⁴¹ Por. wyrok SN z 28.04.2005 r., I PK 214/04, OSNP 2006/1–2, poz. 8.

³⁴² Por. postanowienie SN z 9.03.2021 r., III PSKP 9/21, LEX nr 3148077.

³⁴³ Por. uchwała SN z 24.11.1993 r., I PZP 46/93, OSNCP 1994/6, poz. 131.

³⁴⁴ Por. wyrok SN z 23.02.1999 r., I PKN 588/98, OSNP 2000/8, poz. 298; wyrok SA w Warszawie z 31.05.2006 r., III APa 72/06, Apel. W-wa 2007/1, poz. 104.

³⁴⁵ OSNP 2009/7–8, poz. 87.

³⁴⁶ Ta linia orzecznicza jest w dalszym ciągu kontynuowana. Zob. np. wyrok SA w Poznaniu z 17.02.2011 r., III APa 25/10, LEX nr 898681.

³⁴⁷ LEX nr 603200, teza 3. Por. też wyrok SA w Katowicach z 21.12.2015 r., III APa 54/15, LEX nr 1993047, teza 1.

- 4.4.1.** Status źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. mają też porozumienia zawierane w czasie sporu zbiorowego między związkami zawodowymi a pracodawcami bądź organizacjami pracodawców. Na gruncie obowiązujących przepisów nie budzi wątpliwości, że bezpośrednie ustawowe oparcie wymagane komentowanym przepisem posiadają porozumienia koncylacyjne i mediacyjne³⁴⁸.

Poważniejsze wątpliwości wzbudza natomiast kwestia ustawowego zakotwienia porozumienia (tzw. arbitrażowego) zawartego w toku procedury arbitrażowej. Wprawdzie § 9 *in fine* rozporządzenia Rady Ministrów z 16.08.1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegią arbitrażu społecznego dopuszcza *explicite* zawarcie porozumienia przez strony sporu zbiorowego, jednak następuje to aktem rangi podstawowej. Reprezentuję pogląd, że porozumienie arbitrażowe posiada wymagane kodeksem ustawowe oparcie. Za taką opcją interpretacyjną przemawiają argumenty natury systemowej. Należy mieć bowiem na względzie, że w świetle postanowień art. 92 ust. 1 Konstytucji RP wydanie aktu normatywnego rangi rozporządzenia ma zawsze na celu zapewnienie wykonania ustawy poprzez skonkretyzowanie jej postanowień. Warto przy tym zwrócić uwagę, że powołane rozporządzenie ma charakter obligatoryjny w tym znaczeniu, iż art. 16 ust. 7 u.r.s.z. nie pozostawia Radzie Ministrów swobody co do jego wydania. Zatem uprawnione wydaje się stwierdzenie, że porozumienie arbitrażowe posiada wymagane przez art. 9 § 1 k.p. oparcie w ustawie, choć ma ono tylko charakter pośredni. Za tego rodzaju wykładnią przemawiają względy celowości i konieczność zagwarantowania pewności prawnej w stosunkach przemysłowych.

- 4.4.2.** Problemy interpretacyjne rodzą się też w przypadku tzw. porozumień strajkowych lub postrajkowych, w szerszym ujęciu przedmiotowych protestacyjnych. Są one zawierane albo w czasie trwania strajku, albo też kończą strajk lub/i akcję protestacyjną. Ustawa nie przewiduje dla nich oddzielnej podstawy prawnej w przepisach regulujących przebieg strajku. Nie jest to jednak konieczne do uznania ich za źródła prawa pracy. Należy mieć bowiem na uwadze, że tego rodzaju porozumienia zawsze zostają zawarte w ramach ustawowych procedur polubownych, a to albo w bezpośrednich rokowaniach, albo przed mediatorem. Owe metody ireniczne są stosowane równolegle w czasie trwania strajku bądź akcji protestacyjnej. Mają charakter uniwersalny w tym sensie, że mogą być zastosowane na wszystkich etapach sporu zbiorowego. Stosownie do okoliczności zaistniałych w konkretnym sporze będzie ono miało przymiot porozumienia koncylacyjnego albo porozumienia mediacyjnego. Zatem uzasadnione jest stanowisko, że porozumienia strajkowe lub postrajkowe mają wymagane w art. 9 § 1 k.p. oparcie ustawowe. Pogląd ten został także zaaprobowany przez judykaturę Sądu Najwyższego³⁴⁹, która nadaje tego rodzaju porozumieniom przymiot źródeł prawa pracy w rozumieniu komentowanego przepisu.

Nie ma przeszkód normatywnych, żeby regulowały one faktory determinujące treść stosunku pracy. Jednak w praktyce polskich stosunków przemysłowych dotyczą one przede wszystkim szeroko pojmowanych wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych, ponieważ etiologia przeważającej większości sporów zbiorowych toczonych w warunkach gospodarki wolnorynkowej ma podłoże ekonomiczno-socjalne. Są więc one źródłami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., ponieważ ich postanowienia bezpośrednio dotyczą zindywidualizowanych praw i obowiązków stron stosunku pracy.

³⁴⁸ Por. Ł. Pisarczyk [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 640 i n. oraz powołana tam literatura.

³⁴⁹ Por. wyroki SN: z 8.07.2014 r., I PK 312/13, LEX nr 1493234, teza 3; z 12.08.2014 r., I PK 14/14, LEX nr 1500661.

4.4.3. W tym miejscu godzi się zaakcentować, że w praktyce sporów zbiorowych pojawiają się też porozumienia zbiorowe, które w części dotyczą uprawnień i obowiązków pracowników, a w części stron sporu zbiorowego. Ze względu na dualistyczny charakter prawny tego rodzaju porozumień należy przyjąć dyrektywę, że poszczególne jego postanowienia muszą być kwalifikowane stosownie do ich merytorycznej treści. Z tego też względu dla pracownika niektóre ich postanowienia będą mieć charakter roszczeniowy, inne zaś nie. W ramach omawianej kategorii porozumień zbiorowych, zwłaszcza tych kończących strajk lub inną akcję protestacyjną, nadzwyczaj często zamieszczana jest klauzula niekaralności działaczy związkowych organizujących bądź kierujących przebiegiem tego etapu sporu. W zależności od sformułowania jej treści może mieć ona nawet charakter roszczeniowy. W żadnym wypadku nie stanowi jednak immunitetu dla osób naruszających podstawowe obowiązki pracownicze podczas sporu zbiorowego.

4.5.1. Przedstawiając porozumienia w sprawie zasad zwolnień grupowych³⁵⁰, należy zaakcentować, że strony nie mają obowiązku sporządzenia listy konkretnych pracowników, z którymi zostanie rozwiązany stosunek pracy. Typowanie konkretnych osób, które zostaną dotknięte redukcją zatrudnienia, zostało pozostawione pracodawcy. Oczywiście nie oznacza to, że niedopuszczalne jest sporządzenie w ramach porozumienia imiennego wykazu takich pracowników. Normy rangi ustawowej *expressis verbis* nie zakazują takiego rodzaju praktyk. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że typowanie konkretnych osób do zwolnienia przy bezpośrednim udziale zakładowej organizacji związkowej stawia tę organizację w niekomfortowej społecznie roli „współdecydenta”.

Ustawa nie wymaga, żeby pracodawca konsultował³⁵¹ imienną listę pracowników projektowanych do zwolnienia ze związkami zawodowymi. Istotne jest natomiast to, aby owa lista odpowiadała kryteriom doboru uzgodnionym w porozumieniu. Sąd pracy nie może ingerować w treść porozumienia i zmieniać jego zasad³⁵².

4.5.2. Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych³⁵³ powinno zostać zawarte w ciągu 20 dni od daty pisemnego zawiadomienia związków zawodowych. Jeżeli w zakładzie funkcjonuje kilka organizacji, termin ten należy liczyć od daty zawiadomienia ostatniej z organizacji. Posłużenie się w art. 3 ust. 1 u.z.g. pojęciem „zawierają” *implicite* optuje za jego pisemną³⁵⁴ formą. Za tego rodzaju opcją interpretacyjną przemawiają przede wszystkim względy pewności prawnej w stosunkach przemysłowych, oparte na uniwersalnej zasadzie *verba volant, scripta manent*.

Porozumienie zawarte na podstawie art. 3 u.z.g. ma przymiot źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., jeżeli reguluje prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W tym zakresie jego postanowienia mają charakter roszczeniowy i mogą być skutecznie dochodzone na drodze sądowej, jeżeli są wystarczająco precyzyjne.

³⁵⁰ Por. K.W. Baran, M. Lekston [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 627 i n.

³⁵¹ Por. wyrok SN z 15.12.2000 r., I PKN 161/00, OSNP 2002/17, poz. 404.

³⁵² Por. wyrok SN z 2.09.1998 r., I PKN 284/98, OSNP 1999/18, poz. 579.

³⁵³ Por. zwłaszcza K.W. Baran, *Zbiorowe...*, 2010, s. 509 i n.; A. Wypych-Żywicka [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 1014 i n.

³⁵⁴ Zgodnie z dyskusyjnym poglądem sformułowanym przez Sąd Najwyższy w wyroku z 24.07.2009 r., I PK 41/09, LEX nr 523550, dla ustalenia treści tego porozumienia możliwe jest posiłkowe stosowanie reguł wykładni umów z art. 65 § 2 k.c., w szczególności w zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień takiego aktu.

4.6. Przymiot źródła prawa pracy mają też inne porozumienia³⁵⁵ zbiorowe zawierane przez pracodawcę z pozazwiązkowym przedstawicielstwem pracowników, jeżeli spełniają kumulatywnie oba kryteria z art. 9 § 1 k.p. Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma swe uzasadnienie w argumentach *lege non distinguente*, ponieważ komentowany przepis nie różnicuje podmiotów występujących po stronie pracowniczej. Nie ma więc przeszkód prawnych, żeby była to rada pracowników albo inne przedstawicielstwo załogi. Przykładem omawianego rodzaju porozumienia może być tutaj umowa zbiorowa zawarta na podstawie art. 14 ust. 2 pkt 5 u.i.p.p.k., oczywiście w takim wymiarze, w jakim określa ona prawa i obowiązki stron stosunku pracy³⁵⁶. Jej postanowienia mają charakter roszczeniowy i mogą być dochodzone na drodze sądowej, jeżeli są wystarczająco precyzyjne w sferze przedmiotowej.

4.7. Generalizując rozważania na temat innych porozumień zbiorowych opartych na ustawie, w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., należy stwierdzić, że w ramach wolności układowej ich przedmiotem mogą być:

- 1) wyłącznie prawa i obowiązki stron porozumienia;
- 2) zarówno prawa i obowiązki stron porozumienia, jak i prawa oraz obowiązki stron stosunku pracy;
- 3) wyłącznie postanowienia dotyczące praw i obowiązków stron stosunku pracy.

Wskazana w pkt 1 kategoria porozumień nie rzutuje bezpośrednio na warunki zatrudnienia pracowników, a zatem w świetle art. 9 § 1 k.p. nie ma ona przymiotu przepisów prawa pracy³⁵⁷. Dwie pozostałe kategorie w częściach, w jakich określają status stron stosunku pracy, taki przymiot posiadają. W praktyce oznacza to, że mają one charakter roszczeniowy, co otwiera drogę sądową do ich skutecznego dochodzenia, zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę.

4.8. W praktyce wielokrotnie ujawniają się trudności przy wykładni porozumień zbiorowych. Na tle art. 300 k.p. powstaje wątpliwość, czy dopuszczalne jest w tej materii stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego. Ze swej strony, w oparciu o argumentację *a completudine*, opowiadam się za tego rodzaju opcją interpretacyjną. Również judykatura podąża w tym kierunku. Przykładem jest wyrok SN z 21.03.2014 r., II PK 119/13³⁵⁸, w którym dopuszczono posiłkowe stosowanie art. 65 k.c. do wykładni aktów normatywnych takich jak porozumienia zbiorowego prawa pracy.

4.9. Statusu źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. nie mają porozumienia zbiorowe zawierane bez oparcia ustawowego³⁵⁹. Dotyczy to także porozumień społecznych³⁶⁰, których

³⁵⁵ Por. B. Wagner, *Porozumienia zawierane na gruncie ustawy o informowaniu pracowników i prowadzeniu z nimi konsultacji* [w:] *Informowanie pracowników w polskim prawie pracy*, red. A. Sobczyk, Kraków 2008, s. 114 i n.; L. Florek, *Porozumienia zbiorowe dotyczące informacji i konsultacji pracowniczej* [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góról, Warszawa 2009, s. 70 i n.

³⁵⁶ Por. K.W. Baran, M. Lekston [w:] *Zbiorowe...*, red. K.W. Baran, 2019, s. 536 i n.

³⁵⁷ W przypadku gdy prawa i obowiązki stron zostały wystarczająco precyzyjnie określone, postanowienia takiego porozumienia mogą mieć charakter roszczeniowy.

³⁵⁸ LEX nr 1455229.

³⁵⁹ Por. W. Uziak, *Specyficzne źródła prawa pracy. Uwagi do dyskusji*, GSP 2000/VI, s. 32–33; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 101–103. Zob. też dyskusyjny pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 6.02.2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007/1–2, poz. 2.

³⁶⁰ Por. orzeczenie SN z 21.10.2008 r., III KAS 2/08, OSNP 2009/7–8, poz. 111.

stronami są władze publiczne³⁶¹ i organizacje pracowników lub/i pracodawców, jeżeli bezpośrednio nie rzutują one na warunki zatrudnienia konkretnych pracowników. W efekcie nie mają więc one charakteru roszczeniowego, zatem nie mogą być skutecznie dochodzone przed sądem pracy.

5.1. Kolejną kategorią źródeł prawa wyróżnioną w art. 9 § 1 k.p. są akty zakładowe w sposób ponadindywidualny określające status stron stosunku pracy. Zalicza się do nich regulaminy oraz statuty.

5.2. Jeżeli chodzi o tę pierwszą kategorię aktów, w systemie prawa pracy można wskazać:

- regulaminy pracy (art. 104 k.p.)³⁶²,
- regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p.)³⁶³,
- regulaminy pracy zdalnej (art. 67²⁰ k.p.),
- regulaminy świadczeń socjalnych (art. 3 u.z.f.s.s.)³⁶⁴,
- regulaminy zwolnień grupowych (art. 3 ust. 5 u.z.g.)³⁶⁵.

Wyliczenie to nie ma charakteru enumeratywnego. W tym duchu wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 9.07.2009 r., II PK 232/08³⁶⁶, stwierdzając, że regulamin premiowania może być potraktowany jako rodzaj regulaminu wynagradzania. Jednocześnie w wyroku z 24.05.2016 r., I PK 143/15³⁶⁷, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że regulamin organizacyjny nie stanowi źródła prawa pracy i nie może być utożsamiany z regulaminem wynagradzania ani nie może być traktowany jako zbiorcze określenie wszystkich regulaminów.

Uprawnienia zadekretowane w regulaminach mają charakter roszczeniowy, jeżeli są wystarczająco skonkretyzowane. Regulaminy nie muszą przybierać formy jednego dokumentu, choć względy prakseologiczne za tym przemawiają. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 22.02.2008 r., I PK 194/07³⁶⁸, z art. 77² k.p. nie wynika zakaz tworzenia regulaminu wynagradzania ujętego w kilku dokumentach.

5.3. W praktyce powstaje problem kwalifikacji regulaminów organizacyjnych, które regulują funkcjonowanie zakładu pracy, w szczególności jego strukturę, mechanizmy działania oraz obowiązki pracowników zajmujących stanowiska kierownicze i samodzielne. Co do zasady nie mają one przymiotu źródła prawa pracy. W tej materii jako trafne jawi się stanowisko Sądu Najwyższego sformułowane w wyroku z 4.09.2008 r., III PK 17/08³⁶⁹, że uprawnienie do wydania regulaminu organizacyjnego nie jest tożsame z umocowaniem do ustalenia regulaminu wynagradzania jako źródła prawa pracy. Kierując się jednak funkcją ochronną, Sąd Najwyższy³⁷⁰ przyjął, że system motywacyjny przewidujący premie i nagrody wprowadzony uchwałą

³⁶¹ M. Seweryński, *Porozumienia generalne* [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 81 i n.

³⁶² Por. wyrok SN z 21.06.2017 r., II PK 197/16, LEX nr 2333033.

³⁶³ Por. wyroki SN: z 14.01.2014 r., II PK 157/13, LEX nr 1408505; wyrok z 16.02.2017 r., II PK 11/16, LEX nr 2254790, oraz wyrok z 27.01.2021 r., II PSKP 3/21, OSNP 2021/12/128.

³⁶⁴ Por. wyrok SA w Gdańsku z 12.04.2016 r., III AUa 1936/15, LEX nr 2063813, teza 1.

³⁶⁵ Por. K.W. Baran, M. Lekston [w:] *Zbiorowe...*, red. K.W. Baran, 2019, s. 633 i n.

³⁶⁶ LEX nr 535791.

³⁶⁷ LEX nr 2051468.

³⁶⁸ OSP 2010/1, poz. 8 z głosem J. Steliny.

³⁶⁹ OSNP 2010/1–2, poz. 12.

³⁷⁰ Wyrok SN z 22.02.2008 r., I PK 194/07, OSNP 2009/11–12, poz. 133.

zarządu spółki będącej pracodawcą stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. także wówczas, gdy jest częścią regulaminu organizacyjnego.

- 5.4. Wewnątrzzakładowymi źródłami prawa pracy są też statuty regulujące funkcjonowanie niektórych jednostek organizacyjnych zatrudniających pracowników. W praktyce chodzi tutaj o statuty spółdzielni, uczelni³⁷¹ oraz spółek akcyjnych³⁷². Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego³⁷³ statut takiej spółki może określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy, zarówno w sposób bezpośredni, jak i przez odesłanie do odpowiedniego porozumienia zbiorowego, które staje się wówczas jego integralną częścią.

W spółdzielczości źródłem prawa pracy są statuty wydawane na podstawie art. 5 pr. spółdz., które konkretyzują prawa i obowiązki stron spółdzielczego stosunku pracy. Dla zilustrowania tego mechanizmu w sferze praktycznej można wskazać wyrok SN z 23.02.1999 r., I PKN 579/98³⁷⁴, w którym przyjęto, że ustawowa przyczyna wykluczenia ze spółdzielni, polegająca na ciężkim naruszeniu obowiązków członkowskich, może być skonkretyzowana przez postanowienia statutu jako podjęcie bez zgody zarządu spółdzielni zatrudnienia u podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną. Wszelkie postanowienia statutowe powinny być zgodne z normami ustawowymi, chyba że są dla członków spółdzielni korzystniejsze. Źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. nie są uchwały rady nadzorczej spółdzielni w przedmiocie wynagradzania jej członków. Jak trafnie wskazał to Sąd Najwyższy w wyroku z 21.07.2016 r., I PK 219/15³⁷⁵, są one jednostronnymi oświadczeniami woli pracodawcy, które kształtują treść stosunku pracy w zakresie warunków wynagrodzenia.

Statuty uczelni³⁷⁶, obok kwestii dotyczących struktury i organizacji uczelni, mogą zawierać postanowienia dotyczące niektórych praw i obowiązków stron stosunku pracy³⁷⁷. Postanowienia te stanowią dla szkoły wyższej i jej pracowników źródło prawa pracy w tym znaczeniu, że wynikają z nich pewne dodatkowe uprawnienia, które są skorelowane z obowiązkami drugiej strony. Mogą one być więc podstawą dochodzenia roszczeń na drodze sądowej.

- 5.5.1. Źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. nie są natomiast statuty związków zawodowych³⁷⁸, ponieważ mają one charakter korporacyjny i regulują tylko status członkowski, a nie pracowniczy. Analogicznie z punktu widzenia komentowanego przepisu należy kwalifikować statuty zakładów opieki zdrowotnej. Judykatura Sądu Najwyższego³⁷⁹ odmawia ich postanowieniom przymiotu roszczeniowości w zakresie odszkodowawczym.
- 5.5.2. Statusu źródła prawa pracy z art. 9 § 1 k.p. nie mają też czynności prawne w stosunkach pracy. Mam tu na myśli przede wszystkim źródła zobowiązań, zwłaszcza umowy zawierane w stosunkach pracy – obok umowy o pracę czy umowy o zakazie konkurencji także umowę spół-

³⁷¹ Por. K.W. Baran [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 15 i n.

³⁷² Uchwała rady nadzorczej spółki akcyjnej będącej pracodawcą nie stanowi źródła prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.); por. wyrok SN z 17.01.2023 r., II PSKP 7/22, OSNP 2023/8, poz. 83, teza 2.

³⁷³ Por. wyrok SN z 7.08.2001 r., I PKN 856/00, OSNP 2003/13, poz. 310.

³⁷⁴ OSNP 2000/7, poz. 270.

³⁷⁵ LEX nr 2107085.

³⁷⁶ Por. wyrok SN z 20.03.2009 r., II PK 219/08, LEX nr 523525.

³⁷⁷ Por. K.W. Baran [w:] *Akademickie...*, red. K.W. Baran, 2019, s. 247 i n.

³⁷⁸ Por. J. Szmít, *Charakter prawny statutu związku zawodowego*, Warszawa 2014, *passim*.

³⁷⁹ Por. wyrok SN z 18.01.2005 r., II PK 131/04, OSNP 2005/16, poz. 246.

ki³⁸⁰, która reguluje prawa i obowiązki współników będących pracownikami, i to nawet jeżeli swym zakresem podmiotowym obejmuje kilka osób. Wszelkie umowy zawierane między pracownikiem a pracodawcą mają w swej istocie zindywidualizowany charakter i stanowią wyłącznie źródło zobowiązań (*obligationes ex contractu*). Wyrażone tu stanowisko nie zmienia faktu, że postanowienia obligacyjne korzystniejsze dla pracownika mają pierwszeństwo przed regulacjami normatywnymi.

5.5.3. Uchwały organów kolegialnych³⁸¹ pracodawcy nie mają co do zasady przymiotu źródeł prawa pracy w rozumieniu komentowanej normy. Potwierdzenie tego stanowiska znajdujemy w judykaturze Sądu Najwyższego. W wyroku z 10.03.2021 r., II PSKP 15/21³⁸², sąd ten wyraził zapatrywanie, że uchwały rady nadzorczej spółdzielni w przedmiocie zasad wynagradzania jej członków zarządu nie stanowią źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Uchwały te są jednostronnymi oświadczeniami woli pracodawcy, które kształtują lub uzupełniają treść stosunku pracy w zakresie warunków wynagradzania.

6.1. Dla systemu prawa pracy fundamentalne znaczenie ma kwestia sekwencji stosowania norm w prawie pracy w ramach hierarchii źródeł prawa. Istotą hierarchicznego uporządkowania systemu norm jest wyznaczenie relacji nadrzędności i podrzędności między źródłami prawa, dzięki czemu można orzec o ich miejscu w systemie. Zgodnie z poglądami utrwalonymi w teorii prawa jest on uporządkowany w aspekcie obowiązywania oraz derogacji, przy czym uporządkowanie derogacyjne ma priorytet³⁸³.

Regulacja przyjęta w art. 9 § 2 i 3 k.p. w zakresie hierarchii norm prawa pracy ma charakter partykularny w tym sensie, że odnosi się wyłącznie do swoistych źródeł tego prawa. W zakresie relacji ustawowych, podstawowych oraz międzynarodowych obowiązują w systemie prawa pracy mechanizmy uniwersalne regulowane postanowieniami art. 87–93 Konstytucji RP. Nie będą one przedmiotem analizy w tym komentarzu, ponieważ nie są uregulowane tym przepisem.

6.2. Przepisy rangi konstytucyjnej nie precyzują miejsca w hierarchii norm prawnych swoistych źródeł prawa pracy³⁸⁴. Nie budzi jednak wątpliwości konstatacja, że znajdują się one poniżej norm powszechnie obowiązujących, a zatem nie mogą ingerować w przepisy rangi ustawowej³⁸⁵. Tego rodzaju opcja interpretacyjna znajduje uzasadnienie także w postanowieniach art. 9 § 2 k.p., który pośrednio statuuje prymat aktów normatywnych nad układowymi i zakładowymi. W tym kontekście dyskusyjny jawi się pogląd sformułowany w judykaturze Sądu Najwyższego³⁸⁶, że regulamin wynagradzania jest źródłem prawa równym z ustawą. Podzielić należy natomiast zapatrywanie, iż sądy nie mogą odrzucić jego zastosowania ze względu na wewnętrzne sprzeczności w jego postanowieniach. W orzeczeniu Sądu Najwyższego³⁸⁷

³⁸⁰ Judykatura Sądu Najwyższego w tej materii cechuje się silnym zróżnicowaniem; por. wyroki: z 11.06.1997 r., I PKN 201/97, OSNAPiUS 1998/10, poz. 296 z glosą L. Kaczyńskiego, OSP 1998/12, poz. 206; z 6.06.2000 r., I PKN 687/99, OSNAPiUS 2001/23, poz. 693; z 2.08.2007 r., III PK 24/07, OSNP 2008/17–18, poz. 256.

³⁸¹ Regulamin zarządu spółdzielni mieszkaniowej jako pracodawcy nie jest źródłem prawa pracy (art. 9 k.p.); por. wyrok SN z 6.03.2024 r., I PSKP 41/23, OSNP 2024/12, poz. 115.

³⁸² LEX nr 3219800, teza 2.

³⁸³ Por. K. Pleszka, *Hierarchia w systemie prawa*, Kraków 1988, *passim*.

³⁸⁴ K.W. Baran, D. Książek [w:] *System prawa pracy*, t. I..., red. K.W. Baran, s. 646 i n. oraz powołana tam literatura.

³⁸⁵ Por. również w tej materii wyrok SN z 21.06.2017 r., II PK 197/16, LEX nr 2333033.

³⁸⁶ Por. wyrok SN z 14.01.2014 r., II PK 157/13, LEX nr 1408505.

³⁸⁷ Por. wyrok SN z 23.01.2020 r., II PK 228/18, LEX nr 3107045.

zaprezentował stanowisko, zgodnie z którym wykładnia *a contrario* art. 9 § 2 k.p. prowadzi do wniosku, że postanowienia regulaminów mogą być bardziej korzystne dla pracownika niż akty normatywne wyższej rangi. Wówczas pierwszeństwo stosowania mają regulacje przewidziane aktami niższego rzędu. Relacjami internormatywnymi w systemie prawa pracy rządzi zasada uprzywilejowania pracownika. Jej istota polega na szczególnej ochronie interesów pracownika w ramach stosunku pracy przez zagwarantowanie w powszechnych źródłach prawa pracy minimalnych standardów w zakresie uprawnień. Owszem, mogą być one rozszerzone w zakładowych źródłach prawa pracy, lecz w stronę podniesienia poziomu (zakresu) ochrony pracownika. Natomiast za pomocą tych źródeł pracodawcy nie mogą ustanowić dodatkowego ciężaru dla pracownika, który stanowiłby swoiste zaprzeczenie funkcji organizacyjnej podmiotu zatrudniającego. Oznacza to, że zakładowe źródła prawa pracy powinny być korzystniejsze w odniesieniu do podstawowych praw (jak i obowiązków) pracownika, a ich miara postrzegana powinna być obiektywnie.

6.3. Wzajemne relacje hierarchiczne nie zostały też jednoznacznie określone w ramach swoistych źródeł prawa pracy³⁸⁸. *Implicite* wyznacza je art. 9 § 3 k.p., nadając wyższą rangę układom i innym porozumieniom. Normy Kodeksu nie określają natomiast relacji „wewnętrznej” między źródłami autonomicznego prawa pracy, a konkretnie między układami zbiorowymi i innymi porozumieniami. Normy kodeksowe za każdym razem regulują ich status za pomocą koniunkcji. W efekcie należy przyjąć, że w płaszczyźnie ponadindywidualnej mają one jednakową moc prawną. W praktyce oznacza to, że jeżeli nie ma między nimi w wymiarze przedmiotowym sprzeczności, to należy stosować postanowienia obu aktów. Natomiast w razie zaistnienia takowej sprzeczności należy stosować ogólne dyrektywy kolizyjne, zarówno drugiego, jak i trzeciego stopnia. W przypadku różnic „szczegółowych” między źródłami autonomicznego prawa pracy (np. ponadzakładowy układ zbiorowy pracy a zakładowe porozumienie) dopuszczalne jest *ab exemplo* zastosowanie art. 241²⁶ § 1 k.p.

W tym kontekście na uwagę zasługuje pogląd Sądu Najwyższego, że postanowienie późniejszego „innego porozumienia zbiorowego”, na przykład porozumienia w sprawie dobrowolnych odejść pracowników, nie zastępuje wcześniejszego, korzystniejszego dla pracownika postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy³⁸⁹. Faktorem korekcyjnym może być w razie kolizji postanowień zasada korzystności.

W komentarzu do art. 9 k.p. warto też poświęcić nieco uwagi relacji układów zbiorowych i innych porozumień zbiorowych do źródeł zakładowych, zwłaszcza regulaminów³⁹⁰. Punktem wyjścia w tej materii będzie teza, że układy zbiorowe i inne porozumienia mogą określać mniej korzystne warunki zatrudnienia dla pracowników niż określone w regulaminie. Czerpie ona swe uzasadnienie z argumentu *a contrario* zastosowanego w odniesieniu do art. 9 § 3 k.p. Ów przepis stanowi, że postanowienia regulaminów nie mogą być mniej korzystne niż postanowienia układów zbiorowych i porozumień. W kontekście zastosowania tego argumentu uprawniona jawi się wykładnia, że układy i porozumienia zbiorowe mogą zawierać mniej korzystne dla pracownika postanowienia niż regulaminy³⁹¹. Dla pracodawcy konsekwencją

³⁸⁸ Por. Z. Góral [w:] *Zmiany w kodeksie pracy. Komentarz*, red. Z. Hajn, Warszawa 1996, s. 18; M. Włodarczyk, *Swoiste źródła prawa pracy* [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 111.

³⁸⁹ Por. wyrok SN z 22.08.2018 r., III PK 60/17, OSNP 2019/3, poz. 27 z glosą A. Tomanka, OSP 2019/3, poz. 30.

³⁹⁰ *Mutatis mutandis* poniższe uwagi mają zastosowanie do statutów. W odniesieniu do tej ostatniej kategorii aktów prawnych zob. A. Jedliński, L. Kaczyński, *Statut jako źródło prawa pracy*, PiP 1999/4, s. 35 i n.

³⁹¹ Podobnie w wyroku SN z 3.07.2013 r., I PK 62/13, GP 2013/130, s. 6.

tego rodzaju zmiany w wymiarze indywidualnego stosunku pracy jest konieczność złożenia wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 § 1–3 k.p.

7. Od hierarchii źródeł prawa pracy, która ma charakter uniwersalny, należy odróżnić kwestię pierwszeństwa stosowania norm prawa pracy. W tym drugim wymiarze centralne znaczenie odgrywają postanowienia art. 9 § 2 i 3 k.p. Wykładnia *a contrario* tych przepisów prowadzi do wniosku, że postanowienia układów zbiorowych i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów³⁹² mogą być bardziej korzystne dla pracownika niż akty normatywne wyższej rangi. Wówczas pierwszeństwo stosowania mają regulacje przewidziane aktami niższego rzędu. Relacjami internormatywnymi w systemie prawa pracy rządzi zasada uprzywilejowania pracownika³⁹³.

Jej istota polega na szczególnej ochronie interesów pracownika w ramach stosunku pracy, przez zagwarantowanie mu źródłami powszechnych minimalnych standardów w zakresie uprawnień, z dopuszczalnością ich rozszerzenia w swoistych źródłach prawa pracy. Ocena „korzystności” powinna mieć w tym sensie charakter obiektywny, że ma być dokonywana na podstawie konkretnych czynników określających poziom ciężarów zawodowych związanych z wykonywaniem pracy, a nie subiektywnych upodobań pracownika. Następstwem obowiązywania tej zasady w indywidualnych stosunkach pracy jest pierwszeństwo stosowania korzystniejszych dla pracownika norm prawa pracy niższej rangi przed normami znajdującymi się wyżej w hierarchii źródeł prawa³⁹⁴. Mechanizm ten jest określany jako semiimperatywność³⁹⁵ norm prawa pracy.

Analogicznie przedstawia się relacja między normami wynikającymi z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. a umową o pracę bądź pozostałymi aktami kreującymi nawiązanie stosunku pracy³⁹⁶. W tej materii mają zastosowanie regulacje z art. 18 k.p.

Reasumując powyższe wywody konstatuję, że w zindywidualizowanym stosunku pracy mamy do czynienia ze zjawiskiem przemieszania norm wyższego i niższego rzędu, co można określić jako dyfuzję norm prawa pracy. Sprawia ona, że status stron stosunku pracy jest silnie zdyferencjalizowany i nie zawsze przepisy i postanowienia są stosowane wedle konstytucyjnej hierarchii.

- 8.1. Artykuł 9 § 4 k.p. statuuje w systemie swoistych źródeł prawa mechanizm antydyskryminacyjny. Jego istota polega na wprowadzeniu sankcji nieobowiązywania postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych³⁹⁷, regulaminów oraz statutów naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu³⁹⁸. Opierając się na argumencie *lege non distinguente*, wnioskuję, że dyrektywa ta odnosi się do wszystkich kryteriów nierównego traktowania, zarówno tych kodeksowych (art. 18^{3a} k.p.)³⁹⁹, jak i pozakodeksowych

³⁹² Por. wyrok SN z 4.12.2008 r., II PK 155/08, OSNP 2010/11–12, poz. 135.

³⁹³ W tej materii zob. m.in. I. Sierocka, *Zasada uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego w układach zbiorowych pracy* [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999, *passim*. Por. też wyrok SN z 5.08.2020 r., I PK 130/19, OSNP 2021/8, poz. 87.

³⁹⁴ Por. wyrok SN z 14.01.2014 r., II PK 157/13, LEX nr 1408505.

³⁹⁵ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 1, Ogólna, Warszawa–Kraków 1986, s. 129–130.

³⁹⁶ Por. postanowienie SN z 27.02.2003 r., I PK 361/02, MPP 2004/3, s. 7.

³⁹⁷ Por. wyrok SN z 16.05.2014 r., II PK 237/13, LEX nr 1480333.

³⁹⁸ Por. np. B. Wagner, *Zasada równego traktowania i niedyskryminowania pracowników*, PiZS 2002/3. Zob. też wyrok SN z 19.03.2008 r., I PK 235/07, MPP 2008/9, s. 472.

³⁹⁹ Por. wyrok SN z 12.09.2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007/17–18, poz. 246.

(np. art. 3 u.z.z.)⁴⁰⁰. W tym miejscu warto przykładowo zwrócić uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego⁴⁰¹ sformułowane w wyroku z 27.01.2021 r., II PSKP 3/21, wedle którego postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów płacowych regulujących prawo do nagrody jubileuszowej (mającej walor zbliżony do wynagrodzenia za pracę) powinny respektować zasadę prawa do jednakowego wynagradzania za jednakową pracę wyrażoną w art. 11² k.p., a naruszenie tej zasady skutkować będzie zastosowaniem art. 9 § 4 k.p.

Sankcja ustanowiona w art. 9 § 4 k.p. ma charakter selektywny. Odnosi się bowiem wyłącznie do tych postanowień swoistych źródeł prawa pracy, które godzą w zasadę równego traktowania pracowników. Oznacza to, że inne postanowienia tych aktów mają przymiot obowiązujących, jeśli nie rzutują negatywnie na sytuację pracowników⁴⁰².

- 8.2. Przepis art. 9 § 4 k.p. ma charakter bezwzględnie obowiązujący, zatem postanowienia swoistych źródeł prawa pracy sprzeczne z zasadą równego traktowania *ex lege* tracą moc obowiązującą. Nie mogą być też więc stosowane przez żadne podmioty funkcjonujące w stosunkach pracy. Ustawodawstwo nie przewiduje drogi sądowej w celu ich ubezszkolenia. W indywidualnych sprawach pracowniczych orzeczenia sądowe zapadające na podstawie tego przepisu mają charakter deklaratoryjny.

Krzysztof W. Baran

Art. 9¹. [Porozumienie o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy]

§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

§ 3. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. Przepis art. 241²⁷ § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

§ 5. Przepisy § 1–4 nie naruszają przepisów art. 241²⁷.

1. Na podstawie komentowanej normy pracodawca i podmioty reprezentujące pracowników mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu przepisów prawa pracy⁴⁰³. Centralną przesłanką dopuszczalności jego zawarcia jest sytuacja finansowa pracodawcy, a konkretnie jej pogorszenie. *De lege lata* nie ma wprawdzie przeszkód, żeby w innej sytuacji zostało ono podpisane, jednak względy ekonomiczno-społeczne przemawiają za proponowaną tutaj opcją interpretacyjną. W tym miejscu godzi się podkreślić, że zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego⁴⁰⁴ jej badanie nie podlega kontroli sądu pracy.

⁴⁰⁰ Por. K.W. Baran [w:] *Zbiorowe...*, red. K.W. Baran, 2019, s. 46 i n.

⁴⁰¹ OSNP 2021/12, poz. 128.

⁴⁰² Por. wyrok SN z 12.09.2006 r., I PK 89/06, OSNP 2006/19–20, poz. 296. Por. też W. Sanetra, *Wykładnia przepisów układu zbiorowego pracy – problem ciągle aktualny*, PiZS 2007/9, s. 7 i n.

⁴⁰³ Por. K. Rączka, *Porozumienia zawieszające przepisy prawa pracy*, PiZS 2002/11, s. 26 i n.; R. Sadlik, *Porozumienia czasowo zawieszające uprawnienia pracowników*, MPP 2009/2, s. 80 i n.; J. Stelina, *Nowe instytucje w prawie pracy*, PiZS 2002/11, s. 19 i n.; M. Włodarczyk [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I..., red. K.W. Baran, s. 442 i n.

⁴⁰⁴ Por. wyrok SN z 6.12.2005 r., III PK 91/05, OSNP 2006/21–22, poz. 316.

Z punktu widzenia regulacji przyjętej w art. 9¹ § 1 k.p. nie mają znaczenia przyczyny pogorszenia sytuacji finansowej pracodawcy. Mogą one mieć swą etiologię zarówno w niewłaściwym zarządzaniu przedsiębiorstwem z winy pracodawcy (np. straty wynikające z zawarcia przez niego niekorzystnych opcji walutowych), jak i w niezależnych od niego okolicznościach o charakterze obiektywnym. W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały spłot zróżnicowanych czynników, począwszy od finansowo-gospodarczych (np. wzrost kosztów kredytów w warunkach inflacji czy naturalne w gospodarce rynkowej koniunkturalne obniżenie popytu na produkty lub usługi), poprzez polityczno-społeczne (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów czy nielegalny strajk), skończywszy na losowych (np. pandemia, klęska żywiołowa bądź katastrofa). Każdy z nich w istotnym wymiarze może negatywnie rzutować na kondycję finansową pracodawcy.

Na sytuację finansową pracodawcy może także wpłynąć zmiana prawa w swych następstwach generująca dodatkowe koszty (np. wymuszająca inwestycje w zakresie ochrony środowiska). Artykuł 9¹ § 1 k.p. nie definiuje jej przez jakieś konkretne parametry ekonomiczne (np. spadek przychodu, dochodu, zysku netto czy brutto). Zatem uzasadnieniem zawarcia porozumienia o zawieszeniu przepisów prawa pracy mogą być one wszystkie razem, jak i każda z osobna.

- 2.1. Przedmiotem porozumienia zawieszającego mogą być wyłącznie pozaustawowe źródła prawa pracy. Zgodnie z dyrektywą sformułowaną w art. 9¹ § 1 *in fine* k.p. nie dotyczy to aktów rangi ustawowej oraz wykonawczej (np. rozporządzeń), a więc norm powszechnie obowiązujących. Wykładnia systemowa przemawia również za przyjęciem opcji interpretacyjnej, zgodnie z którą zakazem zawieszenia objęte są również postanowienia ratyfikowanych umów międzynarodowych. *A contrario* oznacza to, że zawieszeniu mogą ulec tylko swoiste źródła prawa pracy, takie jak: układy zbiorowe pracy, inne porozumienia zbiorowe, regulaminy⁴⁰⁵ oraz statuty, jeżeli regulują prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Tego rodzaju wykładnia w kontekście tekstualnego brzmienia art. 9 § 1 k.p. i określonego w nim przedmiotowego zakresu pojęcia przepisów prawa pracy ma uzasadnienie celowościowe, wsparte na argumentacji *minus dixit quam voluit*. *De lege ferenda* należałoby postulować użycie w art. 9¹ § 1 zdanie pierwsze k.p. pojęcia „postanowienia” lub ewentualnie „normy” prawa pracy. Wówczas obydwa przepisy zachowałyby pojęciową i merytoryczną koherencję.

W trybie przewidzianym w art. 9¹ k.p. w swoistych źródłach prawa pracy nie mogą zostać zawieszone inne regulacje niż przepisy określające obligacyjny status stron stosunku pracy. Przykładowo można tu wskazać uprawnienia socjalne przysługujące załodze jako kolektywowi pracowniczemu czy też związkom zawodowym albo strukturom partycypacyjnym. Tego rodzaju zmiany możliwe są tylko w ramach obligacyjnej peregrynacji aktu, który je statuuje.

Na tle powyższych wywodów nie budzi wątpliwości konstatacja, że objęta porozumieniem zawieszającym może zostać całość swoistego źródła prawa pracy, jego część, a nawet poszczególne przepisy. W dwóch ostatnich przypadkach wnioskowanie odwołuje się do argumentu *a fortiori*. Zakres obowiązywania zawieszonego źródła prawa pracy determinuje *implicite* także zakres podmiotowy porozumienia. W praktyce może ono dotyczyć nie tylko pracowników kontraktowych, ale także pozaumownych. Godzi się tutaj zaakcentować, że przedmiotem porozumienia mogą być wyłącznie prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Oznacza to, że jego zakresem podmiotowym u pracodawcy użytkownika nie mogą zostać objęci pracownicy

⁴⁰⁵ Por. wyrok SN z 1.03.2018 r., I PK 168/17, OSP 2019/1, poz. 6, teza 1 z głosem M. Skąpskiego.

tymczasowi. Analogiczna uwaga odnosi się do osób świadczących pracę w ramach niepracowniczych stosunków zatrudnienia (np. cywilnoprawnych).

2.2. Na tle wykładni art. 9¹ k.p. powstaje problem, czy w zamian zawieszonych przepisów strony mogą wprowadzić inne – jak można sądzić: mniej korzystne od dotychczasowych – regulacje w zakresie praw⁴⁰⁶ i obowiązków stron stosunku pracy. Na tak postawione pytanie należy udzielić odpowiedzi aprobującej⁴⁰⁷, choć art. 9¹ § 1 k.p. wprost takiej możliwości nie przewiduje. Proponowana tutaj opcja interpretacyjna ma swe normatywne zakorzenienie w postanowieniach art. 59 ust. 2 Konstytucji RP statuujących wolność układową. W oparciu zatem o reguły *in favorem libertatis omnia iura clamant* (prawo opowiada się na korzyść wolności) oraz *in dubio pro libertate* należy w praktyce stosunków przemysłowych dopuścić taką możliwość, pod warunkiem że nowe postanowienia nie naruszają standardów ustawowych. Co więcej, uzasadnione wydaje się stwierdzenie, że określone w porozumieniu zawieszającym uprawnienia stron będą miały charakter roszczeniowy, ponieważ ma ono przymiot innego porozumienia zbiorowego opartego na przepisach ustawy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

3.1. Komentując art. 9¹ k.p., warto też przeanalizować jego stronę podmiotową⁴⁰⁸. Punktem wyjścia w tej kwestii będzie konstatacja, że porozumienie zawieszające przepisy prawa pracy ma charakter dwustronny. *De lege lata* nie budzi wątpliwości, że jego stroną jest pracodawca w znaczeniu przyjętym w art. 3 k.p. Stosują się do niego także postanowienia art. 3¹ k.p.

3.2. Poważniejsze problemy interpretacyjne rodzą się przy definiowaniu strony pracowniczej porozumienia zawieszającego. Artykuł 9¹ § 2 k.p. statuuje w tej materii prymat związków zawodowych, a konkretnie rzecz ujmując, organizacji związkowej reprezentującej pracowników⁴⁰⁹. W oparciu o dyrektywę *a cohaerentia* pojęcie to należy definiować przez pryzmat postanowień art. 238 § 1 pkt 2 k.p. Wprawdzie w wymiarze tekstualnym ma ono zastosowanie tylko do układów zbiorowych pracy, jednak w moim przekonaniu dopuszczalne jest *a simili* i *ab exemplo* jego stosowanie do porozumień zawieszających.

Innym wymagającym rozważenia zagadnieniem powstającym na gruncie art. 9¹ § 2 k.p. jest kwestia tożsamości podmiotów występujących po stronie pracowniczej w akcie zawieszanym i porozumieniu zawieszającym. Mam tu na myśli sytuację, w której stronami aktu zawieszanego jest kilka organizacji związkowych, a porozumienie zawieszające zawiera tylko jedna z nich. W moim przekonaniu jest to dopuszczalne, ponieważ w art. 9¹ § 2 k.p. posłużono się liczbą pojedynczą w odniesieniu do strony związkowej. Proponowana tutaj opcja interpretacyjna nie zmienia faktu, że w zakresie porozumienia zawieszającego przepisy prawa pracy mają zastosowanie *a complementudine* ogólne mechanizmy współdziałania strony pracowniczej określone w art. 30 ust. 4 i 5 u.z.z.⁴¹⁰ Co więcej, uważam, że *ab exemplo* dopuszczalne jest w tej materii zastosowanie formuły przewidzianej w art. 241²⁵ § 5 k.p. dla zawierania zakładowego układu zbiorowego pracy.

⁴⁰⁶ Por. wyrok SN z 8.06.2017 r., I PK 189/16, OSNP 2018/6, poz. 75.

⁴⁰⁷ Por. wyrok SN z 1.03.2018 r., I PK 168/17, OSNP 2018/11, poz. 149.

⁴⁰⁸ Por. A. Dral, *Zasady zawierania porozumień o stosowaniu przepisów prawa pracy i porozumień o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia* [w:] *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. A. Patulski, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 272–273.

⁴⁰⁹ Por. M. Włodarczyk [w:] *System prawa pracy*, t. V..., red. K.W. Baran, s. 424 i n.

⁴¹⁰ Por. D. Książek [w:] *Zbiorowe...*, red. K.W. Baran, 2019, s. 192 i n.

- 3.3. Subsidiarne kompetencje do zawarcia porozumienia zawieszającego przepisy prawa pracy statuuje dla pozazwiązkowego przedstawicielstwa pracowniczego art. 9¹ § 2 k.p. Przesłanką zastosowania tego mechanizmu jest nieobjęcie pracodawcy zakresem działania organizacji związkowej. W praktyce taka sytuacja występuje nie tylko, gdy na jego terenie nie funkcjonują żadne organizacje związkowe, ale także wówczas, gdy funkcjonują, lecz z mocy prawa (np. art. 25¹ ust. 9 u.z.z.) są pozbawione uprawnień⁴¹¹.

Artykuł 9¹ § 2 k.p. nie precyzuje, jakie pozazwiązkowe podmioty mają kompetencje do zawarcia porozumienia zawieszającego przepisy prawa pracy. Wymaga on jedynie, żeby było to w trybie przyjętym u pracodawcy. Może to więc nastąpić zarówno w płaszczyźnie bilateralnej lub nawet multilateralnej w wyniku negocjacji z organami o charakterze partycypacyjnym, jak i jednostronnie zostać określone przez samego pracodawcę. Względny celowości wsparte konstytucyjną zasadą dialogu społecznego przemawiają jednak za pierwszym z wyróżnionych wariantów.

Na tym tle powstaje problem, czy stroną porozumienia zawieszającego może być rada pracowników. W moim przekonaniu na tak postawione pytanie należy udzielić odpowiedzi twierdzącej, ponieważ w stosunkach przemysłowych są to najbardziej reprezentatywne podmioty, gdyż wybierane przez całą załogę zakładu pracy. Ustawowo określony tryb ich powołania daje im dużo poważniejszą legitymację niż przedstawicielom *ad hoc* wyznaczanym przez pracodawcę⁴¹². Z tego też względu wymagane przez art. 9¹ § 2 k.p. przyjęcie trybu może nastąpić w ramach porozumienia partycypacyjnego przewidzianego w art. 14 ust. 2 pkt 5 u.i.p.p.k. albo nawet art. 5 ust. 1 pkt 1 u.i.p.p.k. W analogiczny sposób dopuszczam możliwość określenia kompetencji w zakresie zawarcia porozumienia zawieszającego z innymi pozazwiązkowymi organami partycypacyjnymi.

- 4.1. Artykuł 9¹ k.p. nie precyzuje procedury⁴¹³ zawierania porozumień zawieszających przepisy prawa pracy. Oznacza to w praktyce swobodę stron w sposobie jej prowadzenia. Jedynym wyjątkiem są powszechnie obowiązujące przepisy rangi ustawowej. Szczególne znaczenie mają w tej materii postanowienia art. 30 ust. 4 i 5 u.z.z., określające w warunkach pluralizmu mechanizmy tworzenia wspólnej reprezentacji związkowej.

W sprawie porozumienia zawieszającego normy kodeksowe nie określają ani zasad wszczynania rokowań, ani sposobu ich prowadzenia oraz terminu zakończenia. Obowiązuje w tej materii zasada wolności układowej, zatem to same strony określają te warunki, stosownie do potrzeb i okoliczności⁴¹⁴. Organy ochrony prawnej nie posiadają kompetencji do kontroli ich przebiegu, z wyjątkiem respektowania standardów ustawowych.

- 4.2. Artykuł 9¹ § k.p. nie precyzuje też treści⁴¹⁵ porozumienia zawieszającego⁴¹⁶. Strony jednak powinny w nim konkretnie wskazać, które obowiązujące u pracodawcy swoiste źródła prawa

⁴¹¹ Por. K.W. Baran, *Z problematyki liczebności zakładowej organizacji związkowej*, MPP 2019/5, s. 10; J. Żołyński, *Sądowa kontrola liczebności członków związku zawodowego – uwagi krytyczne*, MPP 2019/5, s. 13 i n.

⁴¹² Nie ma przeszkód normatywnych, żeby przedstawiciele pracowników wyłonić w wyborach zakładowych zorganizowanych przez organy partycypacyjne lub pracodawcę.

⁴¹³ Por. G. Goździewicz, *Dylematy związane z porozumieniami zbiorowymi zawieszającymi uprawnienia pracownicze* [w:] *Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, GSP 2007, s. 106 i n.; M. Włodarczyk [w:] *System prawa pracy*, t. V..., red. K.W. Baran, s. 426 i n.

⁴¹⁴ Por. wyrok SN z 8.06.2017 r., I PK 189/16, LEX nr 2349416.

⁴¹⁵ Por. A. Dral, *Zasady...*, s. 271–272.

⁴¹⁶ Por. wyrok SN z 18.02.2016 r., II PK 351/14, LEX nr 2007790.

pracy podlegają zawieszeniu i w jakim zakresie⁴¹⁷. Ta ostatnia uwaga odnosi się również do wymiaru temporalnego⁴¹⁸. W § 3 komentowanego przepisu wprowadzono trzyletni okres zawieszenia. Ma on charakter maksymalny, co oznacza, że niedopuszczalne jest zawieszenie na dłuższy okres przepisów prawa pracy. Jeżeli dyrektywa ta zostanie przez strony pogwałcona i ustalą one dłuższy okres, należy uznać, że porozumienie traci moc po upływie 3 lat od daty zawarcia, a zawieszone swoiste źródła prawa pracy *ex lege* podlegają reaktywacji. Niedopuszczalne jest na podstawie aneksu przedłużenie obowiązywania porozumienia ponad okres przewidziany w art. 9¹ § 3 k.p. Jeżeli taka sytuacja zaistniała po upływie okresu ustawowego, porozumienie i aneks tracą moc.

W tym kontekście rodzi się problem dopuszczalności ponownego zawarcia porozumienia zawieszającego po upływie 3 lat. Reprezentuję zapatrywanie, że tego rodzaju działanie *de lege lata* wydaje się dopuszczalne. Za przyjęciem tego rodzaju opcji interpretacyjnej przemawia konstytucyjna zasada wolności układowej z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP oraz zasada dialogu społecznego przewidziana w art. 20 Konstytucji RP. Ponadto należy mieć na uwadze fakt, że art. 9¹ § 3 k.p. nie statuuje w tej materii wymogu żadnej przerwy pomiędzy kolejnymi porozumieniami. W niektórych sytuacjach mogą być one jednak kwalifikowane jako działania stanowiące nadużycie prawa.

- 4.3. Komentowany przepis nie określa formy zawarcia porozumienia zawieszającego. Względy prakseologiczne przemawiają za formułą pisemną. Poważnym argumentem przemawiającym za tą opcją interpretacyjną jest też zachowanie stanu pewności prawa w stosunkach przemysłowych (*verba volant, scripta manent*). W tym miejscu godzi się jednak podkreślić, że zawarcie go w innej formie (np. elektronicznej) nie skutkuje nieważnością porozumienia.

Po zawarciu porozumienia zawieszającego pracodawca jest zobowiązany przekazać go właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Artykuł 9¹ § 4 k.p. nie precyzuje ani terminu, ani formy, w jakiej powinno to nastąpić. Jeśli chodzi o termin, reprezentuję zapatrywanie, że przekazanie powinno nastąpić niezwłocznie, a zatem najszybciej jak to możliwe w ramach normalnej działalności. Z kolei gdy chodzi o formę, obok pisemnej dopuszczam także elektroniczną (np. e-mailem) bądź inną pozwalającą na skuteczne zapoznanie się z treścią porozumienia przez organy inspekcji pracy.

Porozumienie zawieszające przepisy prawa pracy nie podlega rejestracji na wzór układów zbiorowych pracy. Zatem obowiązek ustanowiony w art. 9¹ § 4 k.p. ma jedynie notyfikacyjny charakter. Jego zaniechanie nie rzutuje na ważność porozumienia.

- 4.4. Wejście w życie porozumienia zawieszającego pogarsza status pracownika i tym samym generuje pytanie o konieczność stosowania wypowiedzenia zmieniającego. Ze względu na fakt, że art. 9¹ § 3 *in fine* k.p. odsyła do odpowiedniego stosowania art. 241²⁷ § 3 k.p., pracodawca w takiej sytuacji nie jest zobowiązany do korzystania z wypowiedzenia warunków pracy lub/i płacy w trybie art. 42 § 1–3 k.p.⁴¹⁹ Dotyczy to także pracowników podlegających szczególnej ochronie (np. w okresie przedemerytalnym). Konstatacja ta ma swe uzasadnienie w argumentacji *lege non distinguente*. W tym miejscu warto jeszcze podkreślić, że zawieszenie stosowania swoistych norm prawa pracy w swych konsekwencjach nie może prowadzić do sytuacji,

⁴¹⁷ Porozumienie to nie może działać z mocą wsteczną i pozbawiać pracownika uprawnień nabytych przed jego zawarciem. Por. wyrok SN z dnia 20.02.2020 r., I BP 4/18, LEX nr 3084200.

⁴¹⁸ Por. wyrok SN z 28.08.2024 r., I PSKP 15/24, LEX nr 3749362, teza 3.

⁴¹⁹ Odmienne wyrok SN z 18.02.2016 r., II PK 351/14, LEX nr 2007790, teza 1 *in fine*.

w której warunki zatrudnienia będą mniej korzystne niż standardy rangi ustawowej. Wynika to *explicite* z dyrektywy sformułowanej w art. 9¹ § 1 *in fine* k.p. Na tym tle warto wskazać na pogląd Sądu Najwyższego⁴²⁰ sformułowany w wyroku z 20.02.2020 r., I BP 4/18, zgodnie z którym porozumienie o zawieszeniu stosowania mechanizmu wypłat 14. pensji, mającego charakter źródła prawa pracy, nie może działać ze skutkiem wstecznym, w tym znaczeniu, iż nie może ono pozbawiać pracownika prawa do świadczeń, które wynikają z jego skonkretyzowanych roszczeń, zwłaszcza jeżeli stały się one już wymagalne i powstały przed zawarciem porozumienia. Szczególny charakter pozostałych porozumień zbiorowych uzasadnia dopuszczalność zmiany kształtowanych przez nie warunków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego.

- 4.5. Porozumienie zawieszające zgodnie z uniwersalną dyrektywą *pacta sunt servanda* nie może być jednostronnie zmienione decyzją żadnej ze stron. Jeżeli zaistniała potrzeba jego zmiany, konieczne jest ponowne zastosowanie reguł przewidzianych w art. 9¹ k.p. Aneks do porozumienia stanowi jego integralną część. W razie zaistnienia sprzeczności należy stosować dla ich rozwiązania ogólne dyrektywy kolizyjne.

Uprawnienie do wykładni porozumienia mają jego strony, zgodnie z zasadą *eius est interpretari legem, cuius est condere* (do interpretacji prawa upoważniony jest ten, kto je ustanowił). W indywidualnym sporze może tego też dokonać sąd pracy, na zasadach analogicznych jak w przypadku układu zbiorowego pracy.

- 4.6. Artykuł 9¹ k.p. nie wprowadza obowiązku publikacji porozumienia zawieszającego przepisy prawa pracy. Na podstawie art. 94 pkt 1 k.p. pracownicy są jednak uprawnieni do zaznajomienia się z jego treścią. Stąd też należy przyjąć, że pracodawca powinien podać treść porozumienia do wiadomości załogi w sposób u niego zwyczajowo przyjęty (np. mailem).
- 4.7. Komentowany artykuł nie przewiduje instytucji wypowiedzenia porozumienia zawieszającego⁴²¹. W moim przekonaniu strony mogą wprowadzić do niego stosownej treści klauzulę, choćby na wzór tej z art. 241⁷ § 3 k.p. Ze względu na terminowy charakter omawianego porozumienia niedopuszczalne jest natomiast stosowanie *per analogiam* tego przepisu, gdy stosowne postanowienie nie zostało w porozumieniu zamieszczone. Nie ma natomiast przeszkód prawnych, żeby strony porozumiały się co do wcześniejszego zakończenia jego mocy obowiązującej. Pogląd ten oparty jest na regule *eius est tollere legem, cuius est condere* (ten może uchylić prawo, kto je wydał/ogłosił).
- 4.8. W przypadku transferu przedsiębiorstwa relacje ukształtowane w porozumieniu zawieszającym pozostają w mocy między pracownikiem a nowym pracodawcą do czasu jego wygaśnięcia. Tego rodzaju wykładnia ma swe normatywne uzasadnienie w dyrektywie sformułowanej w art. 23¹ k.p.
5. Porozumienie zawieszające z art. 9¹ k.p. ma przymiot źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., ponieważ spełnia przewidziane tam przesłanki dla innych porozumień zbiorowych

⁴²⁰ LEX nr 3084200.

⁴²¹ Por. wyrok SN z 8.06.2017 r., I PK 189/16, LEX nr 2349416, teza 1 *in fine*.

opartych na ustawie⁴²². W tym kontekście powstaje problem, czy można domagać się ustalenia jego nieważności w trybie art. 189 k.p.c. z powodu sprzeczności z imperatywnymi bądź semiimperatywnymi normami prawa pracy. Stoję na stanowisku, że w tego rodzaju sprawach droga sądowa jest niedopuszczalna. Sądy pracy nie są bowiem uprawnione do rozstrzygania sporów o ważność autonomicznych źródeł prawa pracy, ponieważ nie mają one przymiotu sprawy cywilnej w rozumieniu art. 1 k.p.c. Nie oznacza to jednak, że sądy nie mogą badać legalności jego poszczególnych postanowień⁴²³ w sprawach roszczeń dochodzonych w pozwach przez indywidualnych pracowników.

6. Zgodnie z postanowieniami zadekretowanymi w art. 9¹ § 5 k.p. przepisy o porozumieniach zawieszających nie naruszają regulacji kodeksowych dotyczących zawieszania zakładowych układów zbiorowych pracy uregulowanych art. 241²⁷ k.p. Strony w przypadku układu zakładowego mają wybór co do zasad i trybu jego zawieszenia, jeżeli spełniają przesłanki ustanowione zarówno w art. 9¹, jak i art. 241²⁷ k.p. W moim przekonaniu pierwszy z wyróżnionych trybów może być praktycznie użyteczny w sytuacji, jeżeli została zlikwidowana strona układu albo w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy

Lukasz Pisarczyk

Art. 10. [Prawo do pracy]

§ 1. Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.

§ 2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

§ 3. Państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.

- 1.1. Artykuł 10 otwiera rozdział 2 działu pierwszego Kodeksu pracy „Podstawowe zasady prawa pracy”. Skodyfikowanie podstawowych zasad wyróżnia Kodeks pracy na tle innych kodyfikacji. Zasady innych gałęzi prawa, rozumiane jako idee przewodnie, są z reguły formułowane przez naukę i orzecznictwo na podstawie całokształtu materiału normatywnego. Do rangi zasad podnoszone są też normy o szczególnym znaczeniu dla danej gałęzi, nawet jeśli nie zostały nazwane zasadami przez samego ustawodawcę⁴²⁴. Sformułowanie podstawowych zasad prawa pracy w ustawie powoduje, że nie można traktować ich jedynie jako idei czy deklaracji. Podstawowe zasady prawa pracy mają charakter normatywny. Ze względu na swój charakter i przedmiot są one ogólnymi normami, które ustanawiają obowiązujące reguły postępowania dla szerokiego kręgu odbiorców i które zajmują centralne miejsce w systemie prawa pracy jako wyraz jego podstawowych wartości i celów⁴²⁵. Z tej perspektywy stanowią swoistą deklarację aksjologiczną ustawodawcy. Jednocześnie formułowanie w ustawie katalogu

⁴²² Por. G. Goździewicz, *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, PiZS 1998/3, s. 18 i n.; Z. Salwa, *Porozumienia zbiorowe jako źródła prawa pracy* [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999, s. 28 i n.

⁴²³ Por. wyrok SN z 7.05.2008 r., II PK 331/07, MPP 2008/6, s. 282.

⁴²⁴ Szerzej na temat ogólnoteoretycznego wyodrębnienia zasad prawa pracy zob. B.M. Ćwiertniak [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 970 i n.

⁴²⁵ Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2003, s. 41–42.

podstawowych zasad prawa pracy rodzi wątpliwości dwojakiego rodzaju. Po pierwsze, przedmiot części podstawowych zasad prawa pracy pokrywa się z przedmiotem wolności i praw pracowniczych gwarantowanych w systemie praw podstawowych, w tym przez Konstytucję RP. W zakresie pokrywania się gwarancji praw podstawowych oraz podstawowych zasad prawa pracy normatywny wymiar tych ostatnich ulega istotnemu ograniczeniu. Regulacje ustawowe mogą w pewien sposób wzmacniać efektywność gwarancji praw podstawowych, przyczyniać się do zwiększania poziomu świadomości w zakresie wolności i praw pracowniczych, pozostając aksjologiczną deklaracją ustawodawcy w obszarze prawa pracy. Jakkolwiek od strony prawnej, zwłaszcza po wejściu w życie Konstytucji RP, taki zabieg budzi wątpliwości, a nawet może być źródłem problemów w procesie stosowania prawa (kolizja norm), może być też tłumaczony specyfiką prawa pracy i ochrony pracownika – słabszej strony stosunków pracy. Po drugie, materia podstawowych zasad prawa pracy stanowi również przedmiot bardziej szczegółowych norm prawa pracy, co wymaga ustalenia relacji między tymi normami, a mającymi bardziej ogólny charakter zasadami. Tradycja formułowania podstawowych zasad prawa pracy okazała się na tyle silna, że nie zrezygnowano z nich nawet w projektach rekodyfikacyjnych⁴²⁶. W przyszłości, ze względu na krzepnięcie systemu praw podstawowych oraz względy legislacyjne, warto jednak rozważyć, czy kodyfikowanie podstawowych zasad prawa pracy pozostaje uzasadnione.

1.2. Obok podstawowych zasad prawa pracy sformułowanych w rozdziale 2 działu pierwszego za zasady w znaczeniu normatywnym mogą być również uznane inne normy o kluczowym znaczeniu dla prawa pracy jako całości lub jego poszczególnych części. Formułowane są także zasady prawa pracy w znaczeniu opisowym, które również odzwierciedlają właściwości i cechy prawa pracy, w szczególności na tle innych gałęzi prawa (np. zasada ryzyka pracodawcy). Zasady te nie mają jednak przymiotu zasad podstawowych. Jako wyrażające specyfikę i właściwości prawa pracy jego zasady (podstawowe, inne normatywne, ale również opisowe) wyznaczają granicę dla stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunku pracy (art. 300 k.p.). Przepisy te stosuje się bowiem pod warunkiem niesprzeczności z zasadami prawa pracy. W ten sposób ustawodawca przeciwdziała stosowaniu konstrukcji, które nie dają się pogodzić z właściwościami prawa pracy⁴²⁷.

2. Ogólny charakter podstawowych zasad prawa pracy ma określone implikacje dla ich stosowania. Podstawowe zasady, ze swojej istoty, nie są normami, których celem byłaby szczegółowa regulacja określonych instytucji czy uprawnień. Materie objęte zakresem stosowania norm – podstawowych zasad są zazwyczaj regulowane również przez inne, bardziej szczegółowe, przepisy prawa pracy. Zgodnie z ogólną regułą kolizyjną podstawowe zasady prawa pracy – normy znajdują zastosowanie, o ile brak jest norm bardziej szczegółowych. Z tego względu rozstrzygnięcie w indywidualnej sprawie pracowniczej zazwyczaj ma wynikać z uregulowań innych niż zasady prawa pracy. Zasady prawa pracy mają natomiast stanowić podstawę orzekania jedynie wyjątkowo, gdy nie istnieją inne normy mające w sprawie bezpośrednie zastosowanie⁴²⁸. Nie oznacza to jednak deprecjonowania normatywnego wymiaru podstawowych za-

⁴²⁶ www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy

⁴²⁷ Na ten temat zob. m.in. B.M. Ćwiertniak, *Funkcje zasad prawa pracy w związku z art. 300 kodeksu pracy. Próba systematyzacji* [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998.

⁴²⁸ Wyrok SN z 2.07.2009 r., II BP 27/08, LEX nr 532129.

sad, które z braku regulacji szczególnych należy stosować. Nie można ich sprowadzać jedynie do nośnika idei czy wskazówek interpretacyjnych. Normatywne znaczenie podstawowych zasad prawa pracy (czy zasad w ogóle) może rosnąć ze względu na nieadekwatność istniejących, szczegółowych ram prawnych, których ewolucja nie nadąża za rozwojem gospodarczym, społecznym i technologicznym⁴²⁹. W podstawowych zasadach prawa pracy można poszukiwać, i to chyba nie tylko „wyjątkowo”, rozwiązań zgodnych z celami ustawodawstwa pracy.

- 3.1. Niezależnie od bezpośredniego stosowania podstawowe zasady prawa pracy, ze względu na swój charakter i umiejscowienie, pełnią jeszcze inne funkcje w procesie tworzenia i stosowania prawa. Tradycyjnie wskazywano funkcję wytycznych legislacyjnych oraz wskazówek interpretacyjnych⁴³⁰.
- 3.2. Podstawowe zasady prawa pracy jako wyraz idei i celów prawa pracy miałyby wskazywać pożądane kierunki rozwoju ustawodawstwa pracy czy szerzej prawa pracy w ogóle. Ze względu na charakter prawny Kodeksu pracy nie stanowią jednak formalnego kryterium obowiązywania innych norm ustawowych. Wraz z uznaniem (formalnym i faktycznym) międzynarodowego systemu praw podstawowych oraz konstytucjonalizacją wolności i praw pracowniczych funkcja wytycznych legislacyjnych uległa istotnemu ograniczeniu. Co więcej, w zakresie, w jakim podstawowe zasady prawa pracy nie pokrywają się z gwarancjami praw podstawowych, są realizowane w ograniczonym zakresie. W niektórych przypadkach (np. udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy) można mówić o odwrotnej zasadzie braku takiego udziału. Ograniczenie swobody ustawodawcy wiąże się natomiast z konstytucjonalizacją wolności i praw stanowiących przedmiot podstawowych zasad prawa pracy. Konstytucja gwarantuje m.in.: wolność zrzeszania się (art. 59 ust. 1), prawo do rokowań zbiorowych (art. 59 ust. 2), prawo do strajku (art. 59 ust. 3), wolność pracy (art. 65), prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust. 1) oraz prawo do wypoczynku (art. 66 ust. 2). Konstytucja zabrania stałego zatrudniania dzieci do 16. roku życia (art. 65 ust. 3), tworzy zręby ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 65 ust. 4), a także wyznacza kierunki polityki państwa, która ma zmierzać do pełnego, produktywnego zatrudnienia (art. 65 ust. 5), co można uznać za przejaw realizacji prawa do pracy⁴³¹.
- 3.3. Podstawowe zasady prawa pracy nadal mogą odgrywać określoną rolę w procesie stosowania prawa. Jako wyraz wartości i celów prawa pracy są elementem wykładni systemowej oraz funkcjonalnej. To właśnie w zasadach prawa pracy, skodyfikowanych przez samego ustawodawcę, należy w pierwszej kolejności poszukiwać aksjologii prawa pracy. Funkcja wskazówek interpretacyjnych jest osłabiana przez hierarchiczne oddziaływanie praw podstawowych pokrywających się z podstawowymi zasadami prawa pracy. Wraz z innymi zasadami prawa pracy zasady podstawowe stanowią też kryterium dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunku pracy. Przepisy te stosuje się do stosunku pracy, z braku regulacji w prawie pracy, odpowiednio i wreszcie pod warunkiem niesprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.).

⁴²⁹ Na temat szerzej m.in. L. Mitrus [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 390 i n.

⁴³⁰ Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2003, s. 42–43.

⁴³¹ Z. Góralski [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 1015 i n.

4. Związek z aksjologią i celami prawa pracy podkreśla ewolucja podstawowych zasad prawa pracy. Ich zasadnicza przebudowa, związana z transformacją ustrojową, dokonała się w ramach nowelizacji z lat 1989–1996⁴³². Skreślono wówczas Preambulę, która również stanowiła ważną deklarację aksjologiczną prawodawcy, wiążąc prawo pracy z ideologią realnego socjalizmu. Katalog podstawowych zasad przebudowano w sposób odzwierciedlający personalistyczny wymiar prawa pracy, chroniący wolności i prawa człowieka pracy w demokratycznym państwie prawnym i społecznej gospodarce rynkowej. Zniesiono zasadę dyscypliny pracy (art. 12 k.p.), która akcentowała obowiązki pracownika, wzmacniając kolektywny wymiar stosunków zatrudnienia. Przebudowano, zgodnie z założeniami nowego ustroju, zasady prawa do pracy i wolności pracy (art. 10 i 11 k.p.), wynagrodzenia za pracę, wprowadzając warunek jego godziwości (art. 13 k.p.) oraz uprzywilejowania pracownika, przesadzając semiimperatywny charakter norm prawa pracy (art. 18 k.p.). Dodano wreszcie, istotne z punktu widzenia nowej aksjologii i celów ustawodawstwa pracy, zasady poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.), równego traktowania (art. 11² k.p.), niedyskryminacji (art. 11³ k.p.), a także odnoszące się do sfery relacji zbiorowych zasady wolności zrzeszania się (art. 18¹ k.p.) i udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (art. 18² k.p.).
5. Podstawowe zasady prawa pracy muszą być postrzegane w kontekście wartości, które chroni prawo pracy, oraz systemu praw podstawowych kształtowanych przez prawo międzynarodowe, Unię Europejską oraz Konstytucję. W nawiązaniu do tego systemu formułowane są podstawowe cele prawa pracy, które z jednej strony uwzględniają aksjologię prawa pracy, z drugiej, dokonujące się zmiany otoczenia społecznego, gospodarczego i technologicznego. Celem prawa pracy jest człowiek, podmiot pracy, i jego godność. Godność człowieka i jego ochrona stanowi fundament systemu prawa pracy⁴³³. Ze względu na swój nierozrwalny związek z osobą pracownika praca ludzka nie jest towarem (Konstytucja MOP). Dlatego jej regulacja nie może być uzależniona jedynie od mechanizmów rynkowych⁴³⁴. Musi gwarantować implementację praw podstawowych oraz zapewniać godne warunki pracy, a w rezultacie też odpowiednie warunki życia⁴³⁵. Prawo pracy ma być łącznikiem między rozwojem, w tym gospodarczym i technologicznym, a postępem w zakresie uprawnień ludzi pracy. Kryterium postępu jest poprawa warunków pracy i życia. Dlatego prawo pracy, niezależnie od zmian gospodarczych, społecznych i technologicznych, ma pozostać zorientowane na człowieka. W szczególności człowiek powinien zachowywać kontrolę nad technologią i jej stosowaniem⁴³⁶. Jednocześnie prawo pracy musi uwzględniać kontekst społeczny, gospodarczy i technologiczny, w którym praca jest wykonywana. Ochrona człowieka pracy musi być dostosowana do warunków wykonywania pracy i narzędzi, z wykorzystaniem których praca jest świadczona⁴³⁷. W przeciwnym razie prawo pracy stałoby się dysfunkcjonalne⁴³⁸. Mogłoby nadmiernie (nieproporcjonalnie) ograniczać inne wolności i prawa podstawowe, w tym wolności gospodarcze.

⁴³² Por. B.M. Ćwiertniak [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 970 i n.

⁴³³ Na temat godności człowieka pracy jako centralnej wartości prawa pracy szeroko T. Liszcz [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 209 i n.

⁴³⁴ Szerzej na ten temat m.in. A. Sobczyk, *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Kraków 2018.

⁴³⁵ Na temat etycznej natury pracy ludzkiej zob. m.in. T. Liszcz [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 329 i n.

⁴³⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z 23.10.2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform, Dz.Urz UE L z 11.11.2024 r.

⁴³⁷ Zob. M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Warszawa 2006.

⁴³⁸ Na temat współczesnych uwarunkowań rozwoju prawa pracy zob. m.in. L. Mitrus [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 390 i n.

6. Realizacja praw podstawowych ludzi pracy musi uwzględniać kontekst, w jakim praca jest wykonywana. Może stanowić efekt bezpośrednich działań państwa (np. w drodze realizacji świadczeń na rzecz pracowników) albo oddziaływania pośredniego, w tym przez stworzenie odpowiednich ram prawnych świadczenia pracy. Trwająca od trzydziestu lat przebudowa prawa pracy oraz doktrynalne rozbieżności co do natury więzi istniejącej między pracodawcą a pracownikiem utrudniają jednoznaczną odpowiedź na pytanie o istotę i charakter gwarancji. W koncepcji publicznoprawnej państwo, za pośrednictwem pracodawcy, realizuje prawa pracownicze⁴³⁹. Przyjmując zobowiązaniową naturę stosunku pracy oraz horyzontalne oddziaływanie praw podstawowych⁴⁴⁰, za jego przejaw można byłoby uznać określone ukształtowanie treści stosunku pracy. W tym przypadku problemem pozostaje wyznaczenie granicy między przedmiotem zobowiązania a prawami i obowiązkami stron, które byłyby kształtowane poza jego treścią. Nasycenie stosunków prawnych elementami koniecznymi dla realizacji praw podstawowych zależy od charakteru relacji prawnej, której to dotyczy. Pracownik jest zatrudniany przez pracodawcę będącego również podmiotem wolności i praw podstawowych, w tym swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Charakter stosunku pracy (w tym ciągłość i powtarzalność świadczenia) powoduje, że korzystanie z podstawowych wolności i praw pracowniczych bez obciążania pracodawcy jest niemożliwe. Dotyczy to np. stworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz zapewnienia przerw w świadczeniu pracy niezbędnych dla skorzystania z prawa do wypoczynku. Co więcej, pracodawca jest beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika, a pracownik przyczynia się do realizacji celów pracodawcy, jednocześnie ograniczając własną sferę wolności i możliwości zabezpieczenia swojej sytuacji życiowej. Pracodawca korzysta też z instytucji i mechanizmów stworzonych przez państwo. Dlatego w pewnym zakresie, różnym w poszczególnych systemach prawnych, pracodawca jest obciążany obowiązkami służącymi realizacji podstawowych wolności i praw ludzi pracy. Odbywa się to przez odpowiednie ukształtowanie treści stosunku pracy, w tym przesłanek i realizacji na rzecz pracownika wynagrodzenia za pracę, innych świadczeń związanych z pracą czy świadczeń o charakterze socjalnym.
7. Kodeksowy katalog podstawowych zasad prawa pracy otwiera art. 10 k.p. mający dość złożoną strukturę. Zawiera elementy konstrukcyjne zasady prawa do pracy⁴⁴¹, w pewien sposób wiążąc się również z zasadą wolności pracy. Takie połączenie nie jest przypadkowe. Między obydwoma zasadami istnieją różnego rodzaju zależności. Z jednej strony, chroni się człowieka przed przymusem pracy (wolność pracy). Z drugiej, dąży się do zapewnienia swobodnego wyboru rodzaju pracy (zawodu) oraz miejsca, w którym praca będzie wykonywana (prawo do pracy). Realizacja obu zasad wymaga jednak nie tylko sformułowania gwarancji formalnych, lecz również stworzenia warunków materialnych (odpowiednia liczba miejsc pracy, jakość miejsc pracy, szkolenia zawodowe i pośrednictwo pracy), dzięki którym pracownik nie będzie działał w warunkach przymusu ekonomicznego i ograniczonego wyboru. Brak odpowiednich warunków materialnych spowoduje, że wybór człowieka, jakkolwiek formalnie wolny, będzie silnie determinowany istniejącą sytuacją. Formalna wolność pracy nie będzie oznaczała wolności rzeczywiście, a nawet podjęcie pracy w ogóle nie będzie możliwe. Stąd konieczność

⁴³⁹ Szeroko na ten temat zwłaszcza A. Sobczyk, *Zarys systemu prawa pracy*, t. II, *Ustrój społeczno-gospodarczy III RP i ustrojowe prawo pracy*, Kraków 2022.

⁴⁴⁰ Na ten temat zob. m.in. M. Safjan, *O różnych metodach oddziaływania horyzontalnego praw podstawowych na prawo prywatne*, PiP 2014/2, s. 3–33.

⁴⁴¹ Szeroko na ten temat Z. Góral [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 998 i n.

działań promujących zatrudnienia i przyczyniających się do zwiększania liczby miejsc pracy. Możliwość podejmowania takich działań mają w szczególności władze publiczne działające na różnych poziomach. Jednocześnie korzystanie z wolności pracy i prawa do pracy wiąże się z zapewnieniem pracującym odpowiednich warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia za pracę.

W § 1 sformułowano prawo każdego do swobodnie wybranej pracy. Prawo to uzupełniono gwarancją, w myśl której nikomu nie można zabronić wykonywania zawodu, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie. Gwarancje sformułowane w § 1 mają znaczenie wykraczające poza prawo pracy. Dotyczą wszystkich, a zatem nie tylko pracowników. Są elementem szerzej postrzeganego systemu zatrudnienia. W § 2 i 3 znalazły się z kolei normy adresowane do państwa, które ma określić minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę (§ 2) oraz prowadzić politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia (§ 3). Przepisy art. 10 k.p. w pewien sposób antycypowały i poprzedzały późniejsze gwarancje konstytucyjne w tym zakresie.

- 8.1. Centralnym elementem art. 10 k.p. jest prawo każdego do swobodnie wybranej pracy, określane – pomimo pewnych wątpliwości – jako prawo do pracy. Wątpliwości dotyczące tego prawa wiążą się z jego ewolucją wraz ze zmianami ustrojowymi. W warunkach realnego socjalizmu prawo do pracy zyskiwało silny pierwiastek pozytywny. Stawało się swoistą gwarancją pracy, choć z zastrzeżeniem racjonalności podejmowanych działań gospodarczych. W wyniku transformacji ustrojowej, przywrócenia gospodarki rynkowej, a przede wszystkim ochrony wolności i autonomii różnych uczestników obrotu prawnego, istota prawa do pracy musiała ulec zmianie⁴⁴².
- 8.2. Prawo do pracy stanowi ważny element systemu praw podstawowych. Zostało ono uznane przez państwa strony w art. 6 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych. Prawo do pracy w rozumieniu art. 6 ust. 1 Paktu obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą oraz podejmowanie odpowiednich kroków w celu zapewnienia tego prawa. Działania, jakie należy podjąć dla pełnej realizacji tego prawa, powinny obejmować programy technicznego i zawodowego poradnictwa i szkolenia, politykę i metody zmierzające do stałego rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego oraz do pełnego, produktywnego zatrudnienia na warunkach zapewniających jednostce korzystanie z podstawowych wolności politycznych i gospodarczych.
- 8.3. Prawo do pracy zostało sformułowane w art. 1 EKS. W celu zapewnienia jego skutecznego wykonywania strony zobowiązały się: 1) przyjąć, jako jeden z ich zasadniczych celów i obowiązków, osiągnięcie i utrzymanie możliwie wysokiego i stabilnego poziomu zatrudnienia w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia; 2) skutecznie chronić prawo pracownika do zarabiania na życie pracą swobodnie wybraną; 3) ustanowić lub utrzymywać bezpłatne służby zatrudnienia dla wszystkich pracowników; 4) zapewnić lub popierać odpowiednie poradnictwo zawodowe, szkolenie i readaptację zawodową.

Ujęcie prawa do pracy w art. 6 Paktu oraz art. 1 EKS akcentuje potrzebę stworzenia warunków umożliwiających (ułatwiających) samo podjęcie pracy, jak również jej zgodność z wyborem pracownika. Celowi temu służą działania promujące zatrudnienie i przeciwdziałające

⁴⁴² Szeroko na ten temat Z. Góral [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 998 i n.

bezrobociu, jak również mechanizmy wzmacniające pozycję rynkową pracowników i ułatwiające im znalezienie odpowiedniego zatrudnienia. Tak sformułowane obowiązki państwa wskazują na treść prawa do pracy, które co do zasady nie może być postrzegane jako równoznaczne z możliwością żądania zatrudnienia u konkretnego pracodawcy czy na konkretnym stanowisku.

- 8.4. Zgodnie z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki ma określa ustawa (art. 65 ust. 2 Konstytucji RP). Jednocześnie Konstytucja nakłada na państwo obowiązki, których realizacja będzie się przyczyniać do rzeczywistej możliwości wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Władze publiczne mają prowadzić politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych (art. 65 ust. 5 Konstytucji RP). Godne warunki zatrudnienia ma zapewnić minimalna wysokość wynagrodzenia ustalanego przez państwo (w drodze ustawy) lub w procedurze określonej przez państwo (art. 65 ust. 4 Konstytucji RP).

Na gruncie standardów konstytucyjnych pojawia się wątpliwość odnośnie do istoty sformułowanych gwarancji. Ich źródłem była inna perspektywa konstytucyjna pracy uznanej za element dobra wspólnego, który znajduje się w domenie publicznej (koncepcja A. Sobczyk). Pracodawca (mogący być jednocześnie przedsiębiorcą lub podmiotem realizującym zadania publiczne) jest dysponentem tego dobra. W rezultacie takiego ujęcia wolność pracy mogłaby uzyskać dodatkowy wymiar pozytywny (możliwość żądania zatrudnienia), o ile pracodawca dysponuje miejscami pracy. Wolności i prawa pracownika muszą być ważone z wolnościami i prawami gospodarczymi, które również stanowią komponenty społecznej gospodarki rynkowej. Państwo powinno podejmować działania wskazane w art. 65 Konstytucji RP, aby tworzyć warunki materialne umożliwiające w najszerszym zakresie korzystanie z prawa do wyboru zawodu, podjęcia pracy oraz wyboru pracodawcy i miejsca pracy.

- 8.5. Przedmiot gwarancji konstytucyjnych determinuje interpretację zasady prawa do pracy sformułowaną w art. 10 § 1 k.p. Z art. 10 § 1 k.p. nie wynika prawo podmiotowe pracownika, którego treścią byłaby możliwość żądania nawiązania stosunku pracy wówczas, gdy pracodawca ma obiektywną możliwość zatrudnienia (dysponuje miejscami pracy)⁴⁴³. Nie oznacza to jednocześnie dowolności pracodawcy w procesie rekrutacji do pracy. Pracodawca powinien rekrutować pracowników z poszanowaniem zasady niedyskryminacji (art. 11³, art. 18^{3a} i n. k.p.). Aczkolwiek nawet pracownik (kandydat na pracownika), wobec którego w procesie rekrutacji naruszono zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie ma roszczenia o nawiązanie stosunku pracy. W takim przypadku kandydat na pracownika może dochodzić odszkodowania (art. 18^{3d} k.p.). Obowiązek zatrudnienia pracownika może wynikać z przepisów szczególnych, które realizują inne wartości konstytucyjne, uzasadniające ograniczenie swobody działań pracodawcy. Przysługujące każdemu prawo do pracy może być urzeczywistnione ze względu na działania państwa zmierzające do pełnego produktywnego zatrudnienia (art. 10 § 3 k.p.), w tym pomoc i wsparcie dla poszukujących pracy. Podobnie jak w przypadku normy konstytucyjnej, norma wynikająca z art. 10 § 3 k.p. ma charakter kierunkowy. Nie stanowi podstawy konkretnych roszczeń pracowników lub osób poszukujących pracy lub ubiegających się o zatrudnienie.

⁴⁴³ Tak, pomimo odmiennego podejścia do gwarancji konstytucyjnych, A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 71.

9. Elementem prawa do pracy i wolności pracy jest możliwość wyboru zawodu, który determinuje rodzaj wykonywanej pracy. W zdaniu drugim § 1 ustawodawca przewidział, że nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Niezgodne z ustawą, a co za tym idzie, nieważne lub nieobowiązujące są stipulacje umowne oraz postanowienia aktów autonomicznych, które ograniczałyby możliwość wykonywania zawodu (art. 18 § 1–3 oraz art. 9 § 4 k.p.). Z kolei ewentualne ograniczenia ustawowe będą oceniane z perspektywy ich zgodności z konstytucyjnymi gwarancjami wolności pracy. Ograniczenia wykonywania zawodu mogą polegać w szczególności na ustanowieniu określonych wymagań dotyczących np. wieku, zdolności do czynności prawnych, wykształcenia, stażu pracy czy niekaralności. Powinny być konieczne ze względu na realizację innych wartości konstytucyjnych (art. 31 ust. 3 Konstytucji RP).
10. Ograniczeniem wolności pracownika są m.in. zakazy podejmowania zatrudnienia – równoległego do stosunku pracy lub po ustaniu stosunku pracy. Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy (art. 26¹ § 1 k.p.). Biorąc pod uwagę cel przepisu oraz kontekst systemowy, należy przyjąć, że zakaz dotyczy nie tylko jednostronnych aktów pracodawcy, lecz również (a może przede wszystkim) stipulacji umownych, które ograniczałyby możliwość podejmowania równoległego zatrudnienia. Postanowienie umowne zakazujące dodatkowego zatrudnienia, jako niezgodne z ustawą, jest nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.)⁴⁴⁴. Wobec wprowadzenia wyraźnej regulacji ustawowej (i niezależnie od jej oceny) aktualność traci orzecznictwo dopuszczające zakaz dodatkowego zatrudnienia w zakresie, w jakim stanowił on konkretyzację ciążącego na pracowniku obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 k.p.)⁴⁴⁵. Za niedopuszczalne należy uznać również postanowienia, które pośrednio ograniczają możliwość równoległego wykonywania pracy, np. przez ustanowienie kar umownych lub innych świadczeń od pracownika podejmującego takie zatrudnienie na rzecz pracodawcy. W tym kontekście można mieć wątpliwość, czy aktualny jest pogląd o dopuszczalności nałożenia na pracownika obowiązku informowania pracodawcy o zamiarze podjęcia lub o podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej⁴⁴⁶. Ważąc różne wartości, ustawa dopuszcza natomiast zawieranie umów o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ § 1 k.p.). Ograniczenia w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia mogą również wynikać z przepisów szczególnych (art. 26¹ § 2 k.p.). Ich uzasadnieniem jest realizacja innych wartości konstytucyjnych. Przykładem mogą być przepisy ustawy o służbie cywilnej, mające na celu zapewnienie prawidłowej realizacji zadań publicznych. Członek korpusu służby cywilnej nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu (art. 80 ust. 1 u.s.c.). Dalej idące ograniczenie dotyczy urzędników służby cywilnej oraz osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej, którzy bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu nie mogą podejmować zajęć zarobkowych (art. 80 ust. 2 i 3 u.s.c.). Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest dopuszczalne z pracownikami mającymi dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie

⁴⁴⁴ Szerzej na ten temat zob. B. Mądrzycki, Ł. Pisarczyk, *Kształtowanie przejrzystych i przewidywalnych warunków – element przebudowy stosunku pracy?*, PiZS 2024/4, s. 18 oraz powołane tam literaturę i orzecznictwo.

⁴⁴⁵ M.in. wyrok SN z 14.04.2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010/23–24, poz. 287.

⁴⁴⁶ Wyrok SN z 19.01.2017 r., I PK 33/16, OSNP 2018/3, poz. 30.

mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 101² § 1 k.p.). Ograniczenie wolności pracy następuje ze względu na potrzebę ochrony interesu pracodawcy.

11. Jednym ze sposobów zapewnienia pracownikom godnych warunków pracy jest ustanowienie odpowiedniego wynagrodzenia minimalnego. Minimalne wynagrodzenie za pracę ma być określone przez państwo (§ 2). Konieczność ustanowienia minimalnego wynagrodzenia za pracę przesądza Konstytucja (art. 65 ust. 4). Ustrojodawca przewidział dwie drogi określenia minimalnego wynagrodzenia za pracę. Po pierwsze, może to nastąpić bezpośrednio w ustawie. Wymagałoby to każdorazowej zmiany ustawy w celu zmiany wysokości wynagrodzenia minimalnego. Poza tym tryb ustawowy ogranicza wpływ partnerów społecznych na kształtowanie wynagrodzenia minimalnego. Po drugie, ustawa może określić sposób ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. Na to rozwiązanie zdecydował się ustawodawca. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁴⁴⁷ ustanawia procedurę corocznego uzgadniania wynagrodzenia minimalnego w ramach Rady Dialogu Społecznego – z udziałem rządu oraz związków zawodowych i organizacji pracodawców reprezentatywnych na poziomie krajowym. W ten sposób mechanizm ustalania wynagrodzenia minimalnego jest elementem polityki społeczno-gospodarczej państwa, ale przy udziale partnerów społecznych. Wynagrodzenie minimalne, podobnie jak każde inne wynagrodzenie ze stosunku pracy, powinno spełniać kryterium godziwości (art. 13 k.p.). Powinno stanowić właściwy ekwiwalent za wykonywaną pracę, ale też zapewniać pracownikowi odpowiednie warunki życia.

Łukasz Pisarczyk

Art. 11. [Zasada swobody nawiązania stosunku pracy]

Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

1. Wolność człowieka jest jedną z najważniejszych, a być może najważniejszą, wartością chronioną przez prawo. Wolność, możliwość decydowania o sobie, jest wyrazem autonomii i podmiotowości człowieka – osoby ludzkiej. Naruszenie sfery wolności i autonomii człowieka prowadzi do naruszenia jego godności.

Wolność człowieka znajduje wyraz we wszystkich sferach jego aktywności, w tym w sferze pracy (wolność pracy). Człowiek powinien mieć możliwość swobodnego wyboru rodzaju zajęcia i ścieżki swojej kariery zawodowej, w tym form aktywności zawodowej i podmiotów, z którymi będzie współpracował (na rzecz których będzie świadczył pracę). Wolność ma szczególne znaczenie w kontekście stosunków pracy, które tworzą trwałą więź prawną między pracownikiem a podmiotem zatrudniającym. Stąd potrzeba zabezpieczenia swobody nawiązania stosunku pracy. Wolność pracy jest m.in. wolnością od przymusu pracy. Jest emanacją wolności człowieka w sferze pracy i zatrudnienia, na różne sposoby przenikając się z prawem do pracy. W jednym z ujęć wolność pracy może być postrzegana jako antyteza wszelkich form pracy przymusowej. Historycznie przymus pracy przybierał różne formy – od niewolnictwa przez obowiązki poddanych (np. chłopów) do najszerzej rozumianego przymusu ekonomicznego, który charakteryzował zwłaszcza okres kształtowania się gospodarki kapitalistycznej

⁴⁴⁷ Ustawa z 10.10.2022 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. z 2024 r. poz. 1773.

w XVIII i XIX w. Przeciwdziałanie wszelkim formom pracy przymusowej stanowiło jeden z głównych celów Międzynarodowej Organizacji Pracy.

2. Obecnie wolność pracy stanowi przedmiot licznych gwarancji międzynarodowych i konstytucyjnych. Jest chroniona na gruncie MPPSGiK. Wśród zasad uznanych w 1998 r. za fundamentalne dla Międzynarodowej Organizacji Pracy znalazło się zniesienie pracy przymusowej. Problematyce tej poświęcono konwencje: nr 29 dotyczącą pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjętą w Genewie dnia 28.06.1930 r.⁴⁴⁸ oraz nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, przyjętą w Genewie dnia 25.06.1957 r. przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy⁴⁴⁹. Praca przymusowa lub obowiązkowa oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie (art. 2 ust. 1 konwencji nr 29)⁴⁵⁰. Szczególnym aspektem wolności pracy jest zakaz pracy dzieci przed zakończeniem obowiązkowej nauki. Zgodnie z art. 4 ust. 2 EKPCz nikt nie może być zmuszony do świadczenia pracy przymusowej lub obowiązkowej. Strony EKS zobowiązały się skutecznie chronić prawo pracownika do zarabiania na życie pracą swobodnie wybraną (art. 1 pkt 2 EKS).

Wolność człowieka jest przedmiotem ochrony konstytucyjnej (art. 31 ust. 1 Konstytucji RP). Nikogo nie wolno zmuszać do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje (art. 31 ust. 2 Konstytucji RP). Ze względu na specyfikę obszaru zatrudnienia i wynikających z niego zagrożeń przedmiotem odrębnych gwarancji jest wolność pracy. Tak rozumianą wolność pracy można wywodzić z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP. Obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę (art. 65 ust. 2 Konstytucji RP). Konstytucja formułuje też zakaz stałego zatrudniania do 16. roku życia. Formy i charakter dopuszczalnego zatrudniania ma określić ustawa (art. 65 ust. 3 Konstytucji RP).

Szeroko rozumianej wolności człowieka, w tym wolności pracy, zagraża faktyczna słabość jednostki w społeczeństwie (w szczególności spowodowana jej sytuacją ekonomiczną i brakiem wsparcia zbiorowego). Efektem jest nierównorzędna pozycja negocjacyjna i konieczność akceptowania podstaw i warunków zatrudnienia nieadekwatnych do wykonywanej pracy.

3. Artykuł 11 k.p. chroni wolność człowieka, gwarantując, że w każdym przypadku nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli obu stron, w tym pracownika. Chroni to osobę zatrudnioną przed przymusem nawiązania stosunku pracy lub narzuceniem określonych warunków zatrudnienia. Jednocześnie potwierdza dobrowolność nawiązania stosunku pracy również po stronie pracodawcy. Elementami wolności pracy jest wolność decyzji co do samego podjęcia pracy, jak również podmiotu, na rzecz którego praca ma być wykonywana (swoboda wyboru miejsca pracy).
4. Artykuł 11 k.p. znajduje zastosowanie w odniesieniu do wszystkich stosunków pracy, a zatem nawiązanych nie tylko na podstawie umów (umowy o pracę, spółdzielczej umowy o pracę), lecz również będących podstawą nawiązania stosunku pracy aktów formalnie jednostronnych: powołania (art. 68 k.p.), wyboru (art. 73 k.p.) i mianowania (art. 76 k.p.). O ile elementem konstrukcyjnym umowy o pracę oraz spółdzielczej umowy o pracę są zgodne oświadczenia woli ich stron, o tyle akty powołania, wyboru i mianowania nie zawierają w sobie oświadczenia

⁴⁴⁸ Dz.U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122.

⁴⁴⁹ Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240.

⁴⁵⁰ Z zastrzeżeniem wyjątków sformułowanych w art. 2 ust. 2 konwencji nr 29.

woli przyszłego pracownika. Jako kreujące stosunek pracy nie są również uzupełnianie przez późniejszą umowę. Niemniej jednak realizacja zasady wolności pracy wymaga, aby w każdym przypadku nawiązanie stosunku pracy było poprzedzone nie tylko odpowiednim działaniem (oświadczeniem) osoby reprezentującej podmiot zatrudniający, ale również oświadczeniem pracownika. Oświadczenie pracownika powinno uzewnętrzniać jego wolę nawiązania stosunku pracy z określonym podmiotem. Uzewnętrznieniem woli nawiązania stosunku pracy może być udział w konkursie mającym na celu obsadzenie określonego stanowiska, kandydowanie na stanowisko obsadzone w drodze wyboru lub udział w postępowaniu kwalifikacyjnym dla osób ubiegających się o mianowanie. Formalnym wyrazem zgody jest oświadczenie składane przez kandydata. Może to być również wyraźna albo dorozumiana akceptacja jednostronnego aktu podmiotu uprawnionego do ustanowienia stosunku pracy⁴⁵¹.

5. Jakkolwiek dla umowy o pracę wymagana jest forma pisemna, złożenie oświadczeń woli w inny sposób (ustnie, *per facta concludentia*) również prowadzi do nawiązania stosunku pracy. Ze względu na ochronę faktycznego świadczenia pracy pisemna forma umowy o pracę nie została zastrzeżona pod rygorem nieważności (art. 29 § 2 k.p.).

Wymóg zgodnych oświadczeń pracodawcy i pracownika dotyczy nie tylko samego nawiązania stosunku pracy, ale również kształtowania jego treści. Swoboda stron w tym zakresie podlega jednak ograniczeniom związanym z realizacją funkcji ochronnej prawa pracy i posługiwaniem się konstrukcją norm jednostronnie obowiązujących (semiimperatywnych).

6. Zasady swobody nawiązania stosunku pracy nie narusza zawarcie przedwstępnej umowy o pracę (art. 389 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.)⁴⁵². Zobowiązanie do zawarcia umowy przyrzeczonej stanowi wyraz autonomicznej decyzji przyszłego pracodawcy oraz przyszłego pracownika. Strony umowy przedwstępnej akceptują też konsekwencje uchylecia się od zawarcia umowy przyrzeczonej, którymi są możliwość dochodzenia naprawienia szkody (art. 390 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) w ramach negatywnego interesu umownego⁴⁵³, a także, jeśli umowa przedwstępna czyni zadość wymaganiom, od których zależy ważność umowy przyrzeczonej, w szczególności wymaganiom co do formy, strona uprawniona może dochodzić zawarcia umowy przyrzeczonej (art. 390 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Możliwe jest również zastrzeżenie kary umownej na rzecz uprawnionego. Jednakże w przypadku pracownika, ze względu na dysproporcję w położeniu stron oraz znaczenie decyzji o podjęciu zatrudnienia, swoboda nawiązania stosunku pracy (a przez to również wolność pracy) wymagają adekwatnej ochrony. Może to prowadzić do ograniczania negatywnych konsekwencji uchylecia przez pracownika się od zawarcia umowy przyrzeczonej. Pracodawca nie może żądać nawiązania stosunku pracy⁴⁵⁴. Może dochodzić naprawienia szkody. Konsekwentnie należy przyjąć, że kara umowna zastrzeżona na rzecz pracodawcy nie powinna być nadmierna (wygórowana), gdyż takie jej ukształtowanie stanowiłoby w rzeczywistości wymuszenie na pracowniku nawiązania stosunku pracy. Adekwatna wydaje się kara umowna, która nie przekracza miesięcznego wynagrodzenia za pracę przewidzianego dla umowy przyrzeczonej.

⁴⁵¹ Z. Góral [w:] *System prawa pracy*, t. I, Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 1050.

⁴⁵² Zob. m.in. uchwałę SN z 21.06.1972 r., III PZP 13/72, OSNCP 1972/11, poz. 201; postanowienie SN z 13.05.1977 r., I PZ 23/77, PiZS 1980/2, a także wyroki SN: z 19.01.1998 r., I PKN 482/97, OSNP 1998/23, poz. 686 oraz z 14.12.2004 r., II PK 108/04, OSNP 2005/15, poz. 223 z glosą M. Tomaszewskiej.

⁴⁵³ Wyrok SN z 6.01.2009 r., I PK 117/08, OSNP 2010/13–14, poz. 157.

⁴⁵⁴ Zob. J. Żołyński, M. Skibińska, *Zawarcie przedwstępnej umowy o pracę*, LEX 2019 i powołane tam orzecznictwo sądowe.

Oświadczenia woli składające się na umowę o pracę mogą być dotknięte wadami (art. 82 i n. k.c. w związku z art. 300 k.p.). Przykładem jest umowa o pracę zawarta dla pozorów, której celem nie jest faktyczne wykonywanie pracy, ale skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Taka czynność prawna jest dotknięta sankcją nieważności (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Możliwa jest również nieważność umowy (choć z zastrzeżeniem ochrony pracującego) lub jej poszczególnych postanowień ze względu na sprzeczność z ustawą, działanie w celu obejścia ustawy albo sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jeżeli praca jest faktycznie wykonywana, zasadą będzie pozostanie w mocy czynności prawnej.

7. Formą realizacji wolności przez pracownika jest również rozwiązanie umowy o pracę (zakończenie stosunku pracy). W przeciwieństwie do pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika nie wymaga uzasadnienia. Minimalnym zabezpieczeniem interesu pracodawcy jest zastrzeżenie okresu wypowiedzenia. Ten może być jednak umownie skrócony na korzyść pracownika⁴⁵⁵. Co do zasady niedopuszczalne jest natomiast, jako mniej korzystne, przedłużanie okresu wypowiedzenia, jeśli umowę wypowiedzi pracownik⁴⁵⁶. Uzasadnienia wymaga rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, które ma charakter nadzwyczajny. Niedopuszczalne jest natomiast wprowadzenie ograniczeń w rozwiązywaniu umów o pracę przez pracowników. W szczególności pracownik nie może się skutecznie zobowiązać do nierozwiązywania umowy o pracę z zastrzeżeniem ewentualnego odszkodowania lub kary umownej na rzecz pracodawcy. Wyjątek stanowi tzw. obowiązek odpracowania, który stanowi element umowy w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 103⁴ k.p.).

Mariusz Lekston

Art. 11¹. [Poszanowanie dóbr osobistych pracownika]

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

- 1.1. Komentowany przepis konstytuuje zasadę obowiązku pracodawcy poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, wprowadzoną na mocy nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r., pozostającą jednocześnie w ścisłym związku z zasadami równości w zatrudnieniu (art. 11² k.p.), niedyskryminacji (art. 11³ k.p.), w tym w postaci molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.) czy molestowania seksualnego (art. 18^{3a} § 6 k.p.), a także mobbingu (art. 94³ k.p.) i obowiązkiem pracodawcy przeciwdziałania tym zjawiskom (art. 94 pkt 2b i art. 94³ k.p.). *Ratio legis* tego rodzaju ujęcia normatywnego ochrony niemajątkowych interesów pracownika jest uświadomienie znaczenia dóbr osobistych pracownika w kontekście jego podmiotowego traktowania⁴⁵⁷.
- 1.2. Zasada wyrażona w komentowanym przepisie wykazuje normatywny związek z art. 30 Konstytucji RP, zgodnie z którym przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela, jest ona ponadto nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Ponadto w myśl art. 47 Konstytucji RP każdy

⁴⁵⁵ Wyrok SN z 26.03.2014 r., II PK 175/13, LEX nr 1455115.

⁴⁵⁶ Wyrok SN z 12.03.2020 r., II PK 197/18, OSNP 2021/3, poz. 25; wyrok SN z 13.09.2018 r., II PK 141/17, LEX nr 2569740.

⁴⁵⁷ Por. W. Perdeus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 103–104.

ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Prawo do ochrony godności w pracy zapewnia także w art. 26 zrewidowana Europejska Karta Społeczna⁴⁵⁸.

2. Norma art. 11¹ k.p., formułując jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy w stosunku do zatrudnionych pracowników, nie definiuje przy tym godności czy innych dóbr osobistych jako przedmiotu ochrony, co skłania do podejmowania prób określenia relacji komentowanego przepisu z regulacjami art. 23 i 24 k.c.⁴⁵⁹, przy czym są one skoncentrowane na ustaleniu zakresu i środków ochrony przysługujących pracownikowi w razie naruszenia jego dóbr osobistych. Można zatem przyjąć, że godność i inne dobra osobiste pracownika nie stanowią odrębnej od cywilistycznego ujęcia kategorii prawnej i mieszczą się w katalogu wynikającym z art. 23 k.c. Dobra osobiste wymienione w tym przepisie, tj. zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, będą w znaczeniu komentowanego przepisu dobrami osobistymi pracownika podlegającymi ochronie. Tego rodzaju ujęcie znajduje potwierdzenie w judykaturze, bo, jak zauważył Sąd Najwyższy, definicje doktrynalne pojęcia dobra osobistego stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się również do „dóbr osobistych osoby zatrudnionej”⁴⁶⁰. Zdaniem Sądu Najwyższego⁴⁶¹ godność pracownika, podobnie jak inne jego dobra osobiste, jest pojęciem integralnym i przysługuje mu jako osobie w ogóle, a nie tylko jako pracownikowi. Pracodawca naruszający dobro osobiste pracownika narusza jednocześnie obowiązek zapisany w art. 11¹ k.p., jak też powszechnie wiążący wszystkie podmioty obowiązek powstrzymania się od naruszania godności i innych dóbr osobistych każdego człowieka⁴⁶². Co więcej, przedstawione w art. 11¹ k.p. oraz art. 23 k.c. wyliczenie dóbr osobistych ma jedynie charakter przykładowy, a praktyka życia codziennego stale wykształca nowe kategorie dóbr osobistych⁴⁶³.

2.1. Norma art. 23 k.c. nie wskazuje *expressis verbis* godności jako dobra osobistego, ale nie ulega wątpliwości, że jest to jedynie efekt przyjętej przez ustawodawcę metody egzemplifikacji. Co więcej, w wymiarze definicyjnym godność osobista czy wyobrażenie o własnej wartości wypełnia treść tzw. czci wewnętrznej, która obok czci zewnętrznej, czyli dobrej sławy i dobrego imienia, składa się na wyraz czci człowieka jako dobra osobistego wymienionego w art. 23 k.c.⁴⁶⁴

2.2. Warto podnieść w tym miejscu, że zarówno doktryna prawa pracy, jak i judykatura posługują się w kontekście analizy normy komentowanego przepisu pojęciem „godność pracownicza”. W wyroku z 24.06.2015 r., II PK 207/14⁴⁶⁵, Sąd Najwyższy, przywołując poglądy nauki prawa, stwierdził, że: „Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę

⁴⁵⁸ Nieratyfikowana przez Polskę.

⁴⁵⁹ Zob. D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 35–51 oraz powołana tam literatura; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 145–151.

⁴⁶⁰ Wyrok SN z 24.06.2015 r., II PK 207/14, LEX nr 1794313.

⁴⁶¹ Wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013/9–10, poz. 106.

⁴⁶² Uzasadnienie wyroku SN z 2.02.2011 r., II PK 189/10, M. Praw. 2011/8, s. 394.

⁴⁶³ Wyrok SN z 9.07.2009 r., II PK 311/08, LEX nr 533041.

⁴⁶⁴ Por. Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2005, s. 163.

⁴⁶⁵ LEX nr 1794313.

zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga⁴⁶⁶. Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czcią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów w świadomości pracownika wytworzą się szczególnego rodzaju wartości nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą⁴⁶⁷. Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych⁴⁶⁸. Największe znaczenie dla efektywności pracy mają czynniki społeczne i psychologiczne, a nie te, które związane są z warunkami pracy. Naruszeniem godności pracowniczej są zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych⁴⁶⁹. Podobnie Sąd Apelacyjny w Katowicach podkreślił, że odrębną kategorią dóbr osobistych podlegających ochronie jest godność pracownicza, rozumiana jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych⁴⁷⁰. Naruszenie czci może nastąpić zarówno przez pomówienie o ujemne postępowanie w życiu osobistym i rodzinnym, jak też przez zarzucenie niewłaściwego postępowania w życiu zawodowym, naruszające dobre imię danej osoby i mogące narazić ją na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania zawodu lub innej działalności⁴⁷¹. Dokonując oceny wyodrębniania godności pracowniczej jako swoistego dobra osobistego, uwzględniając nadto poglądy podające w wątpliwość konieczność takiego zabiegu, wydaje się, że uprawniona jawi się konstatacja, w myśl której tego rodzaju mechanizm jest uzasadniony jedynie w wymiarze przedmiotowym, to jest skorelowanym z warunkami świadczenia pracy najemnej. Nie ulega bowiem wątpliwości, że w wymiarze podmiotowym godność człowieka posiada ten sam zakres treściowy, niezależnie od tego, w jakiej występuje roli społecznej. Poszanowanie godności pracownika oznacza obowiązek dobrego, taktownego, przyzwoitego odnoszenia się pracodawcy oraz osób go reprezentujących do pracowników. W głębszym sensie obowiązek ten wyłącza dopuszczalność czysto instrumentalnego (przedmiotowego) traktowania osoby pracownika⁴⁷².

⁴⁶⁶ A. Szpunar, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979, s. 104.

⁴⁶⁷ J.A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 47–48.

⁴⁶⁸ J. Jończyk, *Sprawy ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 135.

⁴⁶⁹ Zob. postanowienie SN z 6.02.2024 r., III PSK 49/23, Legalis.

⁴⁷⁰ Wyrok SA w Katowicach z 5.07.2018 r., III APa 22/18, Biul. SAKa 2018/3, s. 42–43.

⁴⁷¹ Wyrok SN z 9.10.2002 r., IV CKN 1402/00, LEX nr 78364.

⁴⁷² J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, Legalis.

2.3. Biorąc pod uwagę różnorodność rygorów prawnych, w których możliwe jest zatrudnienie osoby świadczącej pracę poza stosunkiem pracy⁴⁷³, zasadna wydaje się uwaga, że choć komentowana norma odnosi się w wymiarze podmiotowym do pracownika, to uniwersalny charakter obowiązku poszanowania godności i innych dóbr osobistych osoby zatrudnionej, wynikający z jego cywilistycznego rodowodu, powinien być odnoszony także do więzi o charakterze niepracowniczym. Chodzi przy tym nie tyle o stosowanie treści komentowanej normy wprost do osób świadczących pracę poza stosunkiem pracy, ile o definiowanie godności osoby zatrudnionej przez pryzmat okoliczności pozostawania w zatrudnieniu. Wsparciem dla tego rodzaju wniosku wydaje się nadto obserwowana w doktrynie tendencja szerszej perspektywy prawa zatrudnienia, a nie tylko prawa pracy. Biorąc pod uwagę fakt, że naruszenie godności albo innych dóbr osobistych osoby zatrudnionej należy identyfikować przez pryzmat uwarunkowań związanych z pozostawaniem w relacji świadczenia pracy, mechanizm dyferencjacji w oparciu o rodzaj zatrudnienia jawi się jako nieuzasadniony.

3.1. Choć zbieżność zakresu podmiotowo-przedmiotowego komentowanego przepisu z normami Kodeksu cywilnego regulującymi ochronę dóbr osobistych osoby fizycznej jest oczywista, to, jak podkreśla się w doktrynie, obowiązek pracodawcy wynikający z art. 11¹ k.p. jest jednak szerszy. Obejmuje on zarówno nakaz powstrzymania się od działań stanowiących bezpośrednią ingerencję w prawnie chronione dobra osobiste pracownika, jak i powinność podjęcia pozytywnych działań zmierzających do stworzenia odpowiednich warunków pracy, wolnych od ewentualnego zagrożenia czy naruszenia dóbr osobistych jako obowiązku pracodawcy o charakterze publicznoprawnym, który będzie spełniony wówczas, gdy ten nie tylko powstrzyma się od danego zachowania, lecz także będzie podejmował działania o charakterze prewencyjnym, zmierzające do tego, aby eliminować ryzyko naruszenia dóbr osobistych pracowników, a zwłaszcza zdrowia, godności, prawa do prywatności, wizerunku⁴⁷⁴. Powinność ta wykazuje funkcjonalny związek z innym obowiązkiem pracodawcy, określonym w art. 94 pkt 10 k.p., tj. wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

3.2. W kontekście analizy *ratio legis* komentowanego przepisu, nawiązując w dalszym ciągu do regulacji art. 23 i 24 k.c., należy z pełną aprobatą przyjąć stanowisko Sądu Najwyższego, w którym stwierdza, że przepis art. 11¹ k.p. udziela pracownikowi, którego godność jest naruszana, dodatkowej ochrony prawnej wynikającej z przepisów prawa pracy⁴⁷⁵. Ta dodatkowa ochrona prawna ma na celu zwrócenie uwagi na system wartości i cech, jakie wnosi pracownik wraz ze swoją osobą do stosunku pracy⁴⁷⁶. Nie zmienia to jednak mechanizmu ochrony dóbr osobistych pracownika w przypadku ich naruszenia przez pracodawcę, a jedynie go uzupełnia i wzmacnia. W przypadku bowiem, gdy wskutek działania pracodawcy nastąpi naruszenie godności albo innego dobra pracownika, będą mu służyć roszczenia wynikające z art. 24 k.c., Kodeks pracy bowiem nie przewiduje w tym zakresie jakichkolwiek sankcji z tego tytułu. Przez odwołanie się do treści art. 24 k.c. pracownikowi przysługiwać będą w takiej sytuacji środki ochronne w postaci powództwa o: ustalenie, zaniechanie, usunięcie skutków naruszenia, zadośćuczynienie pieniężne lub zapłatę na cel społeczny. Zobowiązanie do złożenia

⁴⁷³ Na ten temat zob. A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011; *System prawa pracy*, t. VII, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015.

⁴⁷⁴ Tak. D. Dörre-Kolasa [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, Legalis.

⁴⁷⁵ Wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013/9–10, poz. 106, teza 3.

⁴⁷⁶ Por. T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 139.

oświadczenia woli w trybie art. 24 § 1 k.c. powinno konkretyzować dobro osobiste, które zostało naruszone. W przypadku naruszenia dobra osobistego pracownika, o którym wiedzieli lub mogli wiedzieć jedynie inni pracownicy, obowiązek opublikowania przeprosin w prasie jest nieproporcjonalny⁴⁷⁷. Warto jednak zwrócić uwagę, że w efekcie stosowania do sytuacji naruszenia godności albo innych dóbr osobistych pracownika cywilistycznych mechanizmów ochronnych istotne będą tu również okoliczności wyłączające bezprawność naruszenia dóbr osobistych w postaci działania w ramach porządku prawnego, tj. działanie dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa, wykazywanie prawa podmiotowego, zgoda pokrzywdzonego (ale z zastrzeżeniem uchylenia jej skuteczności w niektórych przypadkach) oraz działanie w ochronie uzasadnionego interesu⁴⁷⁸. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na fakt, że przesłanką ochrony wynikającej z art. 24 k.c. jest bezprawność naruszenia lub zagrożenia dóbr osobistych, przy czym bezprawność odnosi się zarówno do przepisów prawa, jak i zasad współżycia społecznego. Z uwagi na domniemanie bezprawności wynikające z normy art. 24 k.c., ciężar udowodnienia przesłanek uchylających bezprawność będzie spoczywać na pracodawcy.

3.3. Uzupełnieniem i wzmocnieniem ochrony dla pracownika, którego godność albo inne dobra osobiste zostały naruszone, wynikającym z pracowniczego wymiaru okoliczności, które tego rodzaju naruszenie spowodowały, jest możliwość rozwiązania przez niego stosunku pracy w trybie bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Nie ulega bowiem wątpliwości, że przez ujęcie obowiązku pracodawcy wynikającego z komentowanego przepisu w konstrukcję zasady prawa pracy ustawodawca nadał mu charakter obowiązku podstawowego. Warto jednak podkreślić, że zastosowanie tego sposobu rozwiązania stosunku pracy przez pracownika wymaga spełnienia przesłanki kwalifikacji naruszenia tego obowiązku w sposób ciężki, co w istocie będzie sprowadzać się w szczególności do oceny okoliczności związanych z działaniami pracodawcy, podjętymi w celu realizacji obowiązku z art. 11¹ k.p., w tym zwłaszcza o charakterze prewencyjnym. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena, czy nastąpiło ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.), wymaga uwzględnienia subiektywnych kryteriów oceny zachowania osób reprezentujących pracodawcę⁴⁷⁹.

3.4. Nie ulega wątpliwości, że w przypadku gdy pracodawca jest osobą fizyczną, to ona będzie podmiotem odpowiedzialnym z tytułu naruszenia godności albo innych dóbr osobistych pracownika. W sytuacji gdy podmiotem zatrudniającym pracownika jest osoba prawna, wówczas odpowiedzialność wobec pracownika pokrzywdzonego zachowaniem innego pracownika może mieć charakter odpowiedzialności sprawczej (własnej), która występuje, gdy szkoda została wyrządzona bezpośrednio z winy organu osoby prawnej i w takim przypadku, na podstawie art. 416 k.c., osoba prawna odpowiada na zasadzie winy za szkodę wyrządzoną przez osobę fizyczną będącą piastunem organu tej jednostki organizacyjnej i działającą w charakterze tego organu. W związku z konstrukcją obowiązku pracodawcy wynikającego z komentowanego przepisu, w którym mieści się także zapobieganie i przeciwdziałanie naruszeniom dóbr osobistych pracownika, tolerowanie takich naruszeń stanowi przyczynienie się pracodawcy do wynikającej z nich szkody, uzasadniające jego własną odpowiedzialność za szkodę

⁴⁷⁷ Wyrok SN z 19.10.2007 r., II PK 76/07, OSNP 2008/21–22, poz. 316.

⁴⁷⁸ Wyrok SN z 30.09.2008 r., II CSK 144/08, LEX nr 465951.

⁴⁷⁹ Wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011/9–10, poz. 127.

wyrządzoną z winy jego organu na podstawie art. 416 k.c.⁴⁸⁰ Uwolnienie od odpowiedzialności w tym zakresie może nastąpić tylko wówczas, gdy pracodawca podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie wszelkim formom naruszenia dóbr osobistych i, oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność⁴⁸¹. Jak zauważył Sąd Najwyższy, przełożony, który bezpodstawnie i bezzasadnie, to jest nielegalnie, narusza dobra osobiste podwładnego pracownika (art. 11¹ k.p.), może dopuścić się kwalifikowanego naruszenia własnych podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci pogwałcenia obowiązku dbania o dobro pracodawcy, któremu przynosi straty wizerunkowe i może wyrządzić pracodawcy szkody majątkowe, w tym wynikające z zasądzenia odszkodowania na rzecz dotkniętego w dobrach osobistych podwładnego pracownika z tytułu popełnionego przez przełożonego deliktu prawa pracy⁴⁸². Problem podmiotowego aspektu naruszenia dóbr osobistych należy także rozpatrywać w kontekście relacji pomiędzy pracownikami. Jak podkreśla się w judykaturze⁴⁸³, obowiązek pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika obejmuje także zapobieganie i przeciwdziałanie naruszaniu tych dóbr przez podległych mu pracowników. Za nich bowiem pracodawca ponosi odpowiedzialność. W związku z tym, jeżeli toleruje złe traktowanie jednych pracowników przez innych, musi się liczyć z odpowiedzialnością odszkodowawczą. Wykluczona jest jednak odpowiedzialność pracodawcy za ewentualne naruszenia dóbr osobistych, których dopuściła się osoba trzecia niezatrudniona u danego pracodawcy (np. jego małżonek).

3.5. Prawa osobiste, jako prawa podmiotowe służące do ochrony poszczególnych dóbr osobistych, charakteryzują się tym, że są to prawa niemajątkowe i tak ściśle związane z podmiotem podlegającym ochronie, że razem z nim powstają i wygasają oraz nie mogą przechodzić na inne podmioty⁴⁸⁴.

3.6. Uwzględniając zindywidualizowany charakter odbioru zachowań stanowiących potencjalne źródło naruszenia godności albo innych dóbr osobistych pracownika, co jest związane z jego wrażliwością, ich ocena w tym kontekście należeć będzie do sądu. Dla oceny, że doszło do naruszenia godności pracownika, nie ma znaczenia to, czy on sam potraktował określone zachowanie osoby reprezentującej pracodawcę (np. wypowiedzi) jako godzące w jego wartość. Reakcja pracownika na takie zachowanie może mieć jednak znaczenie w procesie oceny, czy naruszenie godności obiektywnie wystąpiło⁴⁸⁵. Ocena tego, czy w konkretnej sytuacji naruszenie dóbr osobistych rzeczywiście nastąpiło, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości (ocena subiektywna) zainteresowanego, ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobowe (np. szczególna drażliwość i przewrażliwienie)⁴⁸⁶. Tego rodzaju konstatacje są o tyle istotne, że w praktyce mogą występować przypadki pracowników lub byłych pracowników, których korzystanie z uprawnień wynikających z treści art. 24 k.c., noszące znamiona pieniatwa, będzie stanowić element dysfunkcjonalizujący dla działania pracodawcy. W takich okolicznościach zasadne jawi się dopuszczenie możliwości formułowania zarzutu naruszenia obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, a także roszczeń

⁴⁸⁰ Wyrok SN z 2.02.2011 r., II PK 189/10, M. Praw. 2011/8, s. 394.

⁴⁸¹ D. Dörre-Kolasa [w:] *Kodeks...*, red. A. Sobczyk, 2018, Legalis.

⁴⁸² Wyrok SN z 22.04.2015 r., II PK 157/14, OSNP 2017/3, poz. 28.

⁴⁸³ Zob. wyrok SO w Piotrkowie Trybunalskim z 11.03.2020 r., V P 7/19, Legalis.

⁴⁸⁴ Wyrok SA w Gdańsku z 31.12.2009 r., III APa 24/09, OSP 2011/3, poz. 35.

⁴⁸⁵ Wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011/9–10, poz. 127.

⁴⁸⁶ Wyrok SA w Gdańsku z 31.12.2009 r., III APa 24/09.

odszkodowawczych, w przypadku gdy osoba nadużywająca prawa w analizowanym kontekście nie pozostaje już w stosunku pracy z pracodawcą.

3.7. Sprawy o ochronę dóbr osobistych pracownika należą do kategorii spraw związanych ze stosunkiem pracy, co uzasadnia związek dochodzonych roszczeń cywilnoprawnych z ich przedmiotowym wymiarem, tj. okolicznościami świadczenia pracy, w ramach których doszło do potencjalnego naruszenia godności lub innych dóbr osobistych pracownika. Biorąc jednak pod uwagę konstrukcję obowiązku pracodawcy, który wynika z treści komentowanej normy, sprawy takie mogą być niejednokrotnie traktowane jako sprawy ze stosunku pracy⁴⁸⁷. Jak jednak zauważył Sąd Najwyższy, sprawa o roszczenia pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych wniesiona przeciwko osobie fizycznej niebędącej pracodawcą nie jest sprawą z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.)⁴⁸⁸. Praktyczne znaczenie tezy sformułowanej przez Sąd Najwyższy dotyczy przypadków, w których spór odnoszący się do potencjalnego naruszenia dóbr osobistych toczy się między pracownikami tego samego pracodawcy.

4.1. Problem naruszenia godności albo innych dóbr osobistych pracownika może dotyczyć każdej z konwencjonalnie wyodrębnianych faz stosunku pracy, tj. etapu jego nawiązywania (w szczególności fazy uprzedniej rekrutacji), kształtowania i modyfikacji jego treści, a także okoliczności związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Nadto dochodzenie roszczeń związanych z nierespektowaniem przez pracodawcę obowiązków wynikających z komentowanej normy może nastąpić zarówno wówczas, gdy strony pozostają w stosunku pracy, jak i wtedy, gdy już nie łączy ich więź pracownicza, ale zachowania byłego już wtedy pracodawcy potencjalnie naruszające dobra osobiste wystąpiły w trakcie trwania zatrudnienia.

4.2. W procesie naboru kandydatów do pracy problem ewentualnego naruszenia dóbr osobistych może dotyczyć zarówno gromadzenia danych o osobie ubiegającej się o pracę, jak i oceny jego kwalifikacji. W odniesieniu do pierwszego z wymienionych aspektów zakres informacji możliwych do pozyskiwania danych dotyczących kandydata określają art. 22¹–22^{1b} k.p., a także przepisy szczególne⁴⁸⁹, do których ustawodawca odsyła w art. 22¹ § 4 k.p. Możliwości zasięgania informacji o kandydacie do pracy dotyczą sfery identyfikacji personalnej oraz sfery pracy, natomiast co do zasady nie obejmują jego sfery osobistej oraz tajemnicy prywatnej⁴⁹⁰. W przypadku, w którym przyszył pracodawca wykaże się w analizowanym zakresie nadmierną ingerencją w sferę osobistą oraz tajemnicy prywatnej kandydata do pracy, żądając podania danych wykraczających poza zakres związany z oferowaną pracą, to osoba ubiegająca się o zatrudnienie może uznać taką praktykę za naruszającą jej dobra osobiste, a wówczas kłamstwo albo odmowa udzielenia informacji będzie stanowić uprawnione działanie jednostki zmierzające do ochrony prywatności⁴⁹¹.

Z praktycznego punktu widzenia wątpliwości budzi możliwość żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie zaświadczenia o niekaralności. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy z 24.05.2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym⁴⁹² prawo do uzyskania informacji o osobach, których dane osobowe zgromadzone zostały w Krajowym Rejestrze Karnym, przysługuje

⁴⁸⁷ D. Dörre-Kolasa [w:] *Kodeks...*, red. A. Sobczyk, Legalis.

⁴⁸⁸ Uchwała SN z 3.08.2007 r., I PZP 7/07, OSNP 2008/5–6, poz. 55.

⁴⁸⁹ Np. ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych; ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej.

⁴⁹⁰ Wyrok SN z 17.04.2007 r., I UK 324/06, MPP 2007/12, s. 645.

⁴⁹¹ Wyrok SN z 17.04.2007 r., I UK 324/06.

⁴⁹² Dz.U. z 2024 r. poz. 276.

pracodawcom w zakresie niezbędnym do zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej. Z wykładni tekstualnej przywołanego przepisu wynika, że żądanie przedstawienia zaświadczenia o niekaralności kandydata do pracy musi mieć swoje uzasadnienie w przepisie ustawy, co wyklucza jednocześnie uzasadnienie takiego żądania w drodze przepisów wewnątrzzakładowych. Wypada jednak w tym miejscu rozważyć tezę, w myśl której dopuszczalność tego rodzaju wymogu może uzasadniać rodzaj oferowanej pracy, w szczególności związanej z dostępem do danych finansowych pracodawcy albo polegającej na opiece nad dziećmi.

Nie ulega wątpliwości, że naruszenie dóbr osobistych w kontekście pozyskiwania danych od kandydata do pracy będzie ściśle powiązane z naruszeniem przepisów o ochronie danych osobowych⁴⁹³, szczególnie w związku z normami RODO⁴⁹⁴.

Zachowanie podmiotu prowadzącego procedurę rekrutacji może stać w opozycji do normy komentowanego przepisu także w okolicznościach oceny posiadanych przez kandydatach umiejętności lub kwalifikacji. Jak zauważył Sąd Najwyższy, pracodawca może użyć w stosunku do ocenianego kandydata na pracownika określeń wskazujących na brak jego predyspozycji zawodowych. Nie mogą to jednak być sformułowania wykraczające poza rzeczywistość potrzebę, nazbyt uogólniające oraz niezachowujące właściwej formy wypowiedzi⁴⁹⁵.

Naruszeniem godności pracowniczej będzie jednak upublicznienie przez pracodawcę pisma dyskredytującego umiejętności zawodowe pracownika⁴⁹⁶.

Warto zwrócić także uwagę na okoliczności naruszania dóbr osobistych kandydatów do pracy, identyfikowanych przez pryzmat dyskryminacji. W kontekście orientacji seksualnej kandydata do pracy wyraźnie podkreślił to Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z 23.04.2020 r.⁴⁹⁷, stwierdzając, że pojęcie „warunków dostępu do zatrudnienia (...) [lub pracy]”, zawarte w art. 3 ust. 1 lit. a dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁴⁹⁸, należy interpretować w ten sposób, że pojęcie to obejmuje oświadczenia złożone w trakcie programu audiowizualnego przez osobę, która twierdzi, że nigdy nie zatrudniłaby i nie dopuściła do pracy w swoim przedsiębiorstwie osób o określonej orientacji seksualnej, nawet jeżeli nie toczyła się ani nie była planowana żadna procedura rekrutacyjna, pod warunkiem że związek między tymi oświadczeniami i warunkami dostępu do zatrudnienia lub pracy w tym przedsiębiorstwie nie jest hipotetyczny.

- 4.3. Problem naruszenia dóbr osobistych pracownika może dotyczyć także jego prawa do prywatności, a w tym kontekście zwłaszcza kontroli osobistej, monitoringu oraz kontroli korespondencji, w szczególności poczty e-mail. Już w latach 70. ubiegłego stulecia Sąd Najwyższy zauważył, że stosowane szeroko w ramach przepisów regulaminów pracy lub ustalonych

⁴⁹³ Zob. K. Walczak, *Ochrona danych osobowych kandydata do pracy w trakcie rekrutacji* [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012.

⁴⁹⁴ Zob. RODO. *Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu ze wzorami*, red. M. Mędrala, Warszawa 2018; A. Sobczyk, *Przedsiębiorca a pracodawca wewnętrzny – problematyka przetwarzania danych osobowych pracownika*, MPP 2019/5.

⁴⁹⁵ Wyrok SN z 6.03.2008 r., II PK 188/07, OSNP 2009/13–14, poz. 171.

⁴⁹⁶ Wyrok SN z 17.04.2019 r., II PK 342/17, LEX nr 2647229.

⁴⁹⁷ C-507/18, NH przeciwko Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford.

⁴⁹⁸ Dz.Urz. UE L 303 z 2.12.2000 r., s. 16.

zwyczajów przeszukiwanie członków załogi w celu zapobiegania wynoszeniu mienia zakładów pracy jest zgodne z prawem i nie narusza dóbr osobistych pracowników (art. 23 i 24 k.c.) wówczas, gdy pracownicy zostali uprzedzeni o możliwości stosowania tego rodzaju kontroli w celu ochrony mienia społecznego i gdy kontrola ta jest wykonywana w porozumieniu z przedstawicielstwem załogi w sposób niepozostający w sprzeczności ze swym społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego⁴⁹⁹. W dobie upowszechniania elektronicznych metod monitoringu miejsc pracy problem ochrony prywatności pracownika nabrał szczególnego znaczenia, także dla doktryny prawa pracy⁵⁰⁰. Nie ulega bowiem wątpliwości, że tego rodzaju praktyka pracodawcy stanowi ingerencję w chronione dobra osobiste pracownika. *De lege lata* zagadnienie prawnych form dopuszczalności i zakresu stosowania monitoringu w miejscu pracy oraz monitoringu poczty elektronicznej pracownika stanowi odpowiednio treść norm art. 22² oraz 22³ k.p. (zob. komentarz do tych przepisów).

4.4. Zagadnienie naruszenia godności albo innych dóbr osobistych pracownika można także wiązać z dokonywaną przez pracodawcę kontrolą trzeźwości pracowników (art. 22^{1c} k.p.) albo kontrolą na obecność w ich organizmie środków działających podobnie do alkoholu (art. 22^{1d} k.p.). Zgodnie z brzmieniem art. 22^{1c} § 2 k.p. kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a zasada ta jest odpowiednio stosowana do kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, co wynika z odesłania z art. 22^{1d} § 2 k.p. Pracodawca powinien zatem przy przeprowadzaniu kontroli stosować zasady określone w regulaminie pracy, układzie zbiorowym pracy lub w obwieszczeniu, uwzględniającym wymagania wynikające z przepisów wydanych na podstawie art. 22^{1g}, określające w szczególności warunki oraz metody przeprowadzania kontroli. Instruktywny charakter posiadają w tym zakresie przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z 16.02.2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika⁵⁰¹.

4.5. W kontekście ochrony dóbr osobistych pracownika istotne znaczenie ma także ochrona jego wizerunku, wskazanego w ramach egzemplifikacji w treści art. 23 k.c. W wyroku z 7.03.2003 r., I CKN 100/01⁵⁰², Sąd Najwyższy stwierdził, że przez pojęcie wizerunku zasadniczo rozumie się rysy twarzy bądź znamiona sylwetki, względnie inne cechy fizyczne człowieka pozwalające na jego indywidualizację i identyfikację, stwarzające poczucie tożsamości i niepowtarzalności, określające „osobistość” człowieka. W ujęciu praktycznym ochrona wizerunku jako dobra osobistego pracownika może dotyczyć w szczególności dwóch zagadnień, tj. możliwości wpływania pracodawcy na wygląd czy ubiór pracownika oraz prawa pracodawcy do wykorzystywania wizerunku pracownika.

Pierwszy z wyróżnionych problemów dotyczy regulacji wewnętrznych pracodawcy związanych z określeniem *dress code*⁵⁰³. Nie ulega wątpliwości, że zobowiązanie pracowników zajmujących dane stanowisko albo zatrudnionych przy zdefiniowanym rodzaju pracy do noszenia określonego przez pracodawcę stroju służbowego będzie uzasadnione w sytuacji, gdy obowiązek noszenia określonego ubioru odpowiada specyfice wykonywanej pracy, a jego

⁴⁹⁹ Wyrok SN z 13.04.1972 r., I PR 153/72, OSNC 1972/10, poz. 184.

⁵⁰⁰ Zob. A. Lach, *Monitorowanie pracownika w miejscu pracy*, MPP 2004/10; A. Lach, *Monitorowanie pracownika po nowelizacji kodeksu pracy*, M. Praw. 2018/18; M. Kuba, *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy*, Warszawa 2014.

⁵⁰¹ Dz.U. poz. 317.

⁵⁰² LEX nr 83833.

⁵⁰³ Na ten temat zob. J. Tlatlik, *Pracownicze prawo do wizerunku jako przedmiot ochrony prawnej*, MPP 2018/10.

noszenie jest związane z wykonywaną pracą⁵⁰⁴. Podobnie wymogi pracodawcy w zakresie wyglądu zewnętrznego, jak choćby w odniesieniu do fryzury, nie będą naruszać prawa do prywatności pracownika, gdy będą uzasadnione rodzajem wykonywanej pracy. Warto także w tym miejscu zauważyć, że ingerencję w wygląd pracownika, która nie będzie stała w opozycji do ochrony jego dóbr osobistych, może stanowić zobowiązanie go do korzystania z odzieży i obuwia roboczego, gdy z charakteru wykonywanej pracy wynika ryzyko zniszczenia bądź znacznego zabrudzenia własnej odzieży pracownika lub gdy wymagają tego względy technologiczne, sanitarne lub bhp.

W kontekście szeroko pojętego wyglądu pracownika godzi się nadto podkreślić, że problem ochrony dóbr osobistych pracownika może być analizowany także przez pryzmat regulacji pracodawcy, formułujących określone zakazy manifestacji przekonań religijnych czy politycznych. Jak zauważył Trybunał Sprawiedliwości⁵⁰⁵ wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa, zakazująca pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, nie stanowi w odniesieniu do pracowników, którzy przestrzegają określonych zasad dotyczących ubioru zgodnie z nakazami religijnymi, bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy, jeżeli regulacja ta jest stosowana w sposób ogólny i bez rozróżnienia. Nadto Trybunał podkreślił, że odmienne traktowanie pośrednio ze względu na religię lub przekonania, wynikające z wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa, zakazującej pracownikom noszenia widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, może być uzasadnione wolą prowadzenia przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej wobec klientów lub użytkowników, o ile: po pierwsze, polityka ta odpowiada rzeczywistej konieczności po stronie tego pracodawcy, czego wykazanie jest jego zadaniem przy uwzględnieniu w szczególności uzasadnionych oczekiwań tych klientów i użytkowników, jak również niekorzystnych konsekwencji, jakie pracodawca poniósłby w braku takiej polityki, mając na uwadze charakter jego działalności lub kontekst, w jaki ona się wpisuje; po drugie, to odmienne traktowanie jest odpowiednie do zapewnienia prawidłowego stosowania polityki neutralności, co zakłada, że ta polityka jest realizowana spójnie i konsekwentnie; a po trzecie, zakaz ogranicza się do tego, co ściśle konieczne w świetle rzeczywistego zakresu i wagi negatywnych konsekwencji, których pracodawca usiłuje uniknąć poprzez taki zakaz. Trybunał zastrzegł jednak, że tylko wtedy działanie pracodawcy będzie uzasadnione, gdy taki zakaz obejmuje wszelkie widoczne formy wyrażania przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych. Zakaz ograniczający się do noszenia rzucających się w oczy, dużych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych i religijnych może stanowić bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię lub przekonania, która w każdym razie nie może być uzasadniona na podstawie tego samego przepisu.

Dla określenia ochrony wizerunku pracownika, jako dobra osobistego podlegającego ochronie w kontekście jego wykorzystywania przez pracodawcę, należy odnieść się do art. 81 ustawy z 4.02.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁵⁰⁶, zgodnie z którym rozpowszechnianie wizerunku wymaga zezwolenia osoby na nim przedstawionej. Zezwolenia nie wymaga rozpowszechnianie wizerunku osoby powszechnie znanej, jeżeli wizerunek wykonano w związku z pełnieniem przez nią funkcji publicznych, w szczególności politycznych, społecznych, zawodowych, jak również osoby stanowiącej jedynie szczegół całości, takiej jak

⁵⁰⁴ M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012, s. 278.

⁵⁰⁵ Wyrok TSUE z 15.07.2021 r., C-804/18, IX przeciwko WABE eV i MH Müller Handels GmbH przeciwko MJ.

⁵⁰⁶ Dz.U. z 2025 r. poz. 24.

zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza. Przywołany przepis, znajdujący zastosowanie w zakresie stosunków pracy w związku z brakiem regulacji odrębnej, ustanawia zasadę uzyskiwania zgody pracownika na wykorzystanie jego wizerunku, z wyłączeniem wskazanych wyżej przypadków. Co istotne, wyrażona zgoda nie może mieć charakteru blankietowego, ale powinna dotyczyć konkretnego przypadku wykorzystania wizerunku pracownika w określonym w niej przypadku, bo, jak zauważa judykatura, osoba wyrażająca zgodę na rozpowszechnianie jej wizerunku musi być świadoma czasu i miejsca publikacji, zestawienia z innymi wizerunkami oraz komentarzy, które będą temu towarzyszyły⁵⁰⁷. W kontekście wykorzystywania wizerunku pracownika należy także zauważyć, że często stanowi on jeden z elementów wizualnej identyfikacji pracownika w miejscu pracy, będąc częścią identyfikatora pracownika. Nie stanowi to praktyki przekraczającej uprawnienia pracodawcy, przy czym w sytuacji, gdy względy bezpieczeństwa nie przemawiają za zobligowaniem pracowników do korzystania na przykład z identyfikatorów zawierających ich fotografię, wprowadzenie takiego wymogu do aktów wewnątrzzakładowych może stanowić obejście ustawowego wymogu uzyskania zgody, w tym wypadku pracownika, na rozpowszechnienie jego wizerunku⁵⁰⁸. Wykorzystywanie wizerunku pracownika dla potrzeb komunikacji wewnętrznej, na przykład w wewnętrznej sieci intranet, choć nie stanowi praktyki upubliczniania wizerunku w rozumieniu przywołanego przepisu ustawy o prawie autorskim w ścisłym tego słowa znaczeniu, to prowadzi w istocie do rozpowszechnienia wizerunku danej osoby wśród współpracowników i jako takie powinno determinować uzyskanie uprzedniej zgody zainteresowanego.

Wykorzystywanie wizerunku pracownika może wiązać się także z rodzajem wykonywanej pracy, zwłaszcza w okolicznościach stosowania narzędzi pracy zdalnej. Choć tego rodzaju praktyka zyskała na aktualności w okolicznościach epidemii COVID-19, to powiązanie jej jedynie z tymi szczególnymi okolicznościami jawi się jako nieuzasadnione. W ramach egzemplifikacji w wymiarze podmiotowym można w tym kontekście wskazać choćby realizację zajęć dydaktycznych przez nauczycieli albo nauczycieli akademickich w formule *on-line*. W związku ze specyfiką pracy dydaktycznej w systemie oświaty oraz w uczelniach, wydaje się, że zobowiązanie pracownika do udostępnienia wizerunku podczas realizacji zajęć można traktować jako element ustalonego porządku w procesie świadczenia pracy zdalnej. *Per analogiam* uzasadnione będzie wykorzystywanie zarejestrowanego materiału, pod warunkiem wszakże ograniczenia dostępu do niego uprawnionym (uczniom, studentom, uczestnikom studiów podyplomowych).

- 4.6. Z zagadnieniem ochrony dóbr osobistych pracownika wiąże się także dopuszczalność formułowania wobec niego ocen, w tym o charakterze krytycznym. W odniesieniu do możliwości stosowania procesu oceniania pracownika należy przede wszystkim zaznaczyć, że ocena okresowa pracownika jest w przypadku niektórych grup pracowników obowiązkiem pracodawcy wynikającym z pragmatycznych przepisów szczególnych⁵⁰⁹. W pozostałym zakresie będzie to dopuszczalny sposób realizacji jego uprawnień kierowniczych.

Biorąc pod uwagę treść oceny, nie narusza godności osobistej pracownika krytyczna ocena wykonywania przez niego zleconych mu konkretnych zadań, nawet jeśli ocena przełożonych okaże się niesłuszna, lecz nie prowadzi do krzywdzącej pracownika dyskwalifikacji

⁵⁰⁷ Wyrok SA w Warszawie z 12.02.1998 r., I ACa 1044/97, LEX nr 81433.

⁵⁰⁸ M. Nałęcz, *Oświadczenie pracownika o wykorzystaniu jego zdjęcia do celów służbowych*, „Informacja w Administracji Publicznej” 2015/1, s. 50.

⁵⁰⁹ Na przykład art. 128 p.s.w.n.; art. 27 u.p.s.

zawodowej i nie zawiera zbędnych sformułowań wykraczających poza potrzebę w ramach konkretnej czynności podjętej działalności podmiotu zatrudniającego (art. 23 k.c.)⁵¹⁰. Ocena pracownika nie może naruszać dóbr osobistych pracownika, choć ze swej istoty okresowa ocena kwalifikacyjna może w nie wkraczać⁵¹¹. Poza bezwzględnie wskazanym związaniem dokonywanej i formułowanej oceny pracownika ze świadczoną przez niego pracą w ramach stosunku pracy, istotne są także w tym kontekście aspekty formalne samej procedury oceniania. Zdaniem judykatury, wyrażonym w stanie faktyczny związanym z systemem oświaty: „Jeżeli sporządzona przez organ prowadzący ocena zawierała skonkretyzowane zarzuty stanowiące o nieprawidłowości pracy powódki, każdy z zarzutów został szczegółowo uzasadniony poprzez wskazanie podstawy faktycznej i prawnej naruszenia, a ocena znajduje oparcie w bogatej dokumentacji przedstawionej przez stronę pozwaną – protokołach kontroli i korespondencji powódki ze stroną pozwaną, wskazujących, iż powódce przed wydaniem oceny zarzucano liczne nieprawidłowości w prowadzonej przez nią placówce oświatowej, jak też zgodne zeznania świadków wskazują, że negatywna ocena pracy powódki poprzedzona została wieloma skargami na pracę powódki, wnoszonymi zarówno przez rodziców, jak i nauczycieli zatrudnionych w prowadzonej przez powódkę szkole, jak również stwierdzeniem uchybień organizacyjnych oraz naruszeń prawa pracy oraz dyscypliny budżetowej, dokonanych przez powódkę, to nie sposób twierdzić, iż wydana przez organ prowadzący – gminę ocena pracy powódki narusza dobre imię i godność powódki”⁵¹². W odniesieniu do sfery szkolnictwa wyższego Sąd Najwyższy⁵¹³, odnosząc się do oceny nauczyciela akademickiego, zauważył ponadto, że w toku procesu o ochronę dóbr osobistych sąd nie weryfikuje okresowej oceny pracownika (nauczyciela akademickiego) w zakresie jej poprawności proceduralnej lub zasadności, lecz powinien wyjaśnić, czy w toku oceniania doszło do zabronionych zachowań, gdyż pracodawca w treści samej oceny zawarł zwroty naruszające godność pracowniczą lub przy okazji jej sporządzenia (doręczenia) doszło do innych bezprawnych zachowań (art. 11¹ k.p. w związku z art. 24 § 1 k.c.).

- 4.7. W uprawnieniach kierowniczych pracodawcy mieści się wydawanie zatrudnionym pracownikom poleceń pozostających w związku z rodzajem pracy, określonym w treści umowy o pracę. Wydawanie przez pracodawcę poleceń dotyczących pracy nie stanowi co do zasady naruszenia godności pracownika (dóbr osobistych), nierównego traktowania lub dyskryminacji czy mobbingu⁵¹⁴. Ważne jednak, by pracodawca, wydając pracownikowi polecenia, działał w granicach wyznaczonych przez przepisy prawa oraz treść łączącego go z pracownikiem stosunku prawnego, w przeciwnym razie jego zachowanie może zmierzać w kierunku szykanowania pracownika. Zgodnie z zasługującym na aprobatę poglądem Sądu Najwyższego⁵¹⁵, nie budzi żadnych wątpliwości, że celem normy prawnej wyrażonej w art. 11¹ k.p. jest kształtowanie w sferze stosunków pracy zachowań i postaw eliminujących instrumentalne traktowanie pracowników. Dlatego samo stwierdzenie, że zachowania pracodawcy mieściły się jego ogólnych uprawnieniach do wydawania pracownikowi poleceń (w tym pracy w godzinach nadliczbowych oraz wyjazdu służbowego) oraz kierowania i odwoływania pracownika z kursu doszkalającego, nie wystarcza do stwierdzenia braku bezprawności zachowania pracodawcy. Z uwagi

⁵¹⁰ Wyrok SA w Krakowie z 9.11.2017 r., III APa 21/17, LEX nr 2402525.

⁵¹¹ Wyrok SA w Szczecinie z 19.12.2012 r., III APa 7/12, LEX nr 1324773.

⁵¹² Wyrok SA we Wrocławiu z 6.03.2012 r., III APa 53/11, LEX nr 1238705.

⁵¹³ Wyrok SN z 10.08.2022 r., III PSKP 73/21, MPP 2023/2, s. 31.

⁵¹⁴ Wyrok SN z 8.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006/21–22, poz. 321.

⁵¹⁵ Wyrok SN z 26.03.2019 r., I PK 269/17, LEX nr 2642766.

na potrzebę eliminacji instrumentalnego traktowania pracowników, leżącą u podstaw art. 11¹ k.p., konieczne jest uwzględnienie okoliczności faktycznych, w jakich pracodawca działał i sposobu, w jaki korzystał z przysługujących mu względem pracownika uprawnień.

W sprawach o naruszenie dóbr osobistych pracownika, w szczególności zaś jego godności i zdrowia, istotne jest, czy zachowanie pracodawcy podejmowane na podstawie przepisów prawa pracy nie nosiło znamion intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika. Jak zauważył także Sąd Najwyższy, uzasadnione okolicznościami polecenie udania się na komisariat policji w celu zbadania stanu trzeźwości pracownika nie narusza jego godności⁵¹⁶.

4.8. W odniesieniu do praw i obowiązków stron w trwającym stosunku pracy akcentuje się w judykaturze ochronę zdrowia pracownika jako jego dobra osobistego. Jak zauważył Sąd Najwyższy, spoczywający zarówno na pracowniku (art. 211 pkt 5 k.p.), jak i na pracodawcy (art. 229 § 4 k.p.) obowiązek przeprowadzania wstępnych badań lekarskich stanowi jedną z podstawowych prawnych gwarancji, która służyć ma skutecznej ochronie zdrowia pracownika jako podstawowego dobra osobistego każdego człowieka (art. 11¹ w związku z art. 23 k.c. oraz art. 300 k.p.)⁵¹⁷. Tego rodzaju ujęcie zmierza do przyjęcia tezy o możliwym naruszeniu dóbr osobistych pracownika przez zaniechania pracodawcy w zakresie realizacji obowiązków w odniesieniu do profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników.

4.9. Z zagadnieniem wydawania poleceń pracownikowi związane są także działania pracodawcy zmierzające do zmiany umówionych warunków zatrudnienia, w tym także w ramach konstrukcji przewidzianej w art. 42 § 4 k.p., czyli oddelegowania do wykonywania pracy innej niż umówiona. Ważne jednak jest to, że skorzystanie przez pracodawcę z trybu przewidzianego w przywołanym przepisie i powierzenie na skutek tego pracownikowi pracy nieodpowiadającej jego kwalifikacjom, w sytuacji gdy nie wystąpiły uzasadnione (względami organizacyjnymi, technologicznymi lub ekonomicznymi) potrzeby pracodawcy, może stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika, jeżeli nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika⁵¹⁸. Podobnie powierzenie, na podstawie art. 42 § 4 k.p., długoletniemu pracownikowi pracy nieodpowiadającej jego kwalifikacjom wynikającym z posiadanego wykształcenia i doświadczenia zawodowego, w sytuacji gdy nie wystąpiły uzasadnione (jakimkolwiek względami) potrzeby pracodawcy oraz traktowanie go jak pracownika zbędnego, stanowi naruszenie obowiązku poszanowania dóbr osobistych w postaci dobrego imienia i godności (art. 11¹ k.p. w związku z art. 23 i 24 k.c.)⁵¹⁹.

4.9.1. Problem naruszenia dóbr osobistych pracownika może dotyczyć składania przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Formułując zarzuty, które będą stanowić uzasadnienie decyzji zmierzającej do ustania stosunku pracy, pracodawca dokonuje krytycznej oceny działań pracownika albo w taki sam sposób ocenia jego zaniechanie. Samo wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, nawet jeżeli okaże się ona niezasadna,

⁵¹⁶ Wyrok SN z 15.10.1999 r., I PKN 309/99, OSNP 2001/5, poz. 147.

⁵¹⁷ Postanowienie SN z 15.03.2023 r., I USK 173/22, Legalis.

⁵¹⁸ Wyrok SA w Katowicach z 5.07.2018 r., III APa 22/18, LEX nr 2533629.

⁵¹⁹ Wyrok SA w Katowicach z 5.07.2018 r., III APa 22/18.

nie stanowi o naruszeniu dobra osobistego pracownika⁵²⁰. Rozwiązanie (także wadliwe) stosunku pracy przez pracodawcę wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych (art. 23, 24, 448 k.c.), chyba że w związku z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania niemieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy⁵²¹. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, które prawomocnym wyrokiem sądowym zostało uznane za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, może naruszać chronione dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.), ale tylko wtedy, gdyby pismo rozwiązujące stosunek pracy zawierało zwroty oczywiście naruszające godność lub inne dobra osobiste, a w szczególności gdyby ewidentnie bezprawne i bezpodstawne zwolnienie z pracy podważało reputację lub renomę zawodową pracownika w sposób prowadzący do utraty zaufania wymaganego do dalszego wykonywania określonego zatrudnienia lub wykorzystania posiadanych kwalifikacji zawodowych do prowadzenia innej działalności gospodarczej albo zawierało zwroty znieważające, obraźliwe, oczywiście nieprawdziwe, poniżające, ośmieszające lub upokarzające pracownika nielegalnie pozbawionego zatrudnienia z zamiarem zawinionego i niezgodnego z prawem (bezpawnego) naruszenia jego chronionych dóbr osobistych, wyrządzenia mu szkody materialnej lub krzywdy niemajątkowej⁵²². Podobnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 12.02.2020 r., II PK 189/18⁵²³, stwierdzając, że nawet bezprawne rozwiązanie stosunku pracy, czyli z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, nie od razu jest równoznaczne z naruszeniem dóbr osobistych pracownika. Bowiem do powstania roszczeń określonych w art. 24 k.c. nie jest wystarczająca sama bezprawność działania sprawcy. Niezbędny jest także skutek tego działania w postaci naruszenia jednego z dóbr osobistych, o których mowa w art. 23 k.c.

Nieprzestrzeganie zasady ochrony dóbr osobistych pracownika w związku z działaniem pracodawcy zmierzającym do rozwiązania stosunku pracy należy także rozpatrywać w kategorii naruszenia przez niego podstawowych obowiązków. Jak zauważył Sąd Najwyższy⁵²⁴: „Umyślne naruszanie przez przełożonego godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, nawet gdy nie wyczerpuje znamion mobbingu, może stanowić usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ w związku z art. 11¹ k.p.)”. W tym samym orzeczeniu Sąd Najwyższy skonstatował, że „(...) przełożony, który bezpodstawnie, bezzasadnie, bezprawnie i niesprawiedliwie ocenia podwładnego, narusza jego dobra osobiste w sposób, który może być oceniony nie tylko jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, którego naraża na wizerunkowe straty niematerialne oraz szkodę majątkową, choćby w postaci odszkodowania z tytułu uprawnionego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.), ale przełożony narusza też «własne» podstawowe obowiązki pracownicze oraz «własną» powinność godnego reprezentowania zatrudniającego go pracodawcy lub właściciela strony pozwanej. Oznacza to, że przełożony, który bezpodstawnie i bezzasadnie, tj. nielegalnie narusza dobra osobiste podwładnego pracownika (art. 11¹ k.p.), może dopuścić się kwalifikowanego naruszenia własnych podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci pogwałcenia obowiązku dbania o dobro pracodawcy, któremu przynosi straty wizerunkowe

⁵²⁰ Wyrok SA w Katowicach z 30.07.2014 r., III APa 22/14, Biul. SAKa 2015/1, s. 34.

⁵²¹ Wyrok SN z 16.11.2000 r., I PKN 537/00, OSNP 2002/11, poz. 269.

⁵²² Wyrok SN z 9.09.2015 r., III PK 156/14, LEX nr 1814914.

⁵²³ Legalis.

⁵²⁴ Wyrok SN z 22.04.2015 r., II PK 157/14, OSNAPIUS 2017/3, poz. 28.

i może wyrządzić pracodawcy szkody majątkowe, w tym wynikające z zasądzenia odszkodowania na rzecz dotkniętego w dobrach osobistych podwładnego pracownika z tytułu popełnionego przez przełożonego deliktu prawa pracy”.

4.9.2. Problem oceny naruszenia dóbr osobistych pracownika w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z pracownikiem albo zamiarem złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę może dotyczyć także ujawnienia takich okoliczności w przestrzeni publicznej. Zagadnienie tego rodzaju generuje daleko idące wątpliwości, zwłaszcza w sytuacji, gdy informacja w tym zakresie obejmuje także choćby egemplifikację przesłanek uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy. Biorąc pod uwagę względny charakter zobowiązaniowego stosunku pracy, można przyjąć, że w skonkretyzowanych okolicznościach takie aktywności pracodawcy albo osób działających w jego imieniu można kwalifikować jako naruszające dobra osobiste pracownika. Niemniej jednak wypada zgodzić się z prezentowanymi w orzecznictwie poglądami, w myśl których w pewnych podmiotowo-przedmiotowych okolicznościach naruszenie dóbr osobistych będzie w istocie wyłączone. W wyroku z 4.10.2022 r., II PSKP 114/21⁵²⁵, Sąd Najwyższy zauważył, że przekazanie przez pracodawcę na forum publicznym (wypowiedź w radiu, telewizji) zamiaru rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym w sektorze publicznym, pełniącym funkcję związaną z decyzjami urzędu o wielomilionowej wartości, wpływającymi na funkcjonowanie miasta i jego społeczności, w związku z ujawnieniem wątpliwości w procesie przekazywania odszkodowań nie można uznać za bezprawne, a tym samym nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, a tylko takie uzasadnia rozwiązanie przez niego stosunku pracy i żądanie przyznania odszkodowania. Gdy bowiem chodzi o informację o osobach pełniących funkcje publiczne i mające związek z jej wypełnianiem, to prawo do informacji publicznej nie podlega ograniczeniu ze względu na prywatność osoby fizycznej. Kolidzja ochrony obu dóbr wymaga jednak zachowania proporcjonalności, to znaczy pracodawca powinien podać opinii publicznej tylko niezbędne informacje, bowiem pełna ingerencja w dobra osobiste nie wyklucza – co do zasady – możliwości przypisania wypowiedzi realizującej prawo do informacji publicznej cech kwalifikujących ją jako naruszającą dobra osobiste osoby, której dotyczy. W innym wyroku Sąd Najwyższy, akcentując aktywności pracownika w tym zakresie, podkreślił, że w sytuacji, gdy pracownik przenosi konflikt z pracodawcą na płaszczyznę wychodzącą poza zakład pracy, publiczne wypowiedzi osób reprezentujących pracodawcę, wpisujące się w ten dyskurs, oceniane miarą obiektywną jako dopuszczalne, nie stanowią samoistnie o naruszeniu dóbr osobistych pracownika, w tym jego godności, czci, jak również spełniania przez niego kwalifikacji do wykonywania zawodu⁵²⁶.

4.10. Częstym zwyczajem występującym w praktyce jest dokumentowanie przez pracodawców w postaci notatek służbowych zachowań pracowników, które stoją w opozycji względem przepisów prawa pracy albo przyjętych w zakładzie pracy zwyczajów. Niezależnie od tego, czy tego rodzaju informacje zostały wykorzystane w kontekście rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, należy przyjąć, że taka praktyka nie narusza dóbr osobistych pracownika. Jak nadto zauważył Sąd Najwyższy, działanie pracodawcy mające na celu ustalenie przyczyn powstania konfliktu między pracownikami, polegające na sporządzeniu i złożeniu do akt osobowych

⁵²⁵ Legalis.

⁵²⁶ Zob. wyrok SN z 16.09.2021 r., II PSKP 44/21, OSNP 2022/6, poz. 54.

notatki o zachowaniu pracownika, nie może być uznane za bezprawne i naruszające dobra osobiste pracownika⁵²⁷.

- 4.11. Naruszenie dóbr osobistych pracownika może stanowić także efekt wszczętego przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego. Jak bowiem zauważył Sąd Najwyższy⁵²⁸, nie jest wyłączona sądowa ochrona dóbr osobistych (czci i dobrego imienia) pracownika na podstawie art. 23 i 24 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdy domaga się on usunięcia skutków naruszenia, które nastąpiło w toku lub w związku z prowadzonym przeciwko niemu postępowaniem dyscyplinarnym. Przyjmując tezę Sądu Najwyższego za uzasadnioną, należy jednocześnie uczynić zastrzeżenie, że roszczenia pracownika będą w tym znaczeniu bezpodstawne, gdy zarówno w fazie wszczęcia, jak i prowadzenia postępowania dyscyplinarnego pracodawcy nie można postawić zarzutu naruszenia prawa. Tego rodzaju refleksję należy odnieść także w wymiarze podmiotowym do osób pełniących funkcję rzecznika dyscyplinarnego albo członków komisji dyscyplinarnych, podejmujących czynności w ramach mechanizmu odpowiedzialności dyscyplinarnej. Wniosek przeciwny stałby w wyraźnej opozycji względem konstrukcji norm szczególnych, które stanowią postawę do prowadzenia wobec pracownika postępowania dyscyplinarnego. Nadto indyferentny wymiar dla tak postawionej tezy ma efekt samego postępowania, zakładając bowiem, że każdy przypadek braku ukarania pracownika w tym postępowaniu rodzi u niego uprawnienie dochodzenia roszczeń związanych z naruszeniem dóbr osobistych, stwarzałoby to stan dysfunkcjonalizujący ten rodzaj postępowania.

Warto w tym kontekście zwrócić także uwagę na pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym pracodawca nie ponosi odpowiedzialności odszkodowawczej (art. 24 § 1 k.c.) za skutki postępowania karnego, które zostało przeprowadzone w związku z zawiadomieniem o przestępstwie popełnionym przez pracownika, wywołanego dokonaniem przez pracodawcę zawiadomieniem zgodnie z art. 256 § 1 k.p.k. [Kodeksu postępowania karnego z 1969 r. – przyp. aut.]⁵²⁹. Ważne jednak, aby złożenie zawiadomienia o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa w momencie jego składania było działaniem w ramach obowiązującego porządku prawnego, było nadto rzeczowe, obiektywne, podjęte z należytą ostrożnością i nie zawierało jakichkolwiek ocen i krytyki pracownika oraz nie wykraczało poza niezbędną w tym zakresie potrzebę, wynikającą z realizowanych i podlegających ochronie prawnej celów⁵³⁰.

- 4.12. W kategoriach dobra osobistego można także oceniać informację o wysokości wynagrodzenia pracownika. Jak zauważył w tym kontekście Sąd Najwyższy⁵³¹, ujawnienie przez pracodawcę, bez zgody pracownika, wysokości jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 k.c. W praktyce częstym zjawiskiem jest zobowiązanie samego pracownika do zachowania w tajemnicy informacji o wysokości jego wynagrodzenia, w szczególności w stosunku do innych współpracowników, co bywa wiązane z szeroko pojętą tajemnicą przedsiębiorstwa. Wydaje się, że tego rodzaju mechanizm może być oceniany pozytywnie, ale tylko wówczas, gdy ma wymiar obligacyjny. Odpowiedni bowiem zapis w umowie o pracę oznacza, że to pracownik przyjmuje na siebie takie zobowiązanie, czyli w istocie samoogranicza się w tak zdefiniowanym zakresie przedmiotowym. W konsekwencji

⁵²⁷ Wyrok SN z 4.06.2002 r., I PKN 249/01, OSNP 2004/7, poz. 118.

⁵²⁸ Postanowienie SN z 16.03.2000 r., I PKN 673/99, OSNP 2001/15, poz. 491.

⁵²⁹ Wyrok SN z 26.03.1998 r., I PKN 573/97, OSNP 1999/6, poz. 197.

⁵³⁰ Wyrok SA w Białymstoku z 18.05.2016 r., I ACa 54/16, LEX nr 2057783.

⁵³¹ Uchwała SN (7) z 16.07.1993 r., I PZP 28/93, OSNC 1994/1, poz. 2.

za niedopuszczalne należy przyjąć ograniczanie pracownika w dysponowaniu informacją o wysokości swojego wynagrodzenia za pracę mające swoje źródło w jednostronnych oświadczeniach pracodawcy czy zapisach aktów wewnętrznych.

4.13. Za dobro osobiste pracownika odrębne od zdrowia oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy może być uznane jego prawo do odpoczynku⁵³². W uzasadnieniu wyroku z 18.08.2010 r., II PK 228/09⁵³³, Sąd Najwyższy stwierdził, że z jednej strony, nie ulegając pokusie pochopnego mnożenia nowych bytów prawnych w postaci kolejnych dóbr osobistych, z drugiej zaś strony, mając na względzie specyfikę odrębnej od prawa cywilnego gałęzi prawa, jaką jest prawo pracy, należy rozważyć możliwość kwalifikowania prawa pracownika do odpoczynku jako odrębnego dobra osobistego. Odpoczynek, chociaż będący przeciwieństwem efektywnego świadczenia pracy, jest ściśle związany z problematyką organizacji czasu pracy, gdyż od tej organizacji zależy rzeczywista możliwość skorzystania przez pracownika z prawa do odpoczynku, pozwalającego na regenerację sił wydatkowanych w procesie pracy i przechodzenie ze sfery zawodowej do sfery życia prywatnego. Odpoczynek jest zatem dobrem, które zapewnia pracownikowi godzenie funkcjonowania w sferze pracowniczej z pełnieniem innych ról społecznych. Z praktycznego punktu widzenia ocena zapewnienia pracownikowi prawa do odpoczynku może być dokonywana zarówno w kontekście organizacji czasu pracy, jak i realizacji norm określających zasady udzielenia urlopu wypoczynkowego.

5. Problem ochrony dóbr osobistych pracownika może wiązać się z wykonywaniem pracy zdalnej, nie tylko w kontekście udostępnienia wizerunku, o czym mowa wyżej. Chodzi tu o problem relacji prawa do prywatności z warunkami świadczenia pracy w formule zdalnej, w miejscu zamieszkania pracownika. Co prawda pracodawca jest uprawniony do monitorowania pracy świadczonej zdalnie przez pracownika, a także kontroli warunków świadczenia pracy, ale należy podkreślić, że tego rodzaju konstrukcja nie może naruszać prawa pracownika do prywatności. *Ab exemplo* można tu założyć, że kontrola warunków wykonywania pracy zdalnej nie może odbywać się w dowolnej formie i o każdej porze. Tego rodzaju działania pracodawcy albo osób występujących w jego imieniu powinny być w wymiarze temporalnym uzgodnione z pracownikiem.

Lukasz Pisarczyk

Art. 11². [Zasada równego traktowania pracowników]

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

1. Kolejną wartością chronioną w systemie praw podstawowych jest równość. Równość wobec prawa oraz równość w prawie, której wyrazem jest komentowany przepis. Jego istotą jest jednolite ukształtowanie praw pracowników znajdujących się w takiej samej (porównywalnej) sytuacji. Relevantnymi kryteriami są charakter obowiązków oraz sposób ich wypełniania. Równość jest przedmiotem ochrony w prawie międzynarodowym (por. uwagi do art. 113). Szczególnym przejawem równości w zatrudnieniu jest równa płaca za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości bez względu na jakiekolwiek różnice między pracownikami (art. 23 ust. 2 PDPC, art. 7 MPPGSK).

⁵³² Wyrok SN z 21.06.2011 r., III PK 96/10, OSNP 2012/15–16, poz. 189.

⁵³³ M. Praw. 2010/9, s. 450.

Konstytucja chroni tak równość wobec prawa, jak i równość w prawie, rozumianą jako nakaz równego traktowania przez władze publiczne (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP), w tym w procesie stosowania prawa.

- 2.1. Kodeksowa zasada równych praw została ograniczona przedmiotowo: równe prawa z tytułu jednakowego wykonywania takich samych obowiązków. Ze względu na cele regulacji pojęcie praw należy jednak ujmować natomiast szeroko. Są to nie tylko konkretne uprawnienia pracownicze, jak prawo do wynagrodzenia, urlopu wypoczynkowego czy do innych świadczeń ze stosunku pracy. Prawem w szerokim znaczeniu będzie np. również możliwość uzyskania awansu zawodowego, która ma wpływ na poziom konkretnych uprawnień. Wreszcie sfera uprawnień jest determinowana przez obowiązki pracownicze.
- 2.2. Gwarancja równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków nie jest uzależniona od przyczyn ewentualnego zróżnicowania. Warunkiem skorzystania z ochrony nie jest zastosowanie przez pracodawcę kryteriów dyskryminacyjnych. Ustawodawca dąży do ujednolicenia sytuacji pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji.
- 2.3. Przesłanką objęcia ochroną jest tożsamość obowiązków pracowniczych. Obowiązki stanowią konsekwencję rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika. Wynikają z przepisów i postanowień prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), umowy o pracę, która określa rodzaj pracy (art. 29 § 1 k.p.), oraz z poleceń pracodawcy (art. 100 § 1 k.p.). Porównywani są pracownicy, którzy wykonują takie same obowiązki (choć pytanie, czy rozumiana jedynie przedmiotowo). Aby być objętymi zakresem stosowania art. 11² k.p., takie same obowiązki mają wykonywać jednakowo. Dotyczy to m.in. ilości oraz jakości pracy.

Ze względu na swój zakres i przedmiot zasada równych praw nie może być traktowana po prostu jako proste odbicie zasady niedyskryminacji (art. 11³ k.p.), choć obie zasady łącznie przyczyniają się do realizacji idei równości ludzi pracy (równości w pracy). Zasada równych praw stanowi samoistny mechanizm prawny, który ogranicza swobodę stron stosunku pracy i ujednolica warunki zatrudnienia.

Odrębną kwestią pozostaje jego praktyczna efektywność. Zwiększeniu skuteczności jego realizacji może służyć implementacja dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10.05.2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania⁵³⁴ („dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń”).

3. Jeśli chodzi o konsekwencje naruszenia zasady równego traktowania, kluczowe znaczenie ma odpowiedź na pytanie, czy są one objęte sankcjami przewidzianymi w art. 18 § 3 k.p., który przewiduje nieważność postanowień naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i zastąpienie ich odpowiednimi przepisami prawa pracy albo postanowieniami, które nie mają charakteru dyskryminacyjnego. Źródłem wątpliwości jest odniesienie do dyskryminacyjnego charakteru postanowień, które mogłoby sugerować ograniczenie zakresu stosowania art. 18 § 3 k.p. Wykładnia literalna nie jest oczywista, gdyż odniesienie dyskryminacyjne dotyczy postanowień zastępujących, a nie zastępowanych. Wykładnia systemowa i celowościowa przemawiają natomiast za szerokim ujęciem zakresu stosowania art. 18

⁵³⁴ Dz.Urz. UE L 132 z 17.05.2023 r., s. 21.

§ 3 k.p. Gwarantuje ona spójność regulacji równościowych i efektywność ochrony. W rezultacie warunkiem stosowania art. 18 § 3 k.p. nie jest naruszenie równego traktowania z przyczyn dyskryminacyjnych. Taka zawężająca wykładnia nie jest uprawniona, bo niezasadnie pomija naruszenie prawa wynikające z nieprzestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.). Naruszenie przez pracodawcę reguły równego traktowania w sytuacji jednakowego wypełniania takich samych obowiązków uzasadnia objęcie pracownika ochroną⁵³⁵.

4. W razie naruszenia zasady równych praw pracownik może też dochodzić od pracodawcy naprawienia szkody (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W sprawach, w których podnoszony jest zarzut naruszenia zasady równego traktowania, pracownik ma jedynie wykazać zróżnicowanie poziomu uprawnień⁵³⁶.
5. Ze względów aksjologicznych i systemowych przedmiotem wyraźnych gwarancji jest równość kobiet i mężczyzn (art. 3 MPPOP, art. 3 MPPGSK). Kobietom należy zagwarantować warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni, oraz równą płacę za równą pracę (art. 7 MPPGSK). Wśród standardów MOP można wskazać m.in. konwencję nr 100 dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętą w Genewie dnia 29.06.1951 r. Artykuł 4 pkt 3 EKS zobowiązuje do uznania prawa pracowników, mężczyzn i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości. W myśl art. 157 ust. 1 TFUE każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Jednym z instrumentów niwelowania tzw. luki płacowej ma się stać dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym (art. 33 ust. 1 Konstytucji RP). Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń (art. 33 ust. 2 Konstytucji RP).
6. Naruszenie zasady równych praw ma miejsce wówczas, gdy zróżnicowanie poziomu uprawnień nie jest obiektywnie uzasadnione. Natomiast wówczas, gdy pracownicy różnią się w zakresie cech (właściwości) relewantnych, w szczególności związanych z wykonywaną pracą, zróżnicowanie jest uzasadnione a nawet konieczne (dyferencjacja)⁵³⁷.

Lukasz Pisarczyk

Art. 11³. [Zakaz dyskryminacji]

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

1. Jednym z najważniejszych celów systemu prawnego jest ochrona człowieka przed dyskryminacją – mniej korzystnym traktowaniem ze względu na określone cechy, w tym zwłaszcza jego

⁵³⁵ Wyrok SN z 13.09.2018 r., II PK 135/17, LEX nr 2558680.

⁵³⁶ Wyrok SN z 19.11.2020 r., II PK 239/18, OSNP 2021/9, poz. 101.

⁵³⁷ Wyrok SN z 19.11.2020 r., II PK 239/18, OSNP 2021/9, poz. 101.

cechy osobiste. Dyskryminacja neguje samą istotę człowieczeństwa. Człowiek nie może w pełni korzystać ze swoich wolności i praw ze względu na to, kim jest lub jaki jest. Jednocześnie dyskryminacja, obok innych postaci nierównego traktowania, narusza zasadę równych szans i ogranicza możliwości rozwoju człowieka. Szczególnym przypadkiem dyskryminacji jest nierówne traktowanie ze względu na płeć. Gwarancje równego traktowania kobiet i mężczyzn stanowiły fundament większości systemów praw podstawowych⁵³⁸. Ochrona przed dyskryminacją w zatrudnieniu może wynikać z ogólnego zakazu dyskryminacji albo z przepisów znajdujących zastosowanie do pracowników lub innych pracujących. Zakaz dyskryminacji może dotyczyć konkretnych kryteriów albo mieć charakter otwarty (ogólny zakaz dyskryminacji ze względu na jakiegokolwiek kryteria)⁵³⁹. Różny może być zakres przedmiotowy standardów antydyskryminacyjnych. Mogą one dotyczyć zatrudnienia w ogóle albo jego wybranych aspektów (np. wynagrodzenia za pracę). W niektórych standardach ochrona jest budowana w powiązaniu z gwarancjami równego traktowania (zob. uwagi do art. 11² k.p.). Uzasadnia to łączne odniesienie się do obu aspektów ochrony.

2. Artykuł 2 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka stanowi, że każda osoba jest uprawniona do korzystania ze wszystkich praw i wolności ogłoszonych w Deklaracji bez jakiegokolwiek różnicy, zwłaszcza ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub jakiegokolwiek inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, majątek, urodzenie lub jakąkolwiek inną sytuację. Wszyscy mają prawo do jednakowej ochrony przed jakąkolwiek dyskryminacją, będącą pogwałceniem Deklaracji, i przed jakimkolwiek narażeniem na taką dyskryminację (art. 7 PDPC). Każdy, bez względu na jakiegokolwiek różnice, ma prawo do równej płacy za równą pracę (art. 23 ust. 2 PDPC). Państwa – strony międzynarodowych paktów praw człowieka zobowiązały się zapewnić mężczyznom i kobietom równe prawo do korzystania ze wszystkich praw ujętych w paktach (art. 3 MPPOP, art. 3 MPPGSK). Państwa – strony MPPGSK zobowiązały się zagwarantować wykonywanie praw wymienionych w Pakcie bez żadnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności (art. 2 ust. 2 MPPGSK). Zgodnie z art. 26 MPPOP wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równa dla wszystkich i skuteczna ochrona przed dyskryminacją z takich względów, jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności. Artykuł 7 MPPGSK zobowiązuje państwa do zapewnienia równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy. W szczególności należy zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni, oraz równą płacę za równą pracę. Ważnymi elementami międzynarodowego systemu ochrony przed dyskryminacją są również dwie konwencje ONZ: konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ dnia 18.12.1979 r.⁵⁴⁰ oraz

⁵³⁸ Szerzej na ten temat H. Szewczyk, *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017.

⁵³⁹ Stąd podział na dyskryminację *sensu largo*, stanowiącą naruszenie równego traktowania, oraz dyskryminację *sensu stricto* – nierówne traktowanie ze względu na określone cechy (zob. m.in. M. Ziółkowski, *Zasada równości w prawie*, PiP 2015/5, s. 101).

⁵⁴⁰ Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71. Strony konwencji zobowiązały się do podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do zapewnienia im na zasadzie równości

konwencję o prawach osób z niepełnosprawnościami przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne ONZ dnia 13.12.2006 r.⁵⁴¹

3. W myśl Deklaracji Filadelfijskiej, która stanowi część Konstytucji MOP, wszyscy ludzie – bez względu na ich rasę, wyznanie lub płeć – mają prawo do osiągania postępu materialnego i rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności, zabezpieczenia ekonomicznego i z równymi szansami. Ogólne standardy MOP w zakresie równego traktowania i niedyskryminacji tworzą konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25.06.1958 r.⁵⁴² oraz konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjęta w Genewie dnia 29.06.1951 r.⁵⁴³ Dyskryminacją jest wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, a także wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu ustanowione na poziomie krajowym (art. 1 ust. 1 konwencji nr 111). Rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania, oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia nie są uważane za dyskryminację (art. 1 ust. 2 konwencji nr 111).
4. Zgodnie z art. 14 EKPC korzystanie z praw i wolności wymienionych w Karcie powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn⁵⁴⁴. Preambuła do Europejskiej Karty Społecznej stanowi, że korzystanie z praw społecznych powinno być zapewnione bez dyskryminacji ze względu na rasę, kolor, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne. Artykuł 4 pkt 3 EKS zobowiązuje do uznania prawa pracowników, mężczyzn i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości⁵⁴⁵.
5. Działania na rzecz równego traktowania oraz ochrona przed dyskryminacją stanowiły i stanowią ważny element prawodawstwa unijnego (wcześniej wspólnotowego). Już art. 119

mężczyzn i kobiet takich samych praw (art. 11 ust. 1 konwencji). Szerzej na temat konwencji m.in. H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 112–114 oraz M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017, s. 28.

⁵⁴¹ Dz.U. z 2012 r. poz. 1196. Celami konwencji są w szczególności popieranie, ochrona i zapewnienie pełnego i równego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności przez wszystkie osoby z niepełnosprawnościami oraz popieranie poszanowania ich przyrodzonej godności (art. 1), m.in. w sferze pracy i zatrudnienia. Konwencja w art. 27 zakazuje dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

⁵⁴² Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218.

⁵⁴³ Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238. W konwencji przyjęto szeroką definicję wynagrodzenia (art. 1). Nie uznaje się za sprzeczne z zasadą jednakowego wynagrodzenia pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości różnic pomiędzy stawkami wynagrodzenia, które odpowiadają bez względu na płeć pracowników różnicom wynikającym z tego rodzaju obiektywnej oceny wykonywanych prac (art. 3 ust. 3 konwencji).

⁵⁴⁴ Na ten temat, w tym również ograniczeń przedmiotowych wynikających z przyjętej konstrukcji (także w kontekście zatrudnienia), zob. m.in. M. Kułak, K. Śmiszek, *Kilka uwag o standardzie równości w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, EPS 2017/2, s. 43–44. Na gruncie art. 14 EKPC możliwe są natomiast również inne kryteria dyskryminacji.

⁵⁴⁵ O pracy jednakowej wartości m.in. A.M. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006, s. 146 i n.

Traktatu ustanawiającego Europejską Wspólnotę Gospodarczą przewidywał wprowadzenie i stosowanie przez państwa członkowskie zasady równości płac kobiet i mężczyzn za tę samą pracę⁵⁴⁶. Artykuł 8 TFUE zobowiązuje do znoszenia nierówności oraz wspierania równości kobiet i mężczyzn we wszystkich działaniach Unii, natomiast art. 10 TFUE nakłada obowiązek zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, a także rasę, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. W art. 19 ust. 1 TFUE Unia Europejska została umocowana do przyjmowania środków niezbędnych do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię albo światopogląd, niepełnosprawność, wiek bądź orientację seksualną. W myśl art. 157 ust. 1 TFUE⁵⁴⁷ każde Państwo Członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Zgodnie z art. 21 ust. 1 KPP zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Dodatkowo w zakresie zastosowania traktatów i bez uszczerbku dla ich postanowień szczególnych zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową. Część reguł istotnych dla ochrony przed dyskryminacją zostało uznanych za ogólne zasady prawne UE (dotyczy to m.in. zasady niedyskryminacji ze względu na płeć i wiek)⁵⁴⁸. Ochrona przed dyskryminacją stanowi przedmiot wielu aktów prawa wtórnego UE, wśród których można wymienić dyrektywę Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁵⁴⁹, dyrektywę Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne⁵⁵⁰, dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy⁵⁵¹.

6. W Konstytucji RP wprost sformułowany został zakaz dyskryminacji. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 ust. 2 Konstytucji RP). Jest to szerokie ujęcie zakazu dyskryminacji. Ustrojodawca nie wskazał potencjalnych kryteriów dyskryminacyjnych. W rezultacie konstytucyjna ochrona przed dyskryminacją jest ujmowana szeroko⁵⁵². Przedmiotem odrębnych gwarancji jest rów-

⁵⁴⁶ L. Florek, *Równe traktowanie pracowników w prawie europejskim*, PiZS 2002/5; L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010; W. Sanetra, *Kilka refleksji dotyczących skuteczności europejskiego prawa pracy*, EPS 2008/3, s. 4–12; L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006, s. 68–69.

⁵⁴⁷ L. Florek, *Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących równego traktowania mężczyzn i kobiet*, Pol. Społ. 1995/12, s. 8 i n.; I. Boruta, *Równość kobiet i mężczyzn w świetle prawa wspólnoty europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996; R. Wieruszowski, *Zasada równouprawnienia kobiet w polskim systemie prawnym*, RPEiS 1975/3, s. 23–65; I. Boruta, *Dyskryminacja w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu w świetle dokumentów MOP*, PiZS 1996/11.

⁵⁴⁸ Zob. m.in. wyrok TS z 16.10.2007 r. w sprawie C-411/05 *Félix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA*, Zb. Orz. 2007, s. I-08531.

⁵⁴⁹ Dz.Urz. WE L 303 z 2.12.2000 r., s. 16.

⁵⁵⁰ Dz.Urz. WE L 180 z 19.07.2000 r., s. 22.

⁵⁵¹ Dz.Urz. UE L 204 z 26.07.2006 r., s. 23.

⁵⁵² Przyjmuje się, że Konstytucja RP zabrania jakiegokolwiek nierównego traktowania, a nie tylko dyskryminacji w ścisłym znaczeniu. Zob. m.in. wyrok SN z 14.12.2017 r., I PK 342/16, LEX nr 2435672. W rezultacie rozróżnia się dyskryminację w ścisłym (ze względu na określone kryteria) oraz szerszym znaczeniu (M. Ziolkowski, *Zasada równości w prawie*, PiP 2015/5, s. 101).

ność płci. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym (art. 33 ust. 1 Konstytucji RP). Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń (art. 33 ust. 2 Konstytucji RP)⁵⁵³.

7. Ustawowe prawo pracy tworzy złożony system ochrony przed dyskryminacją. Jego zwornikiem jest art. 11³ k.p., który zakaz dyskryminacji podnosi do rangi podstawowej zasady prawa pracy. Realizacji tej zasady służy wiele bardziej szczegółowych przepisów znajdujących się w Kodeksie pracy, w szczególności w rozdziale IIa działu pierwszego („Równe traktowanie w zatrudnieniu”) oraz w ustawach odrębnych. Odrębne regulacje uwzględniają specyficzny charakter relacji i zakres podmiotowy ochrony (ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych⁵⁵⁴) lub szczególny charakter zatrudnienia (ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych⁵⁵⁵). Pomimo istnienia szczegółowych regulacji, odniesienia do zasady niedyskryminacji mogą mieć implikacje praktyczne, np. w kontekście ustalenia uprawnień pracowniczych, które nie zostały sformułowane w umowach o pracę oraz autonomicznych źródłach prawa pracy⁵⁵⁶.

8.1. Zasada niedyskryminacji została sformułowana jako zakaz dyskryminowania w zatrudnieniu. Ze względu na zakres stosowania Kodeksu pracy (art. 1 k.p.) zatrudnienie należy, co do zasady, rozumieć jako zatrudnienie pracownicze. Dyskryminacja może mieć miejsce na różnych płaszczyznach, w tym nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 18^{3a} k.p.). Z braku dookreślenia zakresu podmiotowego zakazu należy przyjąć, że jego adresatami są nie tylko pracodawcy i osoby działające w ich imieniu (zarządzające zakładem pracy), lecz również inni uczestnicy procesu pracy (np. przełożeni), którzy decydują o sytuacji pracowników. Jakkolwiek beneficjentami zakazu są co do zasady pracownicy, jego zakres podmiotowy jest w niektórych przypadkach ujmowany szerzej. Zakaz dyskryminacji dotyczy już etapu rekrutacji, zapewniając ochronę kandydatom do pracy, którzy w razie naruszenia wobec nich zasady równego traktowania w zatrudnieniu mogą dochodzić odszkodowania przewidzianego w art. 18^{3d} k.p.⁵⁵⁷ Gdy chodzi o rozwiązanie stosunku pracy, zakaz dyskryminacji należy odnosić funkcjonalnie nie tylko do samych czynności mających na celu ustanie stosunku

⁵⁵³ Na temat innych przepisów Konstytucji istotnych z punktu widzenia ochrony przed dyskryminacją zob. M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 157.

⁵⁵⁴ Dz.U. z 2022 r. poz. 854 ze zm. Ustawa zapewnia ochronę nie tylko pracownikom, lecz również innym osobom wykonującym pracę zarobkową.

⁵⁵⁵ Dz.U. z 2023 r. poz. 1110 ze zm.

⁵⁵⁶ Postanowienie SN z 22.05.2024 r., III PSK 59/23, LEX nr 3716458: w przypadku premii regulaminowej brak określenia zasad jej obliczania powoduje konieczność odwołania się do art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p., art. 80 k.p. i innych przepisów Kodeksu pracy, np. art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3c} k.p.

⁵⁵⁷ M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017, s. 67; A. Bodnar, *Zakaz dyskryminacji osób homoseksualnych pozostających w związkach partnerskich – glosa do wyroku ETS z 1.04.2008 r. w sprawie C-267/06 Tadao Maruko przeciwko Versorgungsanstalt der detchen Bühnen*, EPS 2008/10, s. 43–48; M. Tomaszewska, *Wiek emerytalny jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, EPS 2001/2, s. 33–39.

pracy, lecz również do czynności i działań z nimi związanych, w tym po zakończeniu stosunku pracy (np. wydanie świadectwa pracy)⁵⁵⁸.

- 8.2. Zasadnicze pytanie konstrukcyjne dotyczy sposobu ujmowania dyskryminacji w Kodeksie pracy – jako przeciwieństwa zasady równego traktowania (dyskryminacja jako każde nierówne traktowanie) albo jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania (ze względu na określone kryteria). Odpowiedź na tak postawione pytanie jest w dużym stopniu determinowana przez charakter katalogu kryteriów dyskryminacyjnych sformułowanego m.in. w art. 11³ k.p. W przeszłości katalog ten miał charakter półotwarty. W zakresie cech pracownika otwarty⁵⁵⁹, natomiast w odniesieniu do okoliczności niezwiązanych z osobą pracownika – zamknięty. Obie grupy przesłanek były przedzielone zwrotem „a także”. W 2019 r. ustawodawca znowelizował przepisy antydyskryminacyjne, w katalogach kryteriów dyskryminacyjnych skreślając słowa „a także”⁵⁶⁰. Celem było rozszerzenie ochrony przez jednoznaczne otwarcie katalogu kryteriów dyskryminacji. Otwarcie ustawowego katalogu nie musi jednak oznaczać, że dyskryminacją jest każde nierówne traktowanie.
9. Dyskryminacja była tradycyjnie łączona z określonymi kryteriami (przesłankami), które uznawano za szczególnie niepożądane w kontekście różnicowania sytuacji pracowników. Za kwalifikowanym charakterem dyskryminacji może przemawiać również istnienie w Kodeksie pracy dwóch różnych zasad: zasady równych praw, która nie odwołuje się do żadnych kryteriów różnicowania, oraz zasady niedyskryminacji. Uzasadnieniem dla przyjęcia kwalifikowanego charakteru dyskryminacji może być również fakt naruszenia godności pracownika⁵⁶¹. Naruszenie zasady niedyskryminacji pociąga za sobą sankcje, które wykraczają poza naprawienie szkody (odszkodowanie w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę). Może to wskazywać na swoiste sankcjonowanie naruszeń uznanych za szczególnie niepożądane. W rezultacie nadanie zasadzie niedyskryminacji charakteru otwartego nie jest równoznaczne z przyjęciem, że każde nierówne traktowanie może być utożsamiane z dyskryminacją.
10. Zasady równych praw (art. 11² k.p.) oraz niedyskryminacji (art. 11³ k.p.) pozostają w ścisłym związku, nie będąc jednak swoim prostym uzupełnieniem⁵⁶². Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Dyskryminacja w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna dyskryminacji⁵⁶³. Dyskryminacją jest nierówne traktowanie, które występuje ze względu na ich

⁵⁵⁸ Por. M. Wujczyk, *Przyszłość zakazu dyskryminacji w prawie pracy – przyczynek do dyskusji* [w:] *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga Jubileuszowa prof. zw. dr hab. Grzegorza Goździewicza*, red. M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017, s. 213–218.

⁵⁵⁹ Zob. m.in. wyrok SN z 6.04.2017 r., III PK 100/16, LEX nr 2331696 oraz M.J. Zieliński, *Zasada równego traktowania a zakaz dyskryminacji w prawie pracy*, PiZS 2013/8.

⁵⁶⁰ Ustawa z 16.05.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1043.

⁵⁶¹ Por. wyrok SN z 11.04.2006 r., I PK 169/05, LEX nr 248044 oraz M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017, s. 25.

⁵⁶² Postanowienie SN z 18.10.2023 r., I PSK 103/22, LEX nr 3616232. Są to odrębne zasady, których naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje, np. tylko naruszenie zakazu dyskryminacji rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z art. 18^{3d} k.p. Naruszenie zasady równych praw (równego traktowania) pracowników jednakoowo wypełniających takie same obowiązki jest również sankcjonowane, jednak na innej podstawie prawnej.

⁵⁶³ Postanowienie SN z 24.03.2022 r., II PSK 362/21, LEX nr 3418009.

„inność” (odrębność, odmienność) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej⁵⁶⁴. Jeżeli nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11³ k.p.⁵⁶⁵ W zależności od charakteru naruszenia różne będą też jego konsekwencje, w tym mechanizm dochodzenia roszczeń przez pracowników. Biorąc pod uwagę naturę dyskryminacji i jej miejsce w systemie prawnym, akt dyskryminacji można traktować w kategoriach deliktu (odrębną kwestią jest przedmiot i zakres obowiązków pracodawcy wynikających ze stosunku pracy). W sprawach dyskryminacyjnych ma miejsce zmiana ciężaru dowodu. Naruszenie wyłącznie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.), bez zaistnienia kryterium dyskryminującego powoduje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., a nie na podstawie art. 18^{3d} k.p.⁵⁶⁶

- 11.1. Podsumowując, dyskryminacja stanowi mniej korzystne traktowanie pracownika z przyczyn niedozwolonych (społecznie nieakceptowalnych). Ustawodawca wskazuje niektóre z nich. Ustalenie innych następuje w procesie stosowania prawa. Niedozwolonymi kryteriami różnicowania sytuacji pracowników stanowiącego dyskryminację są kryteria wymienione w art. 11³, art. 18^{3a} § 1 oraz w przepisach szczególnych, jak i inne społecznie nieakceptowalne kryteria⁵⁶⁷.
- 11.2. Dyskryminacja ma miejsce, jeśli pracownik (inna osoba korzystająca z ochrony) ze względu na kryterium społecznie nieakceptowalne jest w porównywalnej sytuacji traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy (osoby korzystające z ochrony) byli, są lub mogliby być traktowani (art. 18^{3a} § k.p.). Warunkiem uznania za dyskryminację jest porównywalność sytuacji, z uwzględnieniem takich okoliczności, jak rodzaj, ilość i jakość świadczonej pracy, kwalifikacje, odpowiedzialność czy wreszcie warunki wykonywania pracy. Punktem odniesienia są sytuacje przeszłe, obecne oraz hipotetyczne. Posłużenie się konstrukcją komparatora hipotetycznego powoduje możliwość zakwalifikowania traktowania pracownika jako dyskryminacyjnego pomimo braku porównywalnego pracownika w przeszłości lub obecnie. Pracownik będzie mógł skorzystać z ochrony w razie stwierdzenia, że ze względu na określoną cechę był traktowany mniej korzystnie niż inny pracownik (nieposiadający tej cechy) hipotetycznie byłby traktowany.
- 11.3. Zasadą było porównywanie między pracownikami zatrudnionymi u danego pracodawcy⁵⁶⁸. Szczególnym przypadkiem są pracownicy tymczasowi, których sytuację należy oceniać z uwzględnieniem innych pracowników danej agencji, ale również pracowników zatrudnianych przez pracodawcę użytkownika⁵⁶⁹. Porównywanie pracowników w ramach większych

⁵⁶⁴ Postanowienie SN z 26.04.2022 r., III PSK 151/21, LEX nr 3369274.

⁵⁶⁵ Postanowienie SN z 18.10.2023 r., I PSK 103/22, LEX nr 3616232.

⁵⁶⁶ Wyrok SN z 19.11.2020 r., II PK 239/18, OSNP 2021/9, poz. 101.

⁵⁶⁷ Wyrok SN z 19.11.2020 r., II PK 239/18.

⁵⁶⁸ Wyrok SN z 15.11.2013 r., III PK 20/13, OSNP 2014/10, poz. 143.

⁵⁶⁹ Por. A. Chobot, K. Pachciarek, *Prawa i obowiązki agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika wobec pracownika tymczasowego*, PiZS 2005/1, s. 27; K. Walczak, *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, MPP 2012/3, s. 120; A. Reda-Ciszewska, M. Rycak, *Zatrudnienie pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 34.

struktur zaczęto stopniowo dopuszczać w przypadkach kwalifikowanych jako nadużycie osobowości prawnej, pod warunkiem że podmiot kontrolujący miał decydujący wpływ na warunki zatrudnienia pracowników⁵⁷⁰. Podejście to znajduje potwierdzenie w zasadzie jedynego źródła (*single source*), do której odnosił się TSUE⁵⁷¹. Jej normatywnym wyrazem są postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10.05.2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania⁵⁷² (art. 19 dyrektywy). Problemem pozostaje różnicowanie warunków zatrudnienia pracowników sektora publicznego (np. członków korpusu służby cywilnej)⁵⁷³ zatrudnionych na takich samych stanowiskach i mających jednakowe (zbliżone) zakresy obowiązków.

12. Dyskryminacja może mieć charakter bezpośredni lub pośredni. Dyskryminowanie bezpośrednie ma miejsce wówczas, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn uznanych za dyskryminacyjne jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 3 k.p.). Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn o charakterze dyskryminacyjnym, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (art. 18^{3a} § 4 k.p.).
13. Katalog kryteriów dyskryminacyjnych sformułowany w art. 11³ k.p. ma charakter otwarty („w szczególności”). Kryteria ujęte w katalogu, tzn. płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, zostały *expressis verbis* uznane za kryteria dyskryminacyjne. Jednak dyskryminacja może mieć miejsce również ze względu na inne społecznie nieakceptowane przyczyny.
- 14.1. Katalog kryteriów dyskryminacyjnych rozpoczyna, jak się wydaje nieprzypadkowo⁵⁷⁴, płeć. Ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć dała początek wielu standardom antydyskryminacyjnym. Dyskryminacja ze względu na płeć pozostaje, ze względu na faktyczną sytuację kobiet, jednym z najważniejszych problemów społecznych. Do pewnego stopnia jest to

⁵⁷⁰ Wyrok SN z 18.09.2014 r., III PK 136/13, LEX nr 1554335.

⁵⁷¹ Wyrok TS z 17.09.2002 r. w sprawie C-320/00 A.G. Lawrence i inni v. Regent Office Care Ltd i inni, ECLI:EU:C:2002:498; wyrok TS z 13.01.2004 r. w sprawie C-256/01 Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College i inni, ECLI:EU:C:2004:18; L. Mitrus, *Rozwój prawa wspólnotowego w dziedzinie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu*, PiZS 2007/1, s. 4–5.

⁵⁷² Dz.Urz. UE L 132 z 17.05.2023 r., s. 21.

⁵⁷³ H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 77.

⁵⁷⁴ Zob. m.in. B. Wagner, *Zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników*, PiZS 2002/3, s. 5.

efekt stereotypów nawiązujących do tradycyjnych ról społecznych⁵⁷⁵. Mniej korzystne traktowanie znajduje odzwierciedlenie w możliwościach zajmowania określonych stanowisk, w tym awansu zawodowego (tzw. szklany sufit), a także poziomu uprawnień, w szczególności wynagrodzenia za pracę (tzw. luka płacowa). Źródłem mniej korzystnego traktowania może być również tożsamość płciowa, transseksualność lub transpłciowość⁵⁷⁶. Kryterium dyskryminacyjnym jest orientacja seksualna⁵⁷⁷.

14.2. Dyskryminacja ze względu na wiek jest doświadczeniem odmiennego traktowania i nieposzanowania osobistych praw i możliwości. Opiera się na stereotypowych przeświadczeniach o naturze jednostki, jej możliwościach i umiejętnościach formułowanych w odniesieniu do wieku. Jednakże cechy charakteru, umiejętności czy też kondycja (fizyczna, psychiczna) mają charakter indywidualny w odniesieniu do każdego człowieka i nie należy ich wiązać z wiekiem⁵⁷⁸. Dotyczy to zarówno pracowników starszych, jak i młodszych, w tym podejmujących pracę. Dyskryminację ze względu na wiek stanowi np. uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę nabyciem uprawnień emerytalnych⁵⁷⁹. Dopuszczalnym kryterium różnicowania, pośrednio związanym z wiekiem, jest natomiast staż pracy (art. 18^{3b} § 2 k.p.), który przekłada się na doświadczenie zawodowe i może mieć wpływ na jakość świadczonej pracy.

14.3. Niepełnosprawność jest rozumiana jako trwała lub okresowa niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodująca niezdolność do pracy (art. 2 pkt 10 u.r.z.s.)⁵⁸⁰. W kontekście celów regulacji oraz standardów międzynarodowych niepełnosprawność należałoby jednak ujmować szerzej, odnosząc ją również do przypadków przewlekłych chorób, a nawet sprawowania opieki nad osobami długotrwale (trwale) niezdolnymi do pracy⁵⁸¹. Niedopuszczalnymi kryteriami różnicowania sytuacji pracowników są również narodowość (obywatelstwo) oraz pochodzenie rasowe i etniczne⁵⁸². Obywatelstwo może stanowić kryterium zatrudnienia w administracji publicznej, ale na tych stanowiskach, na których wykonywana praca polega na bezpośrednim lub pośrednim udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających na celu ochronę generalnych interesów państwa (m.in. art. 5 ust. 2 u.s.c. oraz art. 11 ust. 3 u.p.s.).

14.4. Narażeni na mniej korzystne traktowanie mogą być pracownicy należący do związków zawodowych. Stąd przynależność związkowa stanowi kolejne z niedopuszczalnych kryteriów różnicowania. Kwestię tę reguluje szerzej ustawa o związkach zawodowych, obejmując ochroną nie

⁵⁷⁵ Na ten temat zob. zwłaszcza H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 29 i n. (w kontekście przyczyn nierównego traktowania) oraz s. 261 i n. oraz powołaną tam literaturę.

⁵⁷⁶ Zob. m.in. A. Szczerba, *Prawne aspekty ochrony osób transpłciowych w zatrudnieniu* [w:] *Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową w zatrudnieniu*, red. K. Śmiszek, Warszawa 2011, s. 14 i n., m.in. zwracając uwagę na pewne wątpliwości co do kwalifikowania dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową. Odmiennie co do zakresu ochrony H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 275.

⁵⁷⁷ Szerzej na ten temat m.in. I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna*, PiZS 2004/2, s. 3.

⁵⁷⁸ Postanowienie SN z 26.04.2022 r., III PSK 151/21, LEX nr 3369274.

⁵⁷⁹ M.in. wyrok SN z 3.12.2003 r., I PK 80/03, OSNP 2004/21, poz. 363.

⁵⁸⁰ Ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. z 2024 r. poz. 44 ze zm.

⁵⁸¹ Zob. A. Ludera-Ruszel, *Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność w zakresie dostępu do zatrudnienia*, PiZS 2014/8, s. 22–23 i powołane tam orzecznictwo.

⁵⁸² Zob. wyrok TS z 10.07.2008 r. w sprawie C-54/07 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, Dz.Urz. UE C 223 z 30.08.2008 r., s. 11.

tylko pracowników, lecz również inne osoby wykonujące pracę zarobkową (art. 3 u.z.z.). Obok przynależności związkowej jako kryteria dyskryminacyjne ustawa wskazuje również pełnienie funkcji związkowych oraz pozostawanie poza związkiem (negatywna wolność związkowa). Niedopuszczalnym kryterium różnicowania sytuacji pracowników są ich poglądy polityczne⁵⁸³. Ograniczenie wolności politycznych jest możliwe ze względu na interes publiczny (interes służby). Dotyczy to m.in. administracji publicznej, w szczególności administracji rządowej, w której ma funkcjonować apolityczny korpus służby cywilnej (art. 153 ust. 1 Konstytucji RP). Pracownicy nie mogą być traktowani mniej korzystnie ze względu na religię oraz wyznanie (np. przynależność do kościołów chrześcijańskich innych niż Kościół rzymskokatolicki). Uprawnienia pracowników należących do innych kościołów lub związków wyznaniowych regulują przepisy ustawy z 17.05.1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania⁵⁸⁴.

14.5. Katalog kryteriów dyskryminacyjnych sformułowany w art. 11³ k.p. uzupełniają okoliczności związane z formami zatrudnienia: na czas określony albo nieokreślony, a także w pełnym albo niepełnym wymiarze czasu pracy. Biorąc pod uwagę cel regulacji oraz ochronę wynikającą z prawa UE (a odnoszącą się do umów terminowych – *fixed term contracts*), zatrudnieniu na czas określony należy nadawać szersze znaczenie, obejmując nim wszystkie podstawy zatrudnienia o charakterze terminowym, w szczególności umowy o pracę na czas określony, okres próbny, umowy terminowe przewidziane w przepisach szczególnych, jak również pozaumowne stosunki pracy o charakterze terminowym. Zróżnicowanie sytuacji pracowników mogą natomiast uzasadniać charakter i cele poszczególnych podstaw zatrudnienia (np. umowy na okres próbny). Do pracowników zatrudnionych na czas określony, a zwłaszcza w niepełnym wymiarze czasu, należy stosować, o ile jest to uzasadnione, zasadę *pro rata temporis* – kształtowania warunków zatrudnienia proporcjonalnie do okresu zatrudnienia albo wymiaru czasu pracy (art. 29² § 1 k.p.).

15. Przykładami kryteriów dyskryminacyjnych wskazanych w innych przepisach Kodeksu pracy lub ustaw szczególnych są: wykonywanie pracy zdalnej oraz odmowa wykonywania takiej pracy (art. 67²⁹ § 2 k.p.), a także zatrudnienie w charakterze pracownika tymczasowego (art. 15 u.z.p.t.). Przykładów na kryteria dyskryminacyjne niewskazane w ustawie dostarcza orzecznictwo sądowe. Przed nowelizacją z 2019 r. były to przede wszystkim cechy osobiste lub właściwości pracownika, w tym ograniczenia spowodowane właściwościami fizycznymi, umysłowymi lub psychicznymi pracownika⁵⁸⁵, nosicielstwo chorób, które nie mają wpływu na bezpieczeństwo procesu pracy⁵⁸⁶, wygląd⁵⁸⁷ lub wizerunek pracownika, istotne m.in. na etapie rekrutacji, miejsce zamieszkania pracownika (kandydata do pracy)⁵⁸⁸, wreszcie światopogląd pracownika⁵⁸⁹, rozumiany szerzej niż poglądy polityczne czy rozwijanie swojej wiedzy i kompetencji zawodowych, np. odbywanie aplikacji radcowskiej⁵⁹⁰. Pracownicy nie powinni być

⁵⁸³ Zob. wyrok SN z 11.04.2018 r., III PK 33/17, LEX nr 2499772 dotyczący obniżenia wynagrodzenia ze względu na poglądy polityczne.

⁵⁸⁴ Dz.U. z 2023 r. poz. 265.

⁵⁸⁵ Wyrok SN z 29.11.2017 r., I PK 367/16, LEX nr 2433082.

⁵⁸⁶ Wyrok SN z 6.04.2017 r., III PK 100/16, LEX nr 2331696. Sąd Najwyższy wskazał ujawnienie nosicielstwa wirusa HIV (wyrok SN z 29.11.2017 r., I PK 367/16, LEX nr 2433082).

⁵⁸⁷ Wyrok SN z 6.04.2017 r., III PK 100/16, LEX nr 2331696; wyrok SN z 29.11.2017 r., I PK 367/16, LEX nr 2433082.

⁵⁸⁸ Wyrok SN z 29.11.2017 r., I PK 367/16, LEX nr 2433082.

⁵⁸⁹ Wyrok SN z 6.04.2017 r., III PK 100/16, LEX nr 2331696.

⁵⁹⁰ Wyrok SN z 29.11.2017 r., I PK 367/16, LEX nr 2433082.

traktowani mniej korzystnie ze względu na korzystanie z uprawnień związanych z rodzicielstwem⁵⁹¹, np. z urlopu wychowawczego⁵⁹². Inna grupa potencjalnych kryteriów dyskryminacyjnych ma źródło w funkcjonowaniu zakładu pracy: brak odpowiednich relacji z osobami reprezentującymi pracodawcę⁵⁹³, pozostawanie poza układem osobowym istniejącym w organizacji⁵⁹⁴, krytykowanie pracodawcy czy szerzej zwracanie uwagę na mające miejsca naruszenia⁵⁹⁵ (nawet jeśli nie zostały spełnione warunki ochrony sygnalistów), pełnienie funkcji w przedstawicielstwach pracowniczych⁵⁹⁶. Dyskryminacją może być wreszcie długotrwałe utrzymywanie różnic w warunkach zatrudnienia, które nie mogą być obiektywnie uzasadnione. Niedozwolonym kryterium dyskryminującym jest w szczególności kontynuowanie zatrudnienia u nowego pracodawcy przez pracownika przejętego w trybie art. 23¹ k.p., jeżeli prowadzi do nierównego traktowania tego pracownika w porównaniu do zatrudnionych na takich samych stanowiskach i wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, nawet jeżeli rodzaj umowy o pracę bądź wymiar czasu pracy są jednakowe⁵⁹⁷. Wobec uznania zasady jednego źródła potencjalnym powodem dyskryminacji może być miejsce wykonywania pracy. Mniej korzystne warunki zatrudnienia, w tym wysokość wynagrodzenia za pracę, mogą być różnicowane ze względu na ilość i jakość pracy oraz okoliczności jej świadczenia.

16. Przejawem dyskryminowania jest także: 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady; 2) molestowanie, tzn. niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 18^{3a} § 5 k.p.) oraz 3) molestowanie seksualne, tzn. każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art. 18^{3a} § 6 k.p.).
17. Dyskryminacją może być wreszcie brak racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami, które znajdują się w położeniu mniej korzystnym niż inni pracownicy. Pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie (art. 23a ust. 1 u.r.z.s.). Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2–5 k.p. (art. 23a ust. 3 u.r.z.s.).

⁵⁹¹ Wyrok SN z 9.03.2019 r., III PK 50/18, LEX nr 2692145; zob. też wyrok SN z 29.11.2017 r., I PK 367/16, LEX nr 2433082.

⁵⁹² Wyrok SA w Warszawie z 31.05.2019 r., III APa 4/14, LEX nr 2767461.

⁵⁹³ Por. I. Boruta, *Niewymuszona usługa seksualna w zamian za korzyść w pracy. Aspekty prawne*, PiZS 2019/5, s. 3 i n.

⁵⁹⁴ Por. wyrok SN z 23.01.2018 r., III PK 13/17, LEX nr 2449668.

⁵⁹⁵ Wyrok SN z 6.03.2018 r., II PK 75/17, LEX nr 2484681.

⁵⁹⁶ Przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników (art. 1 konwencji MOP nr 135).

⁵⁹⁷ Wyrok SN z 19.11.2020 r., II PK 239/18, OSNP 2021/9, poz. 101.

18. W pewnych przypadkach cechy lub właściwości pracownika mogą uzasadniać różnicowanie jego sytuacji, w tym zatrudnienie (np. cechy fizyczne konieczne do wykonywania pracy), awansowanie czy kontynuację zatrudnienia. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na: 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi; 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1; 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność; 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek (art. 18^{3b} § 2 k.p.). Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie (art. 18^{3b} § 4 k.p.).
19. Aby zapewnić pracownikom rzeczywistą równość (równość szans), dopuszczalne jest podejmowanie akcji afirmacyjnych (tzw. dyskryminacji pozytywnej). Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działanie podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie (art. 18^{3b} § 3 k.p.).
20. Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b k.p.). Obowiązek ten obejmuje nie tylko zakaz dyskryminacji, lecz również nakaz podejmowania działań, których celem jest zapewnienie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji we wszystkich jej przejawach. Elementem szeroko rozumianego przeciwdziałania dyskryminacji jest zwiększanie poziomu świadomości pracowników co do samego zjawiska oraz przysługujących pracownikom uprawnień. Dlatego pracodawca ma m.in. obowiązek udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. Udostępnienie powinno nastąpić w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 94¹ k.p.). Pracodawca powinien stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.).

Naruszenie zakazu dyskryminacji pociąga za sobą różne konsekwencje prawne⁵⁹⁸. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują (art. 9 § 4 k.p.). Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (art. 18 § 3 k.p.). Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} k.p.). W sprawach dyskryminacyjnych, aby umożliwić pracownikom efektywne dochodzenie roszczeń, następuje odwrócenie ciężaru dowodu. Pracownik powinien wykazać (uprawdopodobnić) fakt mniej korzystnego traktowania oraz wskazać potencjalne kryterium dyskryminacyjne. Pracodawca, aby uwolnić się od odpowiedzialności, powinien wykazać, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p.).

21. Istotnym uzupełnieniem przepisów antydyskryminacyjnych w szeroko rozumianym obszarze zatrudnienia jest ustawa z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania⁵⁹⁹. Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie. Ustawy nie stosuje się do przypadków naruszenia zasady równego traktowania z innych przyczyn. Przepisów rozdziału 1 i 2 ustawy nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami Kodeksu pracy (art. 2 ust. 2 u.w.n.p.). Przepisy ustawy znajdują zastosowanie do zatrudnienia na innej podstawie niż stosunek pracy, a w odniesieniu do pracowników w zakresie nieuregulowanym w Kodeksie pracy.

Art. 12. (uchylony)

Łukasz Pisarczyk

Art. 13. [Zasada godziwego wynagrodzenia za pracę]

Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

1. Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę stanowi element gwarancji godnych warunków pracy. Strony MPPGSiK uznały prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracującym jako minimum: godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej

⁵⁹⁸ Szerzej na ten temat zob. P. Prusinowski, *Konsekwencje naruszenia zasad równego traktowania i niedyskryminowania w zatrudnieniu*, PiZS 2003/5 oraz A. Tomanek, *Zasady równych praw i niedyskryminacji (art. 11² i 11³ k.p.) oraz konsekwencje prawne ich naruszenia*, PiZS 2024/5.

⁵⁹⁹ Dz.U. z 2024 r. poz. 1175 ze zm.

wartości bez jakiegokolwiek różnicy. W szczególności należy zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni, oraz równą płacę za równą pracę (art. 7). Należyte i sprawiedliwe warunki pracy gwarantuje art. 31 ust. 1 KPP: każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. Standardy sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę ustanawia art. 4 EKS. Skutecznej realizacji prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia mają służyć uznanie prawa pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia; uznanie prawa pracowników do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych; uznanie prawa pracowników, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, do równego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości; zezwolenie na dokonywanie potrąceń z wynagrodzeń tylko na warunkach i w zakresie przewidzianym w ustawodawstwie krajowym lub ustalonym w układach zbiorowych pracy lub w orzeczeniach arbitrażowych.

2. Artykuł 13 gwarantuje pracownikowi prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie warunki realizacji tego prawa mają określać przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac. Prawo pracy określa zasady kształtowania wynagrodzenia za pracę (art. 78 k.p.), zapewnia równe prawa z tytułu jednakowego wykonywania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.), wreszcie tworzy tzw. ochronę wynagrodzenia za pracę (art. 84–91 k.p.). Godziwe wynagrodzenie za pracę jest gwarantowane każdemu pracownikowi. W szczególności prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę ma być realizowane przez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.
3. Podstawowe pytanie dotyczy sposobu ujmowania godziwości wynagrodzenia za pracę. Ścierały się w tym obszarze dwa ujęcia⁶⁰⁰. Pierwsze odwoływało się do adekwatności wynagrodzenia (wynagrodzenie godziwe jako odpowiedni ekwiwalent za wykonywaną pracę), drugie – do aspektu socjalnego świadczenia (wynagrodzenie godziwe jako świadczenie zapewniające pracownikowi godne warunki życia). Adekwatność wynagrodzenia za pracę wynika z całości kształtu przepisów prawa pracy. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Stosowanie kryterium adekwatności pośrednio wynika również z przepisów gwarantujących pracownikom równe traktowanie (art. 11² k.p.) oraz chroniących przed dyskryminacją (art. 11³ k.p.).

Ekwiwalentności nie można jednak rozumieć jako pełnej równowartości wynagrodzenia i pracę. Tę zresztą, ze względu na charakter pracy wykonywanej przez pracownika, zazwyczaj trudno byłoby jednoznacznie ustalić. Wynagrodzenie godziwe to wynagrodzenie ekwiwalentne do ilości i jakości świadczonej pracy, rodzaju pracy oraz niezbędnych do jej wykonania kwalifikacji, skali odpowiedzialności i obciążeń psychicznych, fizycznych i intelektualnych związanych z jej świadczeniem. Określając godziwe wynagrodzenie, trzeba uwzględnić takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna, dyspozycyjność⁶⁰¹. Ocena, czy ustalone

⁶⁰⁰ Szerzej na ten temat m.in. Z. Góral [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 1108 i n.

⁶⁰¹ Wyrok SA w Warszawie z 30.03.2022 r., III AUa 361/19, LEX nr 3389964.

przez strony umowy o pracę wynagrodzenie może być uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, nie powinna być oparta na subiektywnej ocenie charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na danym stanowisku pracy, ale powinna być dokonana w oparciu o obiektywne wzorce. Dla takiej oceny należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze i będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego (koniunkturę gospodarczą, opłacalność działalności w danej branży, miejsce wykonywania pracy, poziom bezrobocia na lokalnym rynku pracy, dostępność wykwalifikowanych kadr). Wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zaadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie wzorzec uwzględniający między innymi takie czynniki, jak: obowiązująca u pracodawcy siatka wynagrodzeń, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność⁶⁰². Istotne jest przy tym, jakie czynności pracownik faktycznie wykonuje, a nie jakie mógłby wykonywać w pożądanej dla pracodawcy sytuacji organizacyjnej czy handlowej⁶⁰³. W rezultacie godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada m.in. kryteriom ustalenia wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p.⁶⁰⁴

4. Przyjęcie kryterium ekwiwalentności nie wyklucza jednak odwoływania się do kryteriów socjalnych. Ich uwzględnienie wiąże się z uznaniem roli wynagrodzenia nie tylko jako świadczenia wzajemnego za wykonywaną pracę, ale również *sui generis* świadczenia socjalnego⁶⁰⁵ realizowanego przez pracodawcę na rzecz pracownika. To jednak oznaczałoby konieczność wyjścia poza perspektywę *stricte* zobowiązaniową, właściwą dla mechanizmów rynkowych, prowadząc do pytania o podstawy obciążenia pracodawcy w zakresie, w jakim wynagrodzenie za pracę nie stanowiłoby ekwiwalentu za wykonywaną pracę. Argumentem przemawiającym za przyjęciem perspektywy rynkowej, a co za tym idzie, oznaczającej odrzucenie wymiaru socjalnego, mógłby być fakt nieratyfikowania przez Polskę art. 4 EKS. Byłoby to jednak daleko idące uproszczenie. Przede wszystkim takie ujęcie abstrahuje od podstawowego celu systemu prawnego, jakim jest ochrona godności człowieka (art. 30 Konstytucji RP), która w stosunkach pracy znajduje odzwierciedlenie w zasadzie, że praca ludzka nie jest towarem (Konstytucja MOP: Deklaracja Filadelfijska). Ochrona godności człowieka pracy wymaga zapewnienia mu odpowiednich warunków zatrudnienia (art. 31 ust. 1 KPP), w tym wynagrodzenia za pracę. Cel ten jest realizowany nie tylko przez bezpośrednią ingerencję państwa, lecz również przez odpowiednie kształtowanie relacji społecznych.
5. Pracodawca, czerpiący korzyści z zatrudniania pracowników, uczestniczy również w zapewnieniu im odpowiednich warunków życia. W rezultacie kształtowanie wynagrodzenia za pracę nie może podlegać jedynie mechanizmom rynkowym. Potwierdzeniem tych założeń jest dyrektywa w sprawie adekwatnej płacy minimalnej w Unii Europejskiej (niezależnie od jej

⁶⁰² Wyrok SN z 14.12.2017 r., II UK 645/16, LEX nr 2473788.

⁶⁰³ Postanowienie SN z 29.05.2019 r., II UK 208/18, LEX nr 2690795.

⁶⁰⁴ Wyrok SN z 25.08.2010 r., II PK 50/10, LEX nr 707421.

⁶⁰⁵ Szeroko na ten temat M. Mędrała, *Spółeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, Warszawa 2020.

dalszych losów)⁶⁰⁶. Adekwatność wynagrodzeń jest odnoszona nie tylko do ich ekwiwalentności, ale również adekwatności merytorycznej rozumianej jako zapewnienie pracownikom godnych warunków życia (art. 5 ust. 1 dyrektywy 2022/2041)⁶⁰⁷. Czynniki socjalny znajduje odzwierciedlenie w mechanizmie kształtowania minimalnego wynagrodzenia za pracę, które oddziaływa na cały system wynagrodzeń. Świadczą o tym m.in. zakres danych przekazywanych przez Radę Ministrów partnerom społecznym w Radzie (art. 2 ust. 2 u.m.w.p.)⁶⁰⁸ oraz wymóg, aby przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia w danym roku wzrastała w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik cen (art. 5 ust. 1 u.m.w.p.). Określony sposób kształtowania minimalnego wynagrodzenia za pracę wpływa na cały system wynagrodzeń, przesądzając o nasyceniu go elementami socjalnymi. Kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia oraz zasada równych praw wymuszają odpowiednie uwzględnienie aspektów socjalnych na wyższych poziomach świadczenia. Z tej perspektywy ekwiwalentność staje się jednym z instrumentów zapewnienia pracownikowi dochodu umożliwiającego zaspokojenie potrzeb. Oba wymiary godziwości uzupełniają się.

6. Opłacenie noclegu w miejscu pracy (z wyłączeniem podróży służbowych) należy rozpatrywać w aspekcie prawa pracownika do wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi wykonywanej pracy (art. 78 § 1 k.p.) i wynagrodzenia godziwego (art. 13 k.p.). W przypadku pracy wymuszającej czasowe zamieszkanie poza centrum życiowym pracownika, wynagrodzenie powinno być ustalone w sposób uwzględniający ten uciążliwy charakter pracy. Jeżeli zatem pracodawca uwzględnia (musi uwzględniać) ten aspekt w wysokości wynagrodzenia, a ze względów organizacyjnych decyduje się na nieodpłatne udostępnienie pracownikom noclegów (mających wymierną wartość ekonomiczną), to jest to zapłata za pracę⁶⁰⁹.
7. Podsumowując, wynagrodzenie godziwe to wynagrodzenie: należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe⁶¹⁰, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Wynagrodzenie kształtowane jest nie tylko kryteriami wskazanymi w art. 78 § 1 k.p., lecz pośrednio również koniunkturą gospodarczą, opłacalnością działalności w danej branży, miejscem wykonywania pracy, relacją między popytem i podażą, wielkością stopy bezrobocia⁶¹¹. Godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie ekwiwalentne do

⁶⁰⁶ Dyrektywa z 19.10.2022 r. Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE L 275 z 25.10.2022 r., s. 33–47.

⁶⁰⁷ Państwa członkowskie, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne, ustanawiają niezbędne procedury ustalania i aktualizowania ustawowych wynagrodzeń minimalnych. Podstawą takiego ustalania i aktualizowania są kryteria, które mają przyczynić się do adekwatności wynagrodzeń w celu osiągnięcia godnego poziomu życia, zmniejszenia ubóstwa pracujących, a także wspierania spójności społecznej i pozytywnej konwergencji społecznej oraz zmniejszenia luki płacowej między kobietami a mężczyznami.

⁶⁰⁸ Są to w szczególności informacje o wskaźniku cen w roku poprzednim; prognozowanych na rok następny: wskaźniku cen oraz wskaźniku przeciętnego wynagrodzenia; wydatkach gospodarstw domowych w roku poprzednim; wskaźniku udziału dochodów z pracy najemnej oraz przeciętnej liczbie osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie w roku poprzednim; wysokości przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w roku poprzednim według rodzajów działalności; poziomie życia różnych grup społecznych; warunkach gospodarczych państwa, z uwzględnieniem sytuacji budżetu państwa, wymogów rozwoju gospodarczego, poziomu wydajności pracy i konieczności utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia.

⁶⁰⁹ Wyrok SN z 22.01.2020 r., I UK 346/18, LEX nr 2783257.

⁶¹⁰ Wyrok SN z 25.08.2010 r., II PK 50/10.

⁶¹¹ Postanowienie SN z 18.10.2018 r., III UK 209/17, LEX nr 2563545.

wykonywanej, ale również pełniące istotną funkcję społeczną, gdyż zapewniające pracownikowi godne warunki życia.

8. Z perspektywy ekwiwalentności niegodziwe jest wynagrodzenie nieadekwatne do świadczenia pracownika (wykonywanej przez niego pracy). Nieadekwatne (niegodziwe) może być zarówno wynagrodzenie zbyt niskie, jak i zbyt wysokie⁶¹². W obu przypadkach postanowienia umowy o pracę, które nie odpowiadają standardom godziwości rozumianej jako ekwiwalentność świadczenia, są niezgodne z ustawą (art. 13 k.p.), ewentualnie również z zasadami współżycia społecznego, co może prowadzić do ich nieważności (art. 58 k.c.). Jeśli chodzi o wynagrodzenie zbyt wysokie (wygórowane), to z jednej strony podkreślano, że, co do zasady, nie jest rolą sądu pracy ocena przyznawania pracownikom wygórowanych świadczeń, tym bardziej że art. 13 k.p. nie reglamentuje wprost górnej wysokości wynagrodzenia pracownika. Przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia. Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu, zasada *pacta sunt servanda* oraz ochrona pracownika⁶¹³. Z drugiej strony, poziom niektórych świadczeń był trudny do zaakceptowania z perspektywy systemowej, w tym zasad współżycia społecznego. Zasada godziwości wynagrodzenia okazywała się jednym z instrumentów umożliwiających ochronę przed nadużyciami. W praktyce ingerencja była podyktowana ochroną słusznym interesów pracodawcy (który z różnych względów zaakceptował świadczenia nieuzasadnione), Skarbu Państwa czy wreszcie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.
9. Kwestionowano wygórowane wynagrodzenia w takich podmiotach, jak spółki Skarbu Państwa oraz w kontekście uzyskiwania świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ustalenie wysokości wynagrodzenia w umowie o pracę w oparciu o zasadę swobody umów miało tam doznawać pewnych ograniczeń, co wynika z faktu, że umowa o pracę i określone w niej wynagrodzenie wywołuje nie tylko skutki bezpośrednie pomiędzy stronami, lecz także dalsze, np. na płaszczyźnie ubezpieczeń społecznych⁶¹⁴. Postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą w zakładach sfery publicznej mogą być przez pryzmat zasad współżycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości (art. 58 § 2 KC w związku z art. 13, 18 i 300 k.p.)⁶¹⁵.
10. Zasady współżycia społecznego, które powinny ograniczać zbyt wysokie zarobki kadry menedżerskiej, są aktualne także w sektorze prywatnym⁶¹⁶. Pracownik, któremu zagwarantowano w umowie o pracę nadmiernie wygórowane i nieuzasadnione świadczenie, powinien liczyć się z możliwością kwestionowania takiego postanowienia przez pracodawcę poprzez zarzut bezwzględnej nieważności tej czynności (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zarzut ten będzie skuteczny w przypadku naruszenia zasad współżycia społecznego określonych w art. 8 k.p. czy zasady wynagrodzenia godziwego, która wynika z art. 13 k.p. Tak więc choć możliwe jest umowne przyznanie świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń ukształtowanych korzystniej, to takie postanowienia umowne podlegają weryfikacji sądu pracy, który

⁶¹² Wyroki SN: z 3.10.2017 r., II PK 237/16, LEX nr 2447341; z 7.08.2001 r., I PKN 563/00, OSNAPIUS 2002/4, poz. 90; z 20.06.2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001; z 3.10.2017 r., II PK 237/16, LEX nr 2447341.

⁶¹³ Wyrok SN z 20.06.2018 r., I UK 166/17, LEX nr 2508619.

⁶¹⁴ Wyrok SA w Lublinie z 30.06.2021 r., III AUa 312/21, LEX nr 3226793.

⁶¹⁵ Wyrok SN z 7.08.2001 r., I PKN 563/00, LEX nr 49325.

⁶¹⁶ Wyrok SN z 3.10.2017 r., II PK 237/16, LEX nr 2447341.

może uznać, że są one nieważne lub miarkować wysokość świadczenia⁶¹⁷. Efektem doświadczeń z zawyżaniem świadczeń w niektórych podmiotach są ustawowe ograniczenia wysokości wynagrodzeń, w tym przez tzw. ustawy kominowe.

11. Od strony technicznej i konstrukcyjnej art. 13 k.p. trudno jest natomiast wykorzystać do podwyższenia wynagrodzenia za pracę. Zasada godziwego wynagrodzenia za pracę nie jest samodzielnym źródłem roszczenia o wyższe wynagrodzenie, prócz sytuacji, gdy jest niższe niż minimalne. Inny wniosek nie wynika też z art. 78 k.p., gdyż określenie wynagrodzenia pozostawia się stronom stosunku pracy⁶¹⁸. Z prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.) pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę⁶¹⁹. W kontekście uznania normatywnego wymiaru zasady godziwego wynagrodzenia za pracę powołana teza wydaje się jednak zbyt stanowcza. Niewątpliwie podwyższenia wynagrodzenia łatwiej jest dochodzić w razie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18 § 3 k.p.).

Łukasz Pisarczyk

Art. 14. [Zasada prawa do wypoczynku]

Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

- 1.1. Prawo pracownika do wypoczynku stanowi jeden z najważniejszych przejawów ochrony pracownika⁶²⁰. Gwarancje czasu wolnego, a co za tym idzie, ograniczanie czasu pracy, chronią pracownika przed nadmiernym obciążeniem pracą. W rezultacie przyczyniają się do ochrony jego życia i zdrowia. Czas wolny od pracy to również czas, dzięki któremu możliwy jest udział pracownika w innych sferach życia społecznego – jego zaangażowanie rodzinne oraz rozwój osobisty. Dlatego prawo do wypoczynku, stanowiące początkowo element tradycyjnie rozumianej ochrony pracy, dzisiaj musi być postrzegane w szerszej perspektywie – nie tylko jako element prawa do bezpiecznych warunków pracy, ale również jako wyraz ochrony prywatności osób pracujących, ochrony rodziny oraz gwarancja możliwości wszechstronnego rozwoju człowieka (kontakty z innymi ludźmi, udział w życiu społecznym, dostęp do kultury, wolność religijna, możliwość nauki). Gwarancje międzynarodowe i przepisy z zakresu prawa pracy tworzą przestrzeń czasu wolnego, z którego pracownik może korzystać według swojego uznania. Biorąc pod uwagę, że prawo, co do zasady, nie ingeruje w sposób korzystania z czasu wolnego przez pracownika, określenie prawo do wypoczynku stanowi pewien skrót myślowy. W czasie wolnym pracownik może podejmować różne aktywności, również niebędące wypoczynkiem w ścisłym znaczeniu. W tym kontekście bardziej odpowiednim określeniem byłoby prawo do czasu wolnego.

⁶¹⁷ Wyrok SN z 20.06.2012 r., I PK 13/12, LEX 1243001.

⁶¹⁸ Postanowienie SN z 24.11.2020 r., II UK 344/19, LEX nr 3082619.

⁶¹⁹ Wyrok SN z 25.08.2010 r., II PK 50/10, LEX 707421.

⁶²⁰ Na ten temat zob. m.in. ILO, *Hours of work – From fixed to flexible?*, Geneva 2005; ILO, *Ensuring decent working time for the future*, Geneva 2018.

- 1.2. Prawna regulacja czasu pracy należy do najstarszych i najważniejszych elementów systemu prawa pracy. Stanowiła reakcję na niekontrolowane, a w rezultacie nadmierne obciążenie pracowników pracą, którego źródłem była formalnie rozumiana swoboda umów. Bardzo długi dzień pracy oraz brak dostatecznej liczby dni wolnych od pracy prowadziły do negatywnych konsekwencji społecznych, pogarszania się stanu zdrowia ludności, trudności w funkcjonowaniu rodzin czy kryzysu więzi międzyludzkich w ogóle. Szczególnie niebezpieczna była długa praca dzieci. Dlatego początki współczesnego prawa pracy wiąże się właśnie z ograniczaniem długości dnia pracy, początkowo dla pracujących dzieci, następnie dla ogółu pracowników⁶²¹. Jednym z najważniejszych postulatów ruchu robotniczego było żądanie 8-godzinnego dnia pracy. Taką gwarancję ustanawiała pierwsza konwencja przyjęta przez Międzynarodową Organizację Pracy w 1919 r.⁶²² Ustanowienie 8-godzinnego dnia pracy było też jednym z pierwszych działań odrodzonej Rzeczypospolitej. Dekret Tymczasowego Naczelnika Państwa o 8 - mio godzinnym dniu pracy [pisownia oryginalna] został wydany już 23.11.1918 r.⁶²³ Równolegle pojawiały się gwarancje dni wolnych od pracy (początkowo niedziel), a następnie urlopów pracowniczych.
- 1.3. Pomimo znaczącego postępu i powszechnego przyjęcia minimalnych standardów w zakresie czasu pracy (8-godzinny dzień i 40/48-godzinny tydzień pracy, gwarancje w zakresie urlopów pracowniczych) efektywna realizacja prawa do wypoczynku (prawa do czasu wolnego) stanowi istotne wyzwanie. Z jednej strony, korzystaniu z prawa do wypoczynku zagraża wykonywanie pracy przy wykorzystaniu środków komunikacji na odległość, co może powodować zacieranie granicy między pracą a sferą osobistą pracownika⁶²⁴. Jednocześnie, wobec zmian w warunkach prowadzenia działalności, pracodawcy oczekują większej elastyczności procesu pracy, czego efektem jest zmienność i mniejsza przewidywalność godzin pracy. Z drugiej strony, rozwój technologiczny prowadzi do zwiększenia efektywności procesu pracy, co z kolei umożliwia skracanie godzin pracy bez zwiększania kosztów prowadzenia działalności. Zwiększanie sfery czasu wolnego stanowi jeden z najważniejszych przejawów udziału pracownika w korzyściach płynących z rozwoju gospodarczego i technologicznego, a w rezultacie jest wyznacznikiem rzeczywistego postępu społecznego⁶²⁵.
2. Realizacja prawa do szeroko rozumianego wypoczynku wymaga swobody w dysponowaniu swoim czasem przez pracownika. Stąd dychotomiczny podział na czas pracy (kiedy pracownik pozostaje w jakiś sposób w dyspozycji pracodawcy) oraz czas wolny. W kategoriach czasu wolnego nie traktuje się nie tylko okresów świadczenia pracy, ale również okresów pozostawania w dyspozycji pracodawcy czy nawet okresów, podczas których pracownik ma obowiązek niezwłocznego stawienia się w miejscu pracy, co w znaczący sposób ogranicza możliwość decydowania przez niego o sposobie wykorzystania czasu poza pracą⁶²⁶. Zgodnie z art. 128

⁶²¹ Szerzej na ten temat m.in. S. Lee, D. McCann, J.C. Messenger, *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*, ILO, Routledge, 2007 oraz L. Golden, *A Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork*, *Journal of Business Ethics*, 2009, 84(2), s. 217–227.

⁶²² Konwencja nr 1 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych.

⁶²³ Dz.U. Nr 17, poz. 42.

⁶²⁴ Zob. rezolucję Parlamentu Europejskiego z 21.01.2021 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)), Dz.Urz. UE C 456 z 10.11.2021 r., s. 161–176.

⁶²⁵ Zob. m.in. S. De Spiegelaere, A. Piasna, *The Why and How of Working Time Reduction*, European Trade Union Institute, Brussels, 2017.

⁶²⁶ Zob. m.in. wyroki TSUE z 3.10.2000 r. w sprawie w sprawie C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, z 9.09.2003 r. w sprawie C-151/02 *Lan-*

§ 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Pewne wątpliwości pojawiają się natomiast w związku ze sposobem szczególnych form organizacji pracy, w tym zwłaszcza dyżuru pracowniczego (zob. uwagi do art. 151⁵ k.p.).

3. Ze względu na naturę zobowiązania pracownika, w tym ciągłość i powtarzalność świadczenia, prawo do wypoczynku jest realizowane na różnych poziomach – dobowym, tygodniowym oraz rocznym. Pracownikowi należy zapewnić niezbędny czas wolny w ciągu doby (wypoczynek dobowy), dni wolne w tygodniu (wypoczynek tygodniowy) oraz coroczny płatny urlop wypoczynkowy (wypoczynek roczny). Efektem ma być stworzenie kompleksowego mechanizmu gwarancji korzystania z czasu wolnego w jego różnych wymiarach.
4. Różne aspekty prawa do wypoczynku są przedmiotem gwarancji w prawie międzynarodowym, prawie Unii Europejskiej oraz w Konstytucji. W art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych⁶²⁷ jego strony uznały prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności wypoczynek, wolny czas i rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne. Czas pracy stanowi przedmiot licznych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy – zarówno o charakterze ogólnym, jak i branżowym (dostosowanym do specyfiki pracy wykonywanej w niektórych obszarach)⁶²⁸. W art. 2 EKS jej strony zobowiązały się m.in. określić rozsądny dzienny i tygodniowy czas pracy, stopniowo skracać tygodniowy czas pracy do takiego wymiaru, na jaki pozwala wzrost wydajności oraz inne związane z tym czynniki, zapewnić płatne dni świąteczne, a także zapewnić coroczny, co najmniej czterotygodniowy płatny urlop. W myśl art. 31 ust. 2 KPP każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu. Znaczący wpływ na systemy krajowe wywarły dyrektywy dotyczące niektórych aspektów organizacji czasu pracy: 93/104⁶²⁹ oraz 2003/88⁶³⁰. Wreszcie zgodnie z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa.
5. Możliwość korzystania z czasu wolnego od pracy wiąże się z realizacją innych wolności i praw ludzi pracy. Ochrona przed nadmiernym obciążeniem pracą służy ochronie życia i zdrowia pracownika. Czas wolny umożliwia jednak również korzystanie z uprawnień związanych z rodzicielstwem, inne formy aktywności zawodowej, podnoszenie kwalifikacji i naukę, udział w życiu społecznym i kulturalnym. Wobec zakresu i charakteru gwarancji prawa do wypoczynku, w tym w prawie międzynarodowym i Konstytucji, odpoczynek jako element prawa

deshaupstadt Kiel v. Norbert Jäger oraz z 21.02.2018 r. w sprawie C-518/15 Ville de Nivelles v. Rudy Matzak.

⁶²⁷ Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

⁶²⁸ Szerzej na ten temat A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, ABC 2005.

⁶²⁹ Dyrektywa Rady 93/104/WE z 23.11.1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.Urz. UE L 307 z 13.12.1993 r., s. 18.

⁶³⁰ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.Urz. UE L 299 z 18.11.2003 r., s. 9–19. Dyrektywy ustanowiły minimalne wymagania higieny i bezpieczeństwa w odniesieniu do organizacji czasu pracy, w związku z okresami dobowego odpoczynku, przerw, odpoczynku tygodniowego, maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, corocznego urlopu wypoczynkowego oraz aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy, została znacznie zmieniona.

do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest uznawany za odrębne od zdrowia i nie-skatalogowane w art. 23 k.c. dobro osobiste pracownika⁶³¹.

6. Prawo do wypoczynku powinno uwzględniać warunki wykonywania pracy, w tym jej uciążliwość – zarówno fizyczną, jak i psychiczną. Dlatego poza gwarancjami obejmującymi ogół zatrudnionych konieczne jest tworzenie regulacji szczególnych dotyczących długości dnia lub tygodnia pracy, a także urlopów wypoczynkowych dla wykonujących prace o szczególnym charakterze lub pracujących w szczególnych warunkach.

7.1. Sformułowana w art. 14 k.p. zasada prawa do wypoczynku została skonstruowana przez odesłanie do trzech grup przepisów, które stanowią jej realizację: przepisów o czasie pracy, o dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

7.2. Trzon prawnej regulacji czasu pracy stanowią przepisy działu szóstego k.p. „Czas pracy”. Jest to regulacja o charakterze kompleksowym, która oddziaływa na cały system prawa pracy. Przede wszystkim ustawodawca definiuje czas pracy i inne pojęcia związane z czasem pracy (rozdział I), kształtuje normy i podstawowy wymiar czasu pracy (rozdział II), gwarantuje okresy odpoczynku (rozdział III), dopuszcza szczególne formy organizacji godzin pracy w postaci systemów i rozkładów czasu pracy, wreszcie określa zasady ich ustalania (rozdział IV). Przedmiotem regulacji są również praca w godzinach nadliczbowych (rozdział V), praca w porze nocnej (rozdział VI) oraz praca w niedziele i święta (rozdział VII). Pewne aspekty organizacji czasu pracy są regulowane poza działem szóstym. Dotyczy to m.in. pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. art. 29² k.p.), podnoszenia przez pracownika kwalifikacji zawodowych czy wreszcie korzystania przez niego z wybranych uprawnień związanych z rodzicielstwem.

7.3. Dni wolne od pracy zostały uregulowane w ustawie z dnia 18.01.1951 r. o dniach wolnych od pracy⁶³². Dniami wolnymi od pracy są: 1 stycznia – Nowy Rok, 6 stycznia – Święto Trzech Króli, pierwszy dzień Wielkiej Nocy, drugi dzień Wielkiej Nocy, 1 maja – Święto Państwowe, 3 maja – Święto Narodowe Trzeciego Maja, pierwszy dzień Zielonych Świątek, dzień Bożego Ciała, 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny, 1 listopada – Wszystkich Świętych, 11 listopada – Narodowe Święto Niepodległości, 24 grudnia – Wigilia Bożego Narodzenia, 25 grudnia – pierwszy dzień Bożego Narodzenia, 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia oraz niedziele. Przepisy o dniach wolnych od pracy wyznaczają przestrzeń, w której powinny przypadać okresy wypoczynku, z zastrzeżeniem wyjątków uzasadnionych realizacją innych wartości konstytucyjnych. W stosunkach pracy praca w niedziele i święta jest dopuszczalna w przypadkach wskazanych w art. 151¹⁰ k.p. *A contrario*, w pozostałych przypadkach obowiązuje zakaz zatrudniania pracowników w niedziele i święta. Przedmiotem szczególnej regulacji są zasady zatrudniania w niedziele i święta (oraz w niektóre inne dni) w placówkach handlowych⁶³³.

7.4. Trzon prawa urlopowego tworzą przepisy rozdziału 1 działu siódmego Kodeksu pracy. One również oddziałują na cały system prawa pracy. Prawo do wypoczynku realizują urlopy wypoczynkowe, podczas gdy instytucja urlopów bezpłatnych służy realizacji (także) innych

⁶³¹ Wyrok SN z 21.06.2011 r., III PK 96/10, OSNP 2012/15–16, poz. 189.

⁶³² Dz.U. z 2020 r. poz. 1920 ze zm.

⁶³³ Ustawa z 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, Dz.U. z 2025 r. poz. 301.

celów. Podobnie jak w przypadku czasu pracy kodeksowa regulacja urlopów pracowniczych stosuje się do ogółu pracowników, z zastrzeżeniem przepisów szczególnych. W przepisach działu siódmego Kodeksu pracy ustawodawca tworzy ogólne konstrukcje prawa urlopowego (art. 153), kształtuje wymiar urlopu wypoczynkowego (art. 154–158), określa zasady korzystania z urlopu wypoczynkowego (art. 161–168), wreszcie gwarantuje odpłatność urlopu (art. 172) i reguluje przypadki, w których pracownik w miejsce czasu wolnego otrzymuje ekwiwalent pieniężny (art. 171).

8. Kodeksowa regulacja czasu pracy i urlopów wypoczynkowych jest modyfikowana przez liczne przepisy szczególne. Uwzględniają one specyficzny charakter lub warunki wykonywania pracy albo cele, realizacji których świadczenie pracy służy. Modyfikacje są uzasadnione potrzebą ochrony pracownika (niebezpieczny charakter, szkodliwość lub uciążliwość pracy, stan zdrowia pracownika), ale również ochroną osób trzecich (zapewnienie ciągłości niektórych prac lub usług, prace stwarzające zagrożenie dla innych) lub koniecznością realizacji zadań publicznych. O ile w pierwszym przypadku przepisy szczególne stanowią wyraz ochrony pracownika i realizacji jego prawa do wypoczynku, o tyle w pozostałych wypoczynek jest niejako wymuszany, aby zapewnić bezpieczeństwo osób trzecich, a nawet ograniczany ze względu na realizację innych wartości prawnie chronionych i interesu publicznego.
9. W przypadku prac niebezpiecznych, szkodliwych lub uciążliwych, jak również ze względu na stan zdrowia pracownika, przedmiotem modyfikacji mogą być długość pracy (normy i wymiar czasu pracy, praca ponadwymiarowa lub nadliczbowa), jak również wymiar urlopu wypoczynkowego. Ustawa może ograniczać czas pracy w ogóle lub jego wybrane elementy, charakteryzujące się np. większą intensywnością świadczenia (przykładem ograniczenie pensum dydaktycznego nauczycieli lub nauczycieli akademickich). Przykładami regulacji szczególnych są przepisy kształtujące prawo do wypoczynku pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, pracowników z niepełnosprawnościami, pracowników podmiotów leczniczych czy kierowców.
10. W przypadku pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia ustawa tworzy ramy formalne, w których rozwiązania dostosowane do okoliczności świadczenia pracy mają być wprowadzane w drodze aktów autonomicznych, w tym układów zbiorowych pracy lub regulaminów pracy (art. 150 § 1 k.p.). Pozwala to uwzględnić specyfikę branży lub zakładu pracy, a nawet konkretnego stanowiska. Skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm, a w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy (art. 145 § 1 k.p.). Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (art. 15 ust. 2 ustawy z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁶³⁴). Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności (art. 19 ust. 1 u.r.z.).

⁶³⁴ Dz.U. z 2024 r. poz. 44 ze zm.

11. Do swobodnego powiązania ochrony pracownika z ochroną osób trzecich dochodzi przy wykonywaniu prac stwarzających zagrożenie dla szerzej rozumianego bezpieczeństwa w pewnych obszarach, np. podmiotach leczniczych, jak również w ruchu drogowym (czas pracy kierowców). Czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym w przyjętym okresie rozliczeniowym nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 93 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej). Przedmiotem kompleksowej regulacji, opartej na ścisłym limitowaniu, jest czas pracy kierowców⁶³⁵. Ustawa przewiduje w szczególności dodatkowe przerwy wliczane do czasu pracy potrzebne kierowcy na odpoczynek. Po sześciu kolejnych godzinach pracy kierowcy przysługuje przerwa przeznaczona na odpoczynek w wymiarze nie krótszym niż 30 minut, w przypadku gdy liczba godzin pracy nie przekracza 9 godzin oraz w wymiarze nie krótszym niż 45 minut, w przypadku gdy liczba godzin pracy wynosi więcej niż 9 godzin. Przerwa może być dzielona na okresy krótsze trwające co najmniej 15 minut każdy, wykorzystywane w trakcie sześciogodzinnego czasu pracy lub bezpośrednio po tym okresie (art. 13 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców).
12. Modyfikacja ogólnych przepisów o czasie pracy następuje tradycyjnie w administracji publicznej⁶³⁶. Czas pracy urzędników jest kształtowany w taki sposób, aby przy zapewnieniu niezbędnej ochrony zagwarantować realizację zadań publicznych. Stąd szczególne rozwiązania w zakresie m.in. pracy poza normalnymi godzinami pracy (pracy nadliczbowej). Pracownicy służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie (art. 97 ust. 6 ustawy z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej⁶³⁷). Urzędnikowi służby cywilnej za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w porze nocnej przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie (art. 97 ust. 7 u.s.c.). Rekompensatę za dodatkowe obowiązki, w tym mniej korzystne ukształtowanie przepisów o czasie, mogą stanowić dodatkowe uprawnienia urlopowe. Urzędnikowi służby cywilnej przysługuje corocznie dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze wynoszącym po 5 latach zatrudnienia w służbie cywilnej 1 dzień. Urlop ten wzrasta z każdym rokiem pracy o 1 dzień aż do osiągnięcia 12 dni (art. 105 ust. 1 u.s.c.).
13. Realizacja prawa do wypoczynku wymaga zapewnienia pracownikowi czasu wolnego w naturze, a nie wypłaty rekompensaty pieniężnej. Okres odpoczynku, aby jego cel mógł zostać zrealizowany, powinien pozostawać w czasowym związku z okresem, w którym pracownik ma korzystać z czasu wolnego. Udzielenie czasu wolnego po tym okresie nie pozwala na realizację celu w postaci wypoczynku pracownika. Okresy odpoczynku spełniają swoją funkcję, o ile będą rzeczywiście wykorzystywane w przewidzianych dla nich ramach czasowych⁶³⁸. Równoważny czas wolny należy się pracownikowi tylko wówczas, gdy sąd pracy orzeka o nim zanim upłynie okres rozliczeniowy. Przyznanie pracownikowi czasu wolnego po wielu miesiącach, a nawet latach od chwili, kiedy świadczył pracę z naruszeniem limitów nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku, zaprzecza celowi regulacji (w tym regulacji unijnej, którą przepisy krajowe implementują)⁶³⁹.

⁶³⁵ Ustawa z 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców, Dz.U. z 2024 r. poz. 220.

⁶³⁶ Szerzej na ten temat A. Tomanek, *Czas pracy w urzędach państwowych*, PiZS 2006/1.

⁶³⁷ Dz.U. z 2024 r. poz. 409.

⁶³⁸ Por. wyrok SN z 21.06.2011 r., III PK 96/10, OSNP 2012/15–16, poz. 189.

⁶³⁹ Wyroki SN: z 23.07.2009 r., II PK 26/09, LEX nr 533037; z 21.06.2011 r., III PK 96/10, OSNP 2012/15–16, poz. 189.

14. Tradycyjny model ochrony w zakresie czasu pracy ewoluował wraz ze zmianami gospodarczymi i społecznymi (globalizacja, kryzysy gospodarcze, społeczeństwo 24-godzinne). Dostosowanie ochrony do zmieniających się warunków prowadzenia działalności wymagało większej elastyczności czasu pracy. O ile ogólny nominalny czas pracy (liczony tygodniowo lub rocznie) utrzymuje się, a nawet jest stopniowo redukowany, o tyle wprowadzane są różne mechanizmy służące dostosowaniu godzin pracy do zmieniającego się zapotrzebowania na pracę⁶⁴⁰. Służą temu równoważenie godzin pracy w wymiarze dobowym lub tygodniowym przy jednoczesnym przedłużaniu okresów rozliczeniowych. Dyrektywa 2003/88, która posługuje się konstrukcjami maksymalnej normy czasu pracy oraz okresów odpoczynku, pozostawia państwom członkowskim znaczną swobodę regulacyjną w tym zakresie. Elastyczność jest warunkiem zachowania konkurencyjności przedsiębiorstw i utrzymania miejsc pracy, oczywiście pod warunkiem zachowania minimalnych standardów ochronnych. Kodeks pracy umożliwia uelastycznienie stosunku pracy przez zastosowanie szczególnych form organizacji pracy, w tym takich systemów czasu pracy, jak równoważny czas pracy (art. 135–137), praca w ruchu ciągłym (art. 138 k.p.), przerywany czas pracy (art. 139 k.p.) czy zadaniowy czas pracy (art. 140 k.p.)⁶⁴¹. Poziom elastyczności zwiększa się wraz ze stosowaniem dłuższych okresów rozliczeniowych – aż do 12 miesięcy (art. 129 § 2 k.p.)⁶⁴². Niemniej jednak obecna regulacja czasu pracy może być postrzegana jako nadmiernie rozbudowana i kazuistyczna. Chroniąc prawo pracownika do odpoczynku, należy jednocześnie rozszerzać obszar negocjacyjny dla partnerów społecznych, a nawet (choć w mniejszym zakresie) samych stron stosunku pracy.
15. Wreszcie, tradycyjne mechanizmy zabezpieczenia prawa do wypoczynku okazują się przynajmniej częściowo nieefektywne wobec wprowadzania nowych narzędzi pracy oraz sposobów organizacji pracy. Jest to widoczne zwłaszcza w kontekście rozwoju pracy na odległość (pracy zdalnej). Przez fakt wykonywania pracy z domu lub innego miejsca wybranego przez pracownika oraz ograniczonych możliwości kontrolowania procesu pracy przez pracodawcę dochodzi do zacierania się granicy między sferą zawodową i prywatną. Naruszanie prawa do wypoczynku nie jest konsekwencją braku gwarancji formalnych, ale okoliczności faktycznych (specyfiki organizacji pracy). Możliwość efektywnego korzystania z prawa do wypoczynku w zatrudnieniu z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, w tym pracy na odległość, wymaga stworzenia odpowiednich ram prawnych, w tym mechanizmów obliczania i kontroli godzin pracy⁶⁴³.
16. Istotną rolę w realizacji prawa do wypoczynku mogą odgrywać partnerzy społeczni. W wielu państwach (zwłaszcza Europy Zachodniej) średni czas pracy uzgodniony w ramach rokowań zbiorowych jest niższy od norm ustawowych⁶⁴⁴. Partnerzy społeczni mogą też kontrolować stosowanie elastycznej organizacji pracy, aby zabezpieczyć interesy pracownicze, oraz tworzyć mechanizmy pozwalające na efektywne korzystanie z prawa do bycia *offline*⁶⁴⁵. Warunkiem

⁶⁴⁰ Szerzej na ten temat K. Stefański, *Elastyczny czas pracy*, Warszawa 2016.

⁶⁴¹ Zob. m.in. K. Rączka, *Systemy czasu pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*, PiZS 2004/2.

⁶⁴² Na ten temat m.in. K. Rączka, *Elastyczny czas pracy*, PiZS 2013/7.

⁶⁴³ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 21.01.2021 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia *offline* (2019/2181(INL)), Dz.Urz. UE C 456 z 10.11.2021 r., s. 161–176.

⁶⁴⁴ Eurofound, *Working Time in 2021–2022*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2023, s. 14.

⁶⁴⁵ M.in. K. Moras-Olaś, *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021/4.

większej roli partnerów społecznych jest ograniczenie regulacji ustawowej i rozszerzenie przestrzeni do rokowań zbiorowych⁶⁴⁶.

Lukasz Pisarczyk

Art. 15. [Zasada bezpiecznych i higienicznych warunków pracy]

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

1. Ochrona życia i zdrowia pracujących była historycznie jednym z najważniejszych motywów ingerencji publicznej w sferę zatrudnienia (por. uwagi do art. 14 k.p.). Stosunek pracy kształtowany wolą stron nie gwarantował pracownikom odpowiednich zabezpieczeń przed zagrożeniami mającymi źródło w procesie pracy. W ówczesnym prawie cywilnym brak też było mechanizmów prawnych odpowiednio zabezpieczających interesy pracowników poszkodowanych w związku z pracą. Konsekwencją braku profilaktyki i zabezpieczeń była duża liczba wypadków. Liczne wypadki, ciężkie warunki pracy i bardzo długi czas pracy prowadziły do gwałtownego pogarszania się stanu zdrowia społeczeństwa, w tym masowo pracujących dzieci. Wielu pracowników stawało się niezdolnymi do wykonywania pracy, tracąc źródło utrzymania. Ich rodziny popadały w skrajne ubóstwo. Prowadziło to do zachwiania równowagi społecznej⁶⁴⁷. Ostatecznie doprowadziło to do interwencji państwa, motywowanej zarówno względami humanitarnymi, jak też obawą przed niepokojami społecznymi, a nawet problemami z poborem do wojska. Stopniowo kształtowały się kompleksowe systemy ochrony bezpieczeństwa i higieny w procesie pracy. Jednocześnie ujęcie tej ochrony ewoluowało, aby przybrać postać prawa podmiotowego pracownika⁶⁴⁸.
2. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków jest ważnym elementem systemu praw podstawowych, zapewniając ochronę takich dóbr pracownika, jak jego życie i zdrowie. Strony MPPSGiK uznają prawo pracownika do warunków pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny (art. 7). Bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią przedmiot licznych gwarancji Międzynarodowej Organizacji Pracy (tak ogólne, jak też ograniczone do specyficznych zawodów czy branż)⁶⁴⁹. Strony EKS zobowiązały się, w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy: określić, realizować i okresowo dokonywać przeglądu spójnej polityki krajowej w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy⁶⁵⁰, wydać przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny, zapewnić środki kontroli stosowania tych przepisów, popierać stopniowy rozwój służb medycyny pracy dostępnych dla wszystkich pracowników, które będą miały przede wszystkim zadania prewencyjne i doradcze. Zgodnie z art. 31 ust. 1 KPP każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. Wiele standardów ochronnych ustanowiono w prawie wtórnym UE. Składają się na nie tzw. dyrektywa ramowa

⁶⁴⁶ Szerzej na ten temat T. Jaspers, B. Mądrycki, Ł. Pisarczyk, *Collective Bargaining in Technology-Based Employment*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2024/2.

⁶⁴⁷ Zob. m.in. L. Mitrus [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 345 i n.

⁶⁴⁸ T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 133 i n.

⁶⁴⁹ Szeroko na ten temat T. Wyka [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 542 i n.

⁶⁵⁰ Polityka ta będzie miała za główny cel poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapobieganie wypadkom i zagrożeniom dla zdrowia wynikającym z pracy, związanym z pracą lub występującym w trakcie pracy, zwłaszcza poprzez ograniczenie do minimum przyczyn zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy.

– dyrektywa Rady z 12.06.1989 r. 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy⁶⁵¹, której głównym celem jest zapobieganie różnego rodzaju zagrożeniom w miejscu pracy oraz liczne dyrektywy szczegółowe, dotyczące różnych aspektów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dyrektywy szczegółowe uwzględniają specyfikę relacji (np. praca tymczasowa), jak również przedmiot lub warunki świadczenia pracy. Zgodnie z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy ma określić ustawa.

3. Realizacji prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy służy wiele przepisów Kodeksu pracy (dział dziesiąty „Bezpieczeństwo i higiena pracy”), ustaw odrębnych (uwzględniających specyfikę różnych obszarów zatrudnienia), wreszcie licznych aktów wykonawczych. Mimo to sformułowana w art. 15 k.p. zasada bezpiecznych i higienicznych warunków ma jednak istotne znaczenie normatywne. Ze względu na charakter stosunku pracy i pozycję jego stron została ona sformułowana w postaci nakazu adresowanego do pracodawcy, który jest organizatorem procesu pracy.
4. Ze względu na znaczenie bezpieczeństwa procesu pracy dla sytuacji pracownika oraz charakter gwarancji z zakresu bhp rysuje się tendencja do ujmowania prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jako odrębnego od życia i zdrowia pracownika dobra osobistego. Przemawia za tym m.in. wyodrębnienie obowiązku zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, implikujące nakaz dbałości pracodawcy o takie warunki⁶⁵². Takie ujęcie zwiększa efektywność ochrony pracownika⁶⁵³, przyczyniając się do zwiększenia poziomu bezpieczeństwa w procesie pracy i realizacji celów, dla których prawo do bezpiecznych warunków pracy zostało zagwarantowane. W rezultacie uznaje się, że prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest odrębnym od życia i zdrowia pracownika nieskatologowanym w art. 23 k.c. dobrem osobistym pracownika⁶⁵⁴, a pracownik może korzystać ze środków ochrony przewidzianych na wypadek zagrożenia lub naruszenia dóbr osobistych (art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p.)⁶⁵⁵. Pracownik może dochodzić również zadośćuczynienia na podstawie art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p.
5. Podniesienie obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy do rangi podstawowej zasady prawa pracy ma oznaczać, że pracodawca obowiązany jest do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków wynikających z przepisów z zakresu bhp⁶⁵⁶. Obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpieczeństwa i higieny jest niezależny od tego, czy pracownik wykonuje prawidłowo swoje obowiązki.
6. Bezpieczeństwo procesu pracy należy rozumieć szeroko – nie tylko w wymiarze fizycznym, ale również psychospołecznym. Ochronie życia i zdrowia pracownika służą również bardziej szczegółowe obowiązki nałożone na pracodawcę, w tym obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.) oraz obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji (art. 94 pkt 2b k.p.).

⁶⁵¹ Dz.Urz. WE L 183 z 29.06.1989 r., s. 1.

⁶⁵² Zob. m.in. wyrok SN z 18.08.2010 r., II PK 228/09, LEX nr 599822.

⁶⁵³ J. Jankowiak, „Indywidualne bhp” jako pracownicze dobro osobiste, PiP 2009/5, s. 95.

⁶⁵⁴ Zob. wyrok SN z 21.06.2011 r., III PK 96/10, OSNP 2012/15–16, poz. 189 i powołane tam orzecznictwo TSUE.

⁶⁵⁵ Wyrok SN z 21.06.2011 r., III PK 96/10, OSNP 2012/15–16, poz. 189.

⁶⁵⁶ Wyrok SN z 19.12.1980 r., I PR 87/80, LEX nr 14567.

Obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i nieszkodliwych dla ich zdrowia warunków pracy obejmuje przestrzeganie nie tylko ogólnie obowiązujących norm w tym zakresie, lecz także indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika⁶⁵⁷.

7. Realizacji zasady bezpiecznych i higienicznych warunków pracy służy szereg szczegółowych przepisów znajdujących się w Kodeksie pracy, ustawach odrębnych (dostosowanych do specyfiki prac lub zakładów pracy) oraz w aktach wykonawczych. Pracodawca ma zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 94 pkt 2 k.p.). Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a w szczególności organizować pracę w sposób zapewniający takie warunki (art. 207 § 2 pkt 1 k.p.). Unikanie zagrożeń dla zdrowia i życia, jakie niesie wykonywanie określonej pracy, uwarunkowane jest w znacznym stopniu wiedzą o istnieniu zagrożeń i znajomością sposobów ich unikania. Pracodawca w związku z tym jest obowiązany także zaznajać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac (art. 237⁴ § 1 k.p.), jak również wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237⁴ § 2 k.p.). Powinnością pracodawcy jest zatem nie tylko zapoznanie pracownika z ogólnymi przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także wskazanie na konkretne zagrożenia występujące na stanowisku pracy, na którym pracownik będzie wykonywał swoje obowiązki⁶⁵⁸.
8. Obowiązki pracodawcy co do zakresu zapewniania bezpieczeństwa są związane ze stopniem i rodzajem zagrożenia występującego w danym środowisku pracy. Im wyższe ryzyko powstania szkody po stronie pracownika, tym wyższy standard aktywności pracodawcy w celu przeciwdziałania temu ryzyku⁶⁵⁹. Choć zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jednym z podstawowych wymogów prawa pracy (art. 15 i art. 94 pkt 4 k.p.), to jednak obowiązki wynikające stąd dla pracodawcy nie są nieograniczone⁶⁶⁰. Podstawowym obowiązkiem samego pracownika jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 211 pkt 1 k.p.).

Łukasz Pisarczyk

Art. 16. [Zasada zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników]

Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.

1. Obowiązek pracodawcy zaspokajania, stosownie do możliwości i warunków, bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników, podniesiony w art. 16 k.p. do rangi podstawowej zasady prawa pracy, należy do najbardziej kontrowersyjnych. O ile prawa socjalne i kulturalne stanowią element systemu praw podstawowych, pojawia się pytanie o przyczyny

⁶⁵⁷ Wyrok WSA w Krakowie z 6.07.2010 r., III SA/Kr 40/10, LEX nr 606326.

⁶⁵⁸ Wyrok SN z 4.11.2008 r., II PK 100/08, OSNP 2010/9–10, poz. 108.

⁶⁵⁹ Por. wyrok SN z 27.01.2011 r., II PK 175/10, OSNP 2012/7–8, poz. 88.

⁶⁶⁰ Wyrok SN z 4.11.2008 r., II PK 100/08, OSNP 2010/9–10, poz. 108.

obciążenia pracodawcy obowiązками zasadniczo wykraczającymi poza więź opartą na wymianie pracy w zamian za wynagrodzenie. Istnienie obowiązku zaspokajania potrzeb pracowników może być nawet postrzegane jako relikw systemu społeczno-gospodarczego istniejącego przed 1990 r.⁶⁶¹

2. Obowiązek zaspokajania potrzeb pracowników należy wiązać z realizacją zasady społecznej gospodarki rynkowej oraz naturą stosunku pracy. Obowiązek ten jest wyrazem zabezpieczenia jednostki w społeczeństwie. Przyczynia się do ochrony przed wykluczeniem społecznym. Obciążenie pracodawcy jest uzasadnione charakterem relacji między stronami stosunku pracy. Pracownik przyczynia się do realizacji celów pracodawcy. Również na nim ciąży obowiązki wykraczające poza prostą ekwiwalentność świadczeń (np. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy). Między stronami istnieje też zasadnicza dysproporcja w potencjale majątkowym, organizacyjnym oraz dostępie do informacji. Pracownik jest członkiem wspólnoty zakładowej, dzięki której pracodawca ma możliwość prowadzenia swojej działalności. Wszystko to przemawia za obciążeniem pracodawcy obowiązkiem swoistej pieczy nad pracownikiem i dbałości o jego sytuację (z zastrzeżeniem potencjału i możliwości podmiotu zatrudniającego).
3. Obowiązek zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników nie ma charakteru bezwzględny. Jego powstanie, ale również zakres, zależą od możliwości pracodawcy i warunków, w jakich ten funkcjonuje. Swoistym mechanizmem stwierdzenia tych możliwości i warunków są zasady tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i wypłacania świadczenia urlopowego uregulowane w ustawie z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych⁶⁶². Zakres obciążenia pracodawcy wyznacza przede wszystkim wysokość odpisu podstawowego, który pracodawca odprowadza od pracownika raz w roku⁶⁶³. Wysokość odpisu podlega modyfikacjom na zasadach określonych w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.
4. Możliwość zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników mają pracodawcy finansowani ze środków budżetowych. Dlatego pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych tworzą fundusz, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników (art. 3 ust. 2 u.z.f.ś.s.). Obowiązek ten powinien być wyłączany w aktach zakładowych.
5. W przypadku pozostałych pracodawców wyjściowym kryterium tworzenia funduszu jest poziom zatrudnienia. Ustawodawca uznaje, że możliwości i warunki uzasadniające utworzenie funduszu mają więksi pracodawcy. Fundusz tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty (art. 3 ust. 1 u.z.f.ś.s.). Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty tworzą fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej (art. 3 ust. 1c u.z.f.ś.s.).

⁶⁶¹ Szerzej na ten temat Z. Góral [w:] *System prawa pracy*, t. I, Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 1128–1131.

⁶⁶² Dz.U. z 2024 r. poz. 288.

⁶⁶³ Wysokość odpisu podstawowego wynosi na jednego zatrudnionego, z zastrzeżeniem przepisów szczególnych, 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą (art. 5 ust. 2 u.z.f.ś.s.).

6. Jednocześnie wyjściowe kryterium poziomu zatrudnienia może zostać skorygowane ze względu na rzeczywistą sytuację pracodawcy. Efektem może być z jednej strony utworzenie funduszu lub wypłata świadczenia urlopowego pomimo braku obowiązku, z drugiej natomiast, zniesienie obowiązku tworzenia funduszu lub wypłacania świadczenia urlopowego przez pracodawcę pierwotnie obowiązanego. Pracodawcy, którzy nie mają obowiązku tworzenia funduszu, mogą go tworzyć lub wypłacać świadczenie urlopowe⁶⁶⁴ (art. 3 ust. 3 u.z.f.ś.s.). Utworzenie funduszu może stanowić konsekwencję jednostronnej decyzji pracodawcy lub uzgodnień z przedstawicielami pracowników, w szczególności postanowienia układu zbiorowego pracy. Decyzja w sprawie tworzenia funduszu lub wypłaty świadczenia urlopowego jest wyrazem możliwości i warunków zaspokajania potrzeb pracowników.
7. Bardziej sformalizowany jest tryb rezygnacji z tworzenia funduszu lub zmniejszania odpisu na fundusz, co oznacza ograniczenie obowiązku pracodawcy. Obie decyzje opierają się na założeniu, że pracodawca nie ma możliwości realizowania świadczeń socjalnych na poziomie wynikającym z odprowadzania odpisu podstawowego na fundusz. Rezygnacja z funduszu lub zmniejszenie wysokości odpisu wymagają zgody przedstawicieli pracowników. Zasady wyrażania tej zgody są zróżnicowane w zależności od tego, czy u pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa oraz czy pracodawca jest objęty postanowieniami układu zbiorowego pracy. Jeżeli pracodawca nie jest objęty zakresem działania zakładowej organizacji związkowej, postanowienie dotyczące funduszu stanowi element treści regulaminu wynagradzania. O ile jednak regulamin jest w takiej sytuacji wydawany jednostronnie przez pracodawcę, o tyle postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na fundusz lub nietworzenia funduszu wymagają uzgodnienia z przedstawicielem załogi wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 4 ust. 3 u.z.f.ś.s.). Jeżeli pracodawca jest objęty zakresem działania zakładowej organizacji związkowej, rezygnacja z tworzenia funduszu lub zmniejszenie wysokości odpisu będą stanowiły element regulaminu (art. 4 ust. 2 u.z.f.ś.s.), którego wydanie nie może nastąpić bez uzgodnienia z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami związkowymi). Wreszcie, nietworzenie funduszu albo zmniejszenie wysokości odpisu mogą zostać uzgodnione w układzie zbiorowym pracy (art. 4 ust. 1 u.z.f.ś.s.).
8. Realizacja świadczeń socjalnych, przyczyniających się do zaspokajania potrzeb pracowników, może następować również niezależnie od zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W szczególności może wynikać bezpośrednio z postanowień układu zbiorowego pracy (art. 240 § 2 k.p.).
9. Zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników nie stanowi, w przeciwieństwie do wynagrodzenia, ekwiwalentu za wykonywaną pracę. Wkład pracy pracownika oraz jego lojalność wobec pracodawcy stanowią uzasadnienie samego obowiązku socjalnego. Jego realizacja (uzyskanie prawa do świadczeń, ich wysokość), powinny być uzależnione od kryteriów odnoszących się do sytuacji pracownika, którą to sytuację determinują jego potrzeby bytowe, socjalne i kulturalne. Dlatego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu powinno być uzależnione od kryterium życiowej, rodzinnej i materialnej sytuacji osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s.). Jeżeli

⁶⁶⁴ Świadczenie urlopowe wypłaca pracodawca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych (art. 3 ust. 5 u.z.f.ś.s.).

wszyscy pracownicy otrzymali bony towarowe o jednakowej wartości, to bony te trzeba ocenić jako świadczenie dodatkowe pracodawcy⁶⁶⁵.

Łukasz Pisarczyk

Art. 17. [Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych]

Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

1. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych stanowi ważny aspekt rozwoju pracownika. Wpływa zarówno na jego sytuację u aktualnego pracodawcy, jak również determinuje pozycję rynkową pracujących. Dzięki podnoszeniu kwalifikacji zawodowych zwiększa się zdolność adaptacyjna pracownika oraz jego elastyczność na rynku pracy. W rezultacie podnoszenie kwalifikacji zawodowych stanowi ważny komponent współczesnej polityki zatrudnienia (*life-long learning*). Podnoszenie kwalifikacji zawodowych wymaga starań samego pracownika. Jest też elementem działań państwa oraz partnerów społecznych. Ułatwianie podnoszenia kwalifikacji zawodowych wymaga jednak również uwzględniania specyfiki relacji między stronami stosunku pracy. Ze względu na właściwości zatrudnienia pracowniczego, jego trwałość i znaczący wymiar czasowy, osoba pozostająca w stosunku pracy może mieć trudności w podejmowaniu działań służących rozwojowi zawodowemu bez ułatwień ze strony aktualnego pracodawcy. Obciążenie pracodawcy odzwierciedla personalny wymiar stosunku pracy oraz jest przejawem szerszego ujęcia relacji między pracodawcą i pracownikiem, która wykracza poza prostą ekwiwalentność świadczeń (zob. uwagi do art. 10 i 16). W rezultacie zasada ułatwiania pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych przybiera postać obowiązku nałożonego na pracodawcę.
2. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych jest rozumiane jako zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą (art. 103¹ § 1 k.p.). Wydaje się jednak, że podnoszenia kwalifikacji zawodowych, o którym mowa w art. 17 k.p., nie można ograniczać jedynie do przypadków, gdy jest ono inicjowane lub formalnie akceptowane przez pracodawcę. Wówczas na pracodawcy ciąży bowiem konkretne obowiązki (np. obowiązek udzielenia urlopu szkoleniowego), wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących. Podstawowa zasada prawa pracy ma bardziej ogólny charakter. Wynikający z niej obowiązek ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest szerszy od obowiązków wynikających z przepisów szczególnych określających prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w okolicznościach uzgodnionych między stronami stosunku pracy.
3. Pracownik, z zastrzeżeniem przepisów szczególnych, nie ma prawnego obowiązku podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Jest, co do zasady, przedmiotem troski samego pracownika⁶⁶⁶. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych leży jednak w jego interesie, mając wpływ na sytuację u aktualnego pracodawcy (dostosowanie do zmieniających się wymagań i zapotrzebowania na pracę) oraz z perspektywy dalszej aktywności na rynku pracy. Podejmowanie działań służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych może wymagać współdziałania ze strony

⁶⁶⁵ Wyrok SN z 16.09.2009 r., I UK 121/09, OSNP 2011/9–10, poz. 133.

⁶⁶⁶ Wyrok SN z 25.05.2000 r., I PKN 657/99, OSNP 2001/22, poz. 660.

pracodawcy. W rezultacie przedmiotem obowiązku pracodawcy sformułowanego w art. 17 k.p. jest ułatwianie podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Ułatwianie można rozumieć jako działania w sferze organizacyjnej, które umożliwiają łączenie pracy z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. Przykładami są organizacja czasu pracy zgodna z potrzebami pracownika czy udzielenie urlopu wypoczynkowego albo urlopu bezpłatnego na czas udziału w zajęciach, przygotowania do egzaminów lub samych egzaminów.

4. Ustawodawca co prawda nie sformułował zastrzeżeń analogicznych jak w przypadku zaspokajania potrzeb pracowników (stosownie do możliwości i warunków), niemniej jednak obowiązki pracodawcy i sposób jego realizacji będą warunkowane okolicznościami funkcjonowania organizacji (zakładu pracy). Granicę dla ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych stanowią potrzeba zapewnienia prawidłowej organizacji procesu pracy oraz konieczność realizacji innych obowiązków mających źródło w stosunku pracy.
5. Na pracodawcy nie ciąży natomiast obowiązki, które wykraczałyby poza formułę „ułatwiania”, a polegające na finansowaniu działań pracownika związanych z podnoszeniem jego kwalifikacji zawodowych. Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 94 pkt 6 k.p.) nie oznacza, że pracownik może domagać się od pracodawcy zorganizowania i przeprowadzenia określonego rodzaju szkolenia (np. komputerowego)⁶⁶⁷.
6. Sytuacja stron stosunku pracy zmienia się wówczas, gdy pracownik podnosi kwalifikacje zawodowe z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Zgodę należy rozumieć jako akceptację ze strony pracodawcy, z którą wiąże się zobowiązanie podmiotu zatrudniającego do ponoszenia obowiązków mających źródło w odpowiednich regulacjach z zakresu prawa pracy. Jeśli podnoszenie kwalifikacji odbywa się z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy, jego obowiązki wykraczają poza ułatwienia organizacyjne. Prawa i obowiązki stron związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych są wówczas regulowane w rozdziale III działu czwartego Kodeksu pracy „Kwalifikacje zawodowe pracowników”.
7. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługują: 1) urlop szkoleniowy; 2) zwolnienie z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania (art. 103¹ § 2 k.p.). Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (art. 103¹ § 3 k.p.). Pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie (art. 103³ k.p.). Jeżeli pracownik, który otrzymał dodatkowe świadczenia, jest obowiązany do pozostawiania przez pewien czas w stosunku pracy (tzw. obowiązek odpracowania), konieczne jest zawarcie umowy w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 103⁴ § 1 i 3 k.p.).
8. Niektóre pragmatyki pracownicze, w szczególności tzw. ustawy urzędnicze, nakładają na pracowników (zwłaszcza zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych) obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Jest to obowiązek o charakterze organizacyjnym (służbowym), będący elementem więzi istniejącej między urzędnikiem a państwem. Obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych ma na celu zapewnienie prawidłowej realizacji zadań publicznych,

⁶⁶⁷ Wyrok SN z 20.04.2006 r., I UK 260/05, OSNP 2007/9–10, poz. 140.

w wykonywaniu których uczestniczy urzędnik. W niektórych ustawach urzędniczych korelatem obowiązku urzędnika są rozwiązania organizacyjne i finansowe, które z jednej strony umożliwiają jego realizację, z drugiej wytyczają kierunek rozwoju urzędnika (zgodnie z potrzebami służby czy urzędu).

Łukasz Pisarczyk

Art. 18. [Zasada uprzywilejowania pracownika]

§ 1. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

§ 2. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

§ 3. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

1. Przedmiotem regulacji art. 18 k.p. jest mechanizm działania prawa pracy w stosunku do postanowień umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstają stosunki pracy. Przepisy art. 18 k.p., w tym zwłaszcza jego § 1 i 2, stanowią fundament całego systemu prawa pracy. Determinują specyficzny charakter norm prawa pracy, odzwierciedlając cele ustawodawstwa pracy (§ 1 i 2). Zasadę uprzywilejowania pracownika (korzystności) sformułowaną w § 1 uzupełnia mechanizm automatycznego zastępowania wynikający z § 2. O ile § 1 i 2 stanowią elementy konstrukcyjne mechanizmu uprzywilejowania pracownika, § 3 stanowi fragment regulacji realizującej inne kluczowe cele ustawodawstwa pracy, jakimi są zapewnienie pracownikom równego traktowania i ochrona przed dyskryminacją. Paragraf 3 uzupełnia przepisy zakazujące dyskryminacji (art. 11³ i 18^{3a} k.p.) oraz, choć ta kwestia budzi pewne wątpliwości, nakaz równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.).
2. Jakkolwiek art. 18 k.p. jest podstawą formułowania zasady uprzywilejowania pracownika (zasady korzystności), znajdujące się w nim przepisy mają konkretny wymiar normatywny. Do art. 18 k.p. nie należy odnosić tezy o akcesoryjnym stosowaniu podstawowych zasad prawa pracy z braku bardziej szczegółowych przepisów. Przepisy art. 18 k.p. oddziałują bezpośrednio na sytuację adresatów, decydując o zakresie swobody w kształtowaniu treści stosunku pracy. Obok art. 9 § 1 i 2 k.p. tworzą zespół przepisów kreujących mechanizm działania prawa pracy⁶⁶⁸. Można się zastanawiać, czy właściwszym umiejscowieniem przepisów art. 18 k.p. nie byłby rozdział I działu pierwszego, w którym znalazły się przepisy ogólne i konstrukcyjne. Umieszczenie przepisów składających się na zasadę uprzywilejowania pracownika wśród podstawowych zasad prawa pracy można odbierać jako swoistą deklarację aksjologiczną ustawodawcy (choć legistycznie jest to rozwiązanie dyskusyjne).
3. Paragrafy 2 i 3 przewidują sankcje z tytułu naruszenia zasad uprzywilejowania pracownika (§ 2) oraz równego traktowania w zatrudnieniu (§ 3). Konsekwencją naruszenia zasad uprzywilejowania pracownika oraz równego traktowania w zatrudnieniu jest nieważność postanowień umowy o pracę albo innego aktu, na podstawie którego powstaje stosunek pracy. Nieważność wadliwych postanowień umownych ma charakter *ex tunc* – od chwili ich przyjęcia.

⁶⁶⁸ Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2003, s. 28.

Wadliwe postanowienia nie wywołują skutków prawnych. Odrębną kwestią jest deklaratoryjne stwierdzenie nieważności, które zazwyczaj następuje *ex post*. Sankcja nieważności dotyczy postanowień wadliwych, a nie całej czynności prawnej. Umowa o pracę lub inny akt kreujący stosunek pracy pozostają ważne. Konsekwencją utrzymania całej czynności prawnej jest wyraźnie sformułowany w § 2 i 3 mechanizm zastępowania. W miejsce postanowień nieważnych stosuje się odpowiednie przepisy lub postanowienia prawa pracy (§ 2 i 3). W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu może wystąpić jednak stan bezregulacyjny (brak przepisów lub postanowień, które mogłyby zastąpić nieważne stipulacje indywidualne). W takim przypadku konieczne jest zastąpienie postanowień nieważnych innymi odpowiednimi postanowieniami, które nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Ze względu na charakter sankcji nieważności (*ex tunc*) zastąpienie nieważnych postanowień powinno nastąpić od chwili przyjęcia wadliwych stipulacji. W rezultacie pracownik powinien mieć roszczenie o realizację świadczeń, których był pozbawiony ze względu na wprowadzenie stipulacji dotkniętych nieważnością (np. wypłata brakującej części wynagrodzenia czy udzielenie urlopu wypoczynkowego w prawidłowym wymiarze)⁶⁶⁹.

4. Racją powstania i rozwoju prawa pracy była ochrona pracownika jako słabszej strony stosunku pracy. Źródłem dysproporcji w położeniu stron stosunku pracy jest przewaga ekonomiczna pracodawcy, która przekłada się na dominację w procesie pracy. Nieograniczona realizacja swobody umów w sferze zatrudnienia prowadziła do narzucania pracownikom niekorzystnych warunków zatrudnienia. Pracodawca nie zapewniał też pracownikowi ochrony przed zagrożeniami mającymi źródło w środowisku pracy. Prowadziło to do niepożądanych zjawisk społecznych, w tym ubóstwa i pogorszenia się stanu zdrowia społeczeństwa. Reakcją ze strony pracowników były próby samoorganizowania się i zbiorowego występowania w celu uzyskania korzystniejszych warunków zatrudnienia. Zrzeszenia pracownicze i związki zawodowe były początkowo zabronione jako niedopuszczalna ingerencja w sferę wolności gospodarczych (zob. uwagi do art. 18¹ k.p.). Brak równowagi w stosunkach zatrudnienia i jego konsekwencje były niekorzystne nie tylko w wymiarze indywidualnym (dla poszczególnych pracowników), ale również zbiorowym. Zła sytuacja ekonomiczna dużych grup zatrudnionych (i ich rodzin) oraz wystąpienia pracownicze groziły destabilizacją stosunków społecznych i gospodarczych. Państwo nie mogło prawidłowo realizować swoich funkcji, np. ze względu na problemy z poborem do wojska. Wyzysk pracowników, zwiększający zyski poszczególnych pracodawców, ograniczał jednocześnie możliwości całej gospodarki (ograniczony popyt wewnętrzny). Realizacja celów dynamicznie rozwijających się, a często też ekspansywnych, państw uprzemysłowionych wymagała nowego ukształtowania relacji między pracą a kapitałem. W rezultacie państwo zaczęło ingerować w treść relacji między pracodawcami i pracownikami, narzucając warunki zatrudnienia gwarantujące niezbędną ochronę oraz przywrócenie równowagi negocjacyjnej, a w konsekwencji też równowagi społecznej⁶⁷⁰. Ustawodawstwo pracy, ograniczone początkowo do wybranych grup pracujących (dzieci) i określonych materii (np. czas pracy), zaczęło z czasem nabierać charakteru powszechnego (wszyscy pracownicy), obejmując całość relacji między pracodawcami i pracownikami. Państwo uznało również prawo pracowników do zrzeszania się i zbiorowego negocjowania z pracodawcami warunków zatrudnienia.

⁶⁶⁹ Szerzej na ten temat zob. P. Prusinowski, *Konsekwencje naruszenia zasad równego traktowania i niedyskryminowania w zatrudnieniu*, PiZS 2003/5.

⁶⁷⁰ Szerzej na ten temat m.in. L. Mitrus [w:] *System prawa pracy*, t. I, Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 345 i n.

Rokowania zbiorowe stały się drugim, obok ustawodawstwa pracy, mechanizmem służącym zapewnieniu pracującym odpowiednich warunków pracy (zob. uwagi do art. 18¹ k.p.).

5. Prawną gwarancją zabezpieczenia standardów ustawowych i autonomicznych stała się niedopuszczalność ich pogarszania w drodze indywidualnych umów o pracę, w trakcie negocjowania których pozycja stron nie jest równorzędna. Jednocześnie prawo nie musiało ograniczać stipulacji korzystnych dla pracownika, co do których można było zakładać, że są wyrazem swobodnej decyzji obu stron stosunku pracy. W rezultacie zaczął się kształtować charakter norm prawa pracy jako norm jednostronnie bezwzględnie obowiązujących (semiimperatywnych): wiążących bezwzględnie, gdy chodzi o minimalne standardy zatrudnienia, ale podlegających modyfikacjom na korzyść pracownika⁶⁷¹. W pierwszej kolejności zagwarantowano niepogarszalność standardów ustawowych. Po I wojnie światowej rozpoczął się proces uznawania normatywności porozumień (układów) zbiorowych⁶⁷². Dodatkowym uzasadnieniem mechanizmu działania prawa pracy stał się rozwój systemu praw człowieka po II wojnie światowej. Niepogarszalność warunków zatrudnienia w drodze czynności prawnych umożliwia realizację praw podstawowych w sferze prawa pracy. Między innymi w ten sposób państwo wykonuje ciężar na nim obowiązek zabezpieczenia wolności i praw jednostki.
6. Artykuł 18 § 1 k.p. stanowi podstawę formułowania zasady uprzywilejowania pracownika (korzystności). W wymiarze normatywnym tworzy mechanizm niepogarszalności warunków zatrudnienia. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W ten sposób ustawodawca nadaje normom z zakresu prawa pracy w stosunku do umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstają stosunki pracy, charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny)⁶⁷³. Dopuszczalne są odstępstwa od standardów prawa pracy, które nie są mniej korzystne dla pracowników⁶⁷⁴ (tak samo korzystne lub korzystniejsze). Oparcie działania prawa pracy na zasadzie korzystności stanowi jeden z najważniejszych przejawów funkcji ochronnej prawa pracy⁶⁷⁵. Ewentualne ograniczenia modyfikacji *in melius* mogą wynikać z przepisów szczególnych.
7. Artykuł 18 § 1 k.p. wyznacza granice autonomii woli stron stosunku pracy⁶⁷⁶, ograniczając swobodę umów w stosunkach pracy (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.)⁶⁷⁷. Jednocześnie swoboda umów jest realizowana w zakresie postanowień nie mniej korzystnych niż prawo pracy, z zastrzeżeń ograniczeń wynikających z odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego (art. 58 i 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.).
8. Uzupełnieniem zasady uprzywilejowania pracownika, gwarantującym jej efektywność, jest zasada automatyzmu prawnego (§ 2). Mniej korzystne postanowienia umowne są z mocy

⁶⁷¹ Szerzej na ten temat zob. G. Goździewicz, *Szczególne właściwości norm prawa pracy*, Toruń 1988; J. Stelina, *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 630 i n.

⁶⁷² Zob. m.in. W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 8 i n.

⁶⁷³ Ostatnio m.in. wyrok SN z 12.03.2020 r., II PK 197/18, OSNP 2021/3, poz. 25; wyrok SN z 12.03.2020 r., II PK 197/18, OSNP 2021/3, poz. 25 oraz postanowienie SN z 2.08.2023 r., III PSK 10/23, LEX nr 3590539.

⁶⁷⁴ Wyrok SN z 5.10.2016 r., II PK 205/15, LEX nr 2165563.

⁶⁷⁵ Zob. m.in. wyrok SN z 11.01.2013 r., II PK 143/12, LEX nr 1555429.

⁶⁷⁶ Wyrok SN z 5.07.2005 r., I PK 276/04, „Wokanda” 2006/2, s. 23.

⁶⁷⁷ Szerzej na ten temat m.in. *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, Warszawa 2019.

prawa nieważne. Jest to nieważność bezwzględna ze skutkiem *ex tunc*. Nieważne postanowienia są automatycznie zastępowane przez odpowiednie przepisy prawa pracy. Mechanizm zastępowania został zastosowany już w odniesieniu do pierwotnego materiału normatywnego, jakim są przepisy lub postanowienia aktów prawnych, a nie wywodzone z nich normy, oraz postanowienia aktów indywidualnych. Zastąpienie, o ile jest to możliwe, powinno mieć miejsce z chwilą nieważności postanowienia umownego. Od tego momentu prawa lub obowiązki stron stosunku pracy powinny być kształtowane przez odpowiednie przepisy prawa pracy⁶⁷⁸.

9. Podsumowując, istotą regulacji art. 18 § 1 i 2 k.p. jest zagwarantowanie nienaruszania umową o pracę (innym aktem indywidualnym) standardów wynikających z przepisów prawa pracy, przy równoczesnej swobodzie stron w kształtowaniu warunków zatrudnienia w sposób tak samo korzystny lub korzystniejszy dla pracownika (chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej). W konsekwencji normy prawne konstruowane z przepisów prawa pracy mają, co do zasady, charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny), czyli dopuszczają odstępstwa jedynie na korzyść pracowników lub tak samo korzystne jak przepisy prawa pracy⁶⁷⁹. Korzystniejsze postanowienia umowne mogą wprowadzać do stosunku pracy uprawnienia pracownicze w rozmiarach większych niż przewidziane przepisami prawa pracy, ale też mogą ustanawiać prawo do świadczeń nieprzewidzianych tymi przepisami. W konsekwencji nie jest dopuszczalne zamieszczanie w klauzulach umownych postanowień, które mogłyby zanegować charakter danego stosunku jako stosunku pracy (np. klauzule przenoszące ryzyko związane z realizacją stosunku pracy na pracownika)⁶⁸⁰. Tak skonstruowane normy prawa pracy chronią pracownika przed wyzyskiem⁶⁸¹.

10. Jeśli chodzi o prawo pracy jako punkt odniesienia dla postanowień umownych, źródłem wątpliwości jest użycie w § 1 sformułowania przepisy prawa pracy, które mogłoby sugerować ograniczenie zasady uprzywilejowania pracownika do relacji aktów indywidualnych z przepisami powszechnie obowiązującymi (w odniesieniu do aktów autonomicznych używane jest, przynajmniej w niektórych przepisach Kodeksu pracy, określenie postanowienia). Takiemu ujęciu przeczy jednak wykładnia systemowa i celowościowa. Celem aktów autonomicznych, w tym zwłaszcza układów i innych porozumień zbiorowych, jest (podobnie jak w przypadku prawa powszechnie obowiązującego) ustanowienie minimalnych standardów zatrudnienia. Układ zbiorowy pracy określa warunki, jakim ma odpowiadać treść stosunków pracy (art. 240 § 1 k.p.). Uznanie dyspozytywnego charakteru norm autonomicznych i możliwości odstępstw na niekorzyść pracowników prowadziłoby do niespójności systemowej i byłoby sprzeczne z celami prawa pracy. Dlatego prawo, o którym stanowi § 1, należy rozumieć szeroko jako przepisy aktów powszechnie obowiązujących, ale również postanowienia aktów autonomicznych wskazanych w art. 9 § 1 k.p. (układy i inne porozumienia zbiorowe, regulaminy⁶⁸² i statuty)⁶⁸³.

⁶⁷⁸ Zob. P. Prusinowski, *Konsekwencje naruszenia zasad równego traktowania i niedyskryminowania w zatrudnieniu*, PiZS 2003/5.

⁶⁷⁹ Szerzej na ten temat zob. G. Goździewicz, *Szczególne właściwości norm prawa pracy*, Toruń 1988; J. Stelina, *System prawa pracy*, t. I, Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 630 i n.

⁶⁸⁰ Wyroki SN: z 5.10.2016 r., II PK 205/15, LEX nr 2165563; z 23.01.2020 r., II PK 228/18, LEX nr 3107045.

⁶⁸¹ Wyrok SN z 24.11.2004 r., I PK 6/04, OSNP 2005/14, poz. 208.

⁶⁸² Wyrok SN z 5.08.2020 r., I PK 130/19, OSNP 2021/8, poz. 87.

⁶⁸³ Por. m.in. wyrok SN z 16.03.2017 r., I PK 110/16, LEX nr 2261784.

11. Punktem odniesienia dla postanowień indywidualnych są przepisy aktów powszechnie obowiązujących określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców oraz postanowienia aktów autonomicznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Definicja z art. 9 § 1 k.p. w rzeczywistości ujmuje przedmiot prawa pracy wąsko (zawężająco). Dzieje się tak ze względu na cel tego przepisu, którym jest stworzenie punktu odniesienia dla aktów autonomicznych kształtujących warunki zatrudnienia oraz indywidualnych czynności z zakresu prawa pracy, których przedmiotem są relacje między pracodawcami i pracownikami (między stronami stosunku pracy). O ile w przypadku prawa powszechnie obowiązującego adresaci norm zostali zdefiniowani jako pracownicy i pracodawcy (szerzej), o tyle postanowienia aktów autonomicznych są prawem pracy w świetle analizowanej definicji w zakresie, w jakim kształtują sytuację pracowników i pracodawców jako stron stosunku pracy. Punktem odniesienia dla oceny korzystności nie są przepisy powszechnego prawa pracy, które nie regulują praw i obowiązków pracowników i pracodawców, oraz postanowienia aktów autonomicznych, które nie regulują praw i obowiązków stosunku pracy (art. 9 § 1 k.p.). Nie oznacza to jednocześnie, że regulacje te, w tym zwłaszcza przepisy aktów powszechnie obowiązujących, w ogóle nie wyznaczają granic dla swobody w kształtowaniu treści umowy o pracę. W zakresie wykraczającym poza art. 18 § 1 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. mogą być np. uznane za ustawę w rozumieniu odpowiednio stosowanych art. 58 i 353¹ k.c. (w związku z art. 300 k.p.). W ramach tego mechanizmu stosowanie kryterium korzystności będzie uzależnione od charakteru konkretnych standardów autonomicznych.
12. Jeśli chodzi o prawo powszechnie obowiązujące, art. 18 § 1 k.p. wskazuje przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw. Charakter normy jednostronnie bezwzględnie obowiązującej ma np. art. 5 ust. 1 u.z.g.⁶⁸⁴ Źródłami prawa pracy są również postanowienia umów międzynarodowych oraz przepisy prawa UE. Nie zostały one jednak wskazane jako punkt odniesienia dla umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstają stosunki pracy. Można zakładać, że stało się tak dlatego, iż ustawa nie może przesądzać charakteru norm prawa międzynarodowego i unijnego. Jest on kształtowany autonomicznie, z reguły również z wykorzystaniem mechanizmu uprzywilejowania pracownika.
13. Co do aktów autonomicznych zaliczanych do prawa pracy, istnieje tendencja do ujmowania ich w sposób funkcjonalny. Pojęcie statutu obejmuje w szczególności inne akty, mające podobny charakter, jako akty ustrojowe osób prawnych lub organizacji (np. umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością⁶⁸⁵). Źródłem prawa pracy wchodzącym w zakres art. 18 k.p. ma być również zarządzenie rektora szkoły wyższej⁶⁸⁶. Prawem pracy w tym znaczeniu nie są natomiast akty korporacyjne lub zakładowe wydawane w ramach ogólnych kompetencji pracodawcy (np. zarządzenia pracodawcy) jako swoista oferta dla pracowników. Tego rodzaju akty mogą przyznawać pracownikom dodatkowe uprawnienia i, po choćby domniemanej zgodzie pracownika, kształtować treść stosunku pracy (art. 29 § 1 k.p.). Jeżeli na podstawie takiego aktu pracownik nabywa prawo do dodatkowych świadczeń, nie narusza to przepisu art. 18 k.p.⁶⁸⁷ Wprowadzenie korzystniejszych warunków zatrudnienia następuje wówczas w drodze czynności prawnej.

⁶⁸⁴ Wyrok SN z 11.01.2013 r., II PK 143/12, LEX nr 1555429.

⁶⁸⁵ Zob. m.in. wyroki SN z 11.06.1997 r., I PKN 201/97 oraz z 2.08.2007 r., III PK 24/07 z glosą A. Tomanka.

⁶⁸⁶ Postanowienie SN z 12.10.2007 r., I PK 173/07, LEX nr 889862.

⁶⁸⁷ Wyrok SN z 5.06.2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138.

14. Zasada korzystności pracownika w pewnym zakresie działa również w relacji do przyszłych przepisów i postanowień prawa pracy. Jakkolwiek zmiana przepisów powszechnie obowiązujących wywołuje skutki *ex lege*, również na niekorzyść pracownika, takie oddziaływanie nie nastąpi, jeśli dana kwestia została ustalona indywidualnie przez strony (stanowi przedmiot ich autonomicznego uzgodnienia) i może być oceniona jako nie mniej korzystna dla pracownika niż nowa regulacja. Zmiana przepisów ustawowych powoduje zmianę obowiązków i praw stron niezależnie od ich woli (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.), chyba że strony wyłączyły te przepisy (co może dotyczyć skutków wynikających z przepisów względnie obowiązujących) lub przyjęły skutki korzystniejsze od standardów nimi określonych dla strony chronionej przepisami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi (pracownika)⁶⁸⁸. Ewentualne pogorszenie sytuacji pracownika będzie mogło nastąpić, na zasadach ogólnych, w drodze porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego. Mniej korzystne zmiany wynikające z aktów autonomicznych są, co do zasady, wprowadzane w drodze wypowiedzeń zmieniających (art. 241¹³ § 1 k.p. w związku z art. 77⁵ k.p.). Dotyczy to również modyfikacji warunków zatrudnienia wynikających bezpośrednio z umów o pracę.
15. Przepisy szczególne mogą nadawać normom z zakresu prawa pracy charakter dyspozytywny, co jednak stanowi rzadkość, albo imperatywny (ściśle bezwzględnie obowiązujący)⁶⁸⁹. W tym ostatnim przypadku żadne odstępstwo od ustawy w drodze czynności prawnej nie jest dopuszczalne. Przykładem jest art. 291 § 4 k.p. zakazujący skracania i przedłużania terminów przedawnienia. W razie jego naruszenia stosuje się sankcję nieważności (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.)⁶⁹⁰. Wątpliwości dotyczą stosowania zasady korzystności w sektorze publicznym – w zakresie uregulowanym pragmatykami pracowniczymi. Ze względu na kontekst regulacji (realizacja zadań państwa, finanse publiczne) powstaje pytanie, czy normy kształtujące warunki zatrudnienia w tym obszarze mają charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący, czy bezwzględnie obowiązujący. Przyjęcie drugiego stanowiska oznaczałoby niedopuszczalność modyfikacji poza przyjęte ramy prawne, nawet na korzyść pracownika. Intencje ustawodawcy są jasne w przypadku ustaw ograniczających wysokość świadczeń na rzecz pracowników w określonych podmiotach lub na określonych stanowiskach (np. tzw. ustawy kominowe). Celem jest przeciwdziałanie nadmiernemu wykorzystywaniu zasady korzystności, w skrajnych przypadkach nawet na szkodę podmiotu zatrudniającego czy z naruszeniem interesu publicznego. Ograniczenia dotyczą zazwyczaj pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub menedżerskich. W przypadku niektórych stanowisk ustawodawca wyraźnie wyłączył pracowniczy status zatrudnienia, przewidując możliwość zawierania jedynie umów cywilnoprawnych.
16. Ocenie z perspektywy korzystności podlegają postanowienia umowne uzgadniane na każdym etapie trwania stosunku pracy, w tym jego nawiązania (postanowienia pierwotnej umowy o pracę), zmiany (postanowienia porozumień zmieniających) oraz ustania (postanowienia porozumień towarzyszących rozwiązaniu umowy o pracę). Ustawodawca wskazał typowe elementy umowy o pracę, pozostawiając stronom możliwość regulowania również innych aspektów relacji między nimi. Ograniczenie zasady korzystności do postanowień umowy o pracę w ścisłym znaczeniu oznaczałoby możliwość niekorzystnych dla pracownika odstępstw od

⁶⁸⁸ Wyrok SN z 28.04.2009 r., II PK 277/08, OSNP 2010/23–24, poz. 290.

⁶⁸⁹ Zob. m.in. J. Stelina [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 640.

⁶⁹⁰ Wyrok SN z 12.03.2020 r., II PK 197/18, OSNP 2021/3, poz. 25.

standardów ustawowych w drodze innych, nienazwanych czynności prawa pracy. Ze względu na cel regulacji za postanowienie umowy o pracę należy uznać każde postanowienie uzgodnione między stronami stosunku pracy mieszczące się w przedmiocie uregulowanym normami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi dotyczącymi praw i obowiązków pracowników i pracodawców (prawo powszechnie obowiązujące) lub stron stosunku pracy (akty autonomiczne). W rezultacie strony umowy o pracę nie mogą, bez naruszenia określonej w art. 18 § 1 i 2 k.p. zasady uprzywilejowania pracownika, zawrzeć porozumienia, na mocy którego pracownik zostanie pozbawiony – przysługującej mu na podstawie postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy – odpawy emerytalnej, przewyższającej wysokość odpawy uregulowanej w art. 92¹ k.p.⁶⁹¹

Co więcej, istnieje tendencja do rozszerzania zasady uprzywilejowania pracownika również na postanowienia tzw. klauzul autonomicznych, w regulacji których mechanizm korzyści nie został wyrażony *expressis verbis*. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w której strony nie określiły odszkodowania należnego pracownikowi za okresowe powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, jest wprawdzie sprzeczna z treścią art. 101² § 1 k.p., lecz nie powoduje to jej nieważności. W tej koncepcji nieskuteczny jest jedynie brak owej odpłatności, który – zgodnie z art. 18 § 2 k.p. – zostaje automatycznie zastąpiony przez gwarantowane pracownikowi w art. 101² § 3 k.p. minimum odszkodowawcze w wysokości 25% jego wcześniejszego wynagrodzenia⁶⁹².

17. Sankcją nieważności mogą być dotknięte również inne czynności, które bezpośrednio lub pośrednio prowadziłyby do pogorszenia sytuacji pracownika. Przykładem jest zabezpieczenie wekslowe. Dopuszczenie weksli gwarancyjnych jako dodatkowego, abstrakcyjnego tytułu zabezpieczenia roszczeń pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika w mieniu pracodawcy jest sprzeczne z istotą i właściwościami stosunku pracy, z przepisami i zasadami prawa pracy zawartymi w dziale piątym Kodeksu pracy, a przeto bezwzględnie nieważne (art. 18 § 2 w związku z art. 114–125 k.p.)⁶⁹³, co jednak budzi pewne wątpliwości w kontekście samej istoty weksla⁶⁹⁴.
18. Charakter przepisów prawa powszechnie obowiązującego jest kształtowany odrębnie w kontekście ich relacji do postanowień aktów autonomicznych (art. 9 § 1 k.p.). Norma semiimperatywna w relacji z umową o pracę może mieć (choć są to rzadkie sytuacje) charakter dyspozytywny w relacji z postanowieniem aktu autonomicznego, w szczególności układu lub innego porozumienia zbiorowego.
19. Ustawodawca nie definiuje korzyści. Ujmuje ją jednak w sposób indywidualny. Postanowienie umowy o pracę albo innego aktu, na podstawie którego powstaje stosunek pracy, nie może być mniej korzystne dla pracownika. Uwzględnia się więc sytuację i interes pracownika, a nie całej branży, załogi czy grupy zatrudnionych (jak ma to miejsce na gruncie art. 9 § 2 i 3 k.p.), przy ocenie korzyści postanowień autonomicznych źródeł prawa pracy. Indywidualizacja oceny nie oznacza jednak pełnego subiektywizmu. Przyjęcie perspektywy wyłącznej subiektywnej uniemożliwiłoby weryfikację postanowień umownych. Zgodę pracownika

⁶⁹¹ Wyrok SN z 16.03.2017 r., I PK 110/16, LEX nr 2261784.

⁶⁹² Postanowienie SN z 6.09.2018 r., II PK 227/17, LEX nr 2549377.

⁶⁹³ Postanowienie SN z 9.02.2022 r., II PSK 262/21, LEX nr 3305678.

⁶⁹⁴ Zob. R. Jastrzębski, *Wykorzystanie weksla gwarancyjnego in blanco w prawie pracy*, PiZS 2012/7.

można byłoby utożsamiać z uznaniem przez niego korzystności określonego postanowienia. To otwierałoby drogę do nadużyć i uchylania ochrony wskutek wykorzystywania przez pracodawców ich silniejszej pozycji negocjacyjnej. Dlatego ocena korzystności wymaga zobiektywizowania. Jednocześnie nie powinno się całkowicie abstrahować od sytuacji i potrzeb pracownika, którego interes zasada korzystności ma zabezpieczać. Ocena ta powinna w miarę możliwości zobiektywizowana. Powinna jednak uwzględniać okoliczności faktyczne każdej sprawy. Stąd ocena korzystności ma być dokonana z perspektywy obiektywno-subiektywnej⁶⁹⁵. Z reguły dokonanie wypowiedzenia przez pracownika z krótszym okresem wypowiedzenia jest dla niego korzystne. W ocenie postanowień umownych konieczne jest również uwzględnienie woli pracownika, który może mieć interes w wyrażeniu zgody na pozornie niekorzystne dlań rozwiązania. Istotne może się więc okazać nawet subiektywne przekonanie o korzystności postanowienia umownego⁶⁹⁶.

20. Ocena korzystności ma być dokonywana w sposób kompleksowy, z uwzględnieniem wszystkich skutków – zarówno korzystnych, jak i niekorzystnych dla pracownika. Ocena ważności postanowienia umowy o pracę wprowadzającego dłuższy okres jej wypowiedzenia dla pracownika (art. 18 § 2 k.p.) musi być odniesiona do całokształtu regulacji umownych, w sposób zobiektywizowany uwzględniający warunki z chwili zawarcia umowy oraz „bilans korzyści i strat” dla pracownika. Przesunięcie okresu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) wskutek wydłużenia okresu wypowiedzenia nie jest niekorzystne dla pracownika, jeżeli w okresie wypowiedzenia pracownik zgodnie z umową został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia⁶⁹⁷. Oceny „korzystności” postanowień umownych do postanowień regulaminu wynagradzania (art. 18 § 1 k.p.) nie należy dokonywać przez pryzmat ostatecznej wysokości wynagrodzenia po zsumowaniu wszystkich jego składników, ale po skonfrontowaniu odpowiadających sobie postanowień (aktualnych i uprzednich regulaminu i umowy) i stwierdzeniu, że *per saldo* wynagrodzenie (rozumiane jako zespół uregulowań dotyczących tej kwestii) zostało ukształtowane w sposób korzystniejszy⁶⁹⁸. Korzystność postanowienia umowy powinna być oceniona na chwilę zawarcia umowy, a nie na chwilę dokonania wypowiedzenia⁶⁹⁹.
21. Korzystniejsze postanowienia umowne mogą wprowadzać do stosunku pracy uprawnienia pracownicze w rozmiarach większych niż przewidziane przepisami prawa pracy, ale też mogą ustanawiać prawo do świadczeń nieprzewidzianych tymi przepisami⁷⁰⁰. W szczególności korzystniej dla pracownika mogą zostać ukształtowane świadczenia z tytułu podróży służbowej uregulowane w przepisach wykonawczych do Kodeksu pracy⁷⁰¹. Różnego rodzaju świadczenia dodatkowe (tak zwane pozapłacowe) mogą być pracownikowi przyznawane na podstawie art. 18 § 1 k.p. bezpośrednio w zawartej między nim a pracodawcą umowie o pracę⁷⁰². Dodat-

⁶⁹⁵ T. Zieliński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 118.

⁶⁹⁶ Wyrok SN z 26.03.2014 r., II PK 175/13, LEX nr 1455115.

⁶⁹⁷ Wyrok SN z 10.01.2006 r., I PK 97/05, OSNP 2007/3–4, poz. 39.

⁶⁹⁸ Wyrok SN z 5.08.2020 r., I PK 130/19, OSNP 2021/8, poz. 87.

⁶⁹⁹ Wyrok SN z 26.03.2014 r., II PK 175/13, LEX nr 1455115.

⁷⁰⁰ Wyrok SN z 5.10.2016 r., II PK 205/15, LEX nr 2165563.

⁷⁰¹ Wyrok SN z 3.03.2016 r., II PK 3/15, LEX nr 2015133.

⁷⁰² Wyrok SN z 18.03.2015 r., III PK 110/14, LEX nr 1754041: Pracodawca sektora „prywatnego” może (jeśli przejawia taką wolę) zobowiązać się względem pracownika, że w okresie zagranicznego pobytu służbowego pracownika wraz z rodziną pokryje w całości koszty wynikające z uczęszczania przez dziecko pracownika do szkoły zagranicznej.

kowym świadczeniem jest np. świadczenie uznaniowe, przewidziane w umowie o pracę, ale ostatecznie zależne od decyzji pracodawcy⁷⁰³.

- 22.1.** Za dopuszczalne uznaje się postanowienia, które ograniczają możliwość rozwiązania umowy przez pracodawcę, zwiększając trwałość stosunku pracy. Pracodawca może uzgodnić z pracownikiem dłuższy okres wypowiedzenia, niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy⁷⁰⁴ (w zasadzie będzie to jednak dotyczyć wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a nie przez pracownika), a także ograniczyć swoje uprawnienie w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę do ściśle określonych okoliczności⁷⁰⁵. Dopuszczalne jest zastrzeżenie w umowie o pracę dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę k.p.⁷⁰⁶ Dopuszczono również zastrzeżenie na rzecz pracownika kary umownej na wypadek rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę naruszającego jej warunki⁷⁰⁷. Umowa stron stosunku pracy, przewidująca dla pracownika wysokie odszkodowanie na wypadek rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy za wypowiedzeniem przed upływem uzgodnionego przez strony terminu dotyczącego zatrudnienia, może co do zasady być uznana za zgodną z prawem⁷⁰⁸. Jednocześnie za korzystne dla pracownika uznaje się skrócenie okresu wypowiedzenia na wypadek, kiedy to on dokonuje wypowiedzenia, a zatem w okolicznościach, w których pracownikowi może zależeć na szybkim rozwiązaniu umowy o pracę⁷⁰⁹.
- 22.2.** Jako stabilizujące sytuację pracownika i chroniące jego interesy majątkowe akceptowane są również ograniczenia instrumentów prawnych służących niekorzystnej dla pracownika zmianie treści stosunku pracy. Strony mogą umownie wyłączyć stosowanie przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 § 1–3 k.p.), jeżeli jest to korzystne dla pracownika (art. 18 § 1 k.p.)⁷¹⁰. Stabilizacji warunków zatrudnienia, a przez to ochronie pracownika, może również służyć wprowadzenie wymogu formy pisemnej dla skuteczności zmiany lub uzupełnienia umowy o pracę. Dlatego zamieszczenie tego typu postanowienia w umowie o pracę nie może być uznane za mniej korzystne dla pracownika, niż przewidują to przepisy prawa pracy, i wobec tego zgodnie z art. 18 k.p. jest ono wiążące dla stron⁷¹¹.
- 23.1.** Nie narusza zasady uprzywilejowania pracownika ustalenie wynagrodzenia w kwocie netto⁷¹². Oczywiście pod warunkiem, że nie prowadzi to do pogorszenia sytuacji pracownika.
- 23.2.** Niedopuszczalne są natomiast postanowienia indywidualne, które byłyby dla pracownika mniej korzystne niż przepisy i postanowienia prawa pracy. Dotyczy to w szczególności wyłączenia albo ograniczenia uprawnień lub rozszerzenia obowiązków pracowniczych, mających

⁷⁰³ Wyrok SN z 21.07.2009 r., II PK 21/09, OSNP 2011/5–6, poz. 75.

⁷⁰⁴ Wyroki SN: z 12.03.2020 r., II PK 197/18, OSNP 2021/3, poz. 25; z 13.09.2018 r., II PK 141/17, LEX nr 2569740.

⁷⁰⁵ Wyrok SN z 12.03.2020 r., II PK 197/18, OSNP 2021/3, poz. 25.

⁷⁰⁶ Uchwała SN z 9.11.1994 r., I PZP 46/94, LEX nr 11939.

⁷⁰⁷ Wyrok SN z 8.11.2012 r., II PK 103/12, OSNP 2013/19–20, poz. 219.

⁷⁰⁸ Wyrok SN z 9.02.2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008/11–12, poz. 159.

⁷⁰⁹ Wyrok SN z 26.03.2014 r., II PK 175/13, LEX nr 1455115.

⁷¹⁰ Wyrok SN z 3.08.2012 r., I PK 80/11, OSNP 2013/15–16, poz. 175.

⁷¹¹ Wyrok SN z 23.11.2007 r., II PK 97/07, LEX nr 738104. Zastrzeżenie formy pisemnej oznacza w szczególności, że obniżenie ustalonego w tej umowie wynagrodzenia wymaga nie tylko wyrażenia na to zgody przez pracownika, ale zgoda ta musi znaleźć wyraz na piśmie.

⁷¹² Postanowienie SN z 6.02.2013 r., I PZP 3/12, LEX nr 1293707; wyrok SN z 16.06.2016 r., III PK 139/15, LEX nr 2117654.

źródło w prawie pracy. Niedopuszczalne jest skrócenie okresu wypowiedzenia na wypadek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę⁷¹³. Ustalenie w umowie o pracę, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w kwocie netto, a część wynagrodzenia odliczana na zaliczki na podatek dochodowy i składki na ubezpieczenia społeczne nie stanowi wynagrodzenia za pracę, jest nieważne jako sprzeczne z zakazem zrzeczenia się wynagrodzenia za pracę i zasadą uprzywilejowania pracownika (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 84 i art. 300 oraz art. 18 § 2 k.p.)⁷¹⁴. Niedopuszczalne jest umowne zaliczenie pracownika do osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, jeśli nie jest to uzasadnione zajmowanym stanowiskiem. Taka kwalifikacja, niemająca obiektywnego uzasadnienia, pociąga za sobą negatywne konsekwencje dla pracownika, w tym wyłączenie go z zakresu stosowania regulaminu wynagradzania⁷¹⁵ czy określone konsekwencje w sferze czasu pracy. Szczególnym przypadkiem klauzuli abuzywnej jest postanowienie umowy o pracę umożliwiające pracodawcy jednostronną zmianę warunków umowy o pracę (warunków zatrudnienia) wymagających uzgodnienia między stronami, w tym rodzaju pracy, wynagrodzenia za pracę (i jego składników), wymiaru czasu pracy oraz miejsca wykonywania pracy. Nieważna jest klauzula umowna zawierająca bezwarunkową zgodę pracownika na czasową zmianę miejsca pracy w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, to jest bez określenia miejscowości, w której praca miałaby być świadczona, jak również okresu, którego te zmiany dotyczą (art. 18 § 2 k.p.)⁷¹⁶.

24. Zasada korzystności chroni pracownika przed narzucaniem mu warunków zatrudnienia mniej korzystnych niż wynikające z prawa pracy. Nie jest natomiast uniwersalną regułą wykładni w sferze prawa pracy, w tym zasadą wykładni oświadczeń woli stron stosunku pracy. Pracodawca może na podstawie art. 18 § 1 k.p. przyznać pracownikowi świadczenia korzystniejsze, niż wynikają z przepisów prawa pracy (w tym porozumień czy układów zbiorowych pracy), ale takie postanowienia powinny znaleźć się w umowie lub obowiązujących u pracodawcy przepisów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy i uwzględniać zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Natomiast nie można zasady uprzywilejowania pracownika sprowadzać do prostej zależności, by „w razie wątpliwości rozstrzygać na korzyść pracownika”, ponieważ zasady o takiej treści nie da się wyprowadzić z przepisów prawa pracy⁷¹⁷.
25. Oświadczenia woli zwiększające uprawnienia lub ograniczające obowiązki pracownicze mogą być negowane na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących ważności czynności prawnej (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.) lub wad oświadczenia woli (art. 82–88 k.c. w związku z art. 300 k.p.)⁷¹⁸. Strony mogą w umowie podwyższyć wysokość odszkodowania należnego pracownikowi za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, jednakże ważność tej umowy podlega kontroli sądu pracy, również w zakresie jej zgodności z zasadami współżycia społecznego. Nie bez znaczenia jest przy tym charakter pracodawcy. Pracodawcą będącego podmiotem finansowanym ze środków publicznych obowiązują większe rygory prawne oraz ograniczenia w swobodzie dysponowania majątkiem i finansami przez wzgląd na racjonalność, gospodarność i społeczne uzasadnienie podejmowanych działań⁷¹⁹. Nie-

⁷¹³ Wyrok SN z 13.09.2018 r., II PK 141/17, LEX nr 2569740.

⁷¹⁴ Wyrok SN z 9.07.2014 r., I PK 250/13, OSNP 2015/12, poz. 161.

⁷¹⁵ Wyrok SN z 25.09.2007 r., I PK 105/07, OSNP 2008/21–22, poz. 309.

⁷¹⁶ Wyrok SN z 16.12.2008 r., I PK 96/08, OSNP 2010/11–12, poz. 138.

⁷¹⁷ Wyrok SN z 21.04.2021 r., II PSKP 23/21, LEX nr 3232216.

⁷¹⁸ Wyrok SN z 21.07.2009 r., II PK 21/09, OSNP 2011/5–6, poz. 75.

⁷¹⁹ Wyrok SN z 11.04.2006 r., I PK 162/05, OSNP 2007/7–8, poz. 92.

mniej zasady współzycia społecznego, które powinny ograniczać zbyt wysokie zarobki kadry menedżerskiej, są aktualne także w sektorze prywatnym. Działanie wbrew interesowi spółki w szczególnie wyjątkowych sytuacjach stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego ze względu na uchybienie obowiązкови lojalności wobec pracodawcy, co prowadzi do bezwzględnej nieważności czynności prawnej ustalającej nadmiernie wygórowane wynagrodzenie pracownika (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.)⁷²⁰.

26. Pracownik, któremu zagwarantowano w umowie o pracę wygórowane i nieuzasadnione świadczenie, powinien liczyć się z możliwością kwestionowania takiego postanowienia przez pracodawcę poprzez zarzut bezwzględnej nieważności tej czynności (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zarzut ten będzie skuteczny w przypadku naruszenia zasad współzycia społecznego określonych w art. 8 k.p. czy art. 13 k.p. Tak więc choć możliwe jest umowne przyznanie świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń w wyższej wysokości, to takie postanowienia umowne podlegają weryfikacji sądu pracy, który może uznać, że są one nieważne lub miarkować wysokość świadczenia⁷²¹.
27. Zapewnienie pracownikowi odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej w okresie trzech pierwszych miesięcy wypowiedzenia ustalonego umownie na sześć miesięcy, z równoczesnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy, jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego⁷²². Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.)⁷²³. Wprowadzenie do umowy o pracę nieuzasadnionych świadczeń i nawet ich potencjalna nieważność nie wpływają na ważność całej umowy o pracę. Umowa o pracę realizowana zgodnie z jej postanowieniami nie może zostać uznana za nieważną w całości na podstawie art. 58 § 2 k.c. tylko z tego względu, że przyznaje pracownikowi znaczne przywileje, nawet gdy są one nieuzasadnione⁷²⁴.
28. Przepis § 3 stanowi jedno z zabezpieczeń przed naruszaniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Strony umowy o pracę nie mogą – także w drodze porozumienia zmieniającego – uregulować treści stosunku pracy w sposób naruszający tę zasadę (art. 18 § 3 k.p.)⁷²⁵. Ustawodawca posługuje się sankcją nieważności, aby wyeliminować z obrotu stypulacje umowne, które zasadzie tej uchybiają. Są one zastępowane przez odpowiednie przepisy prawa pracy, a z braku takich przepisów postanowienia naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Może to nastąpić w drodze czynności prawnej lub orzeczenia sądu.
29. Źródłem wątpliwości jest zakres stosowania § 3. Użycie sformułowania „postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego” mogłoby sugerować zwięźlenie przedmiotu regulacji do postanowień o charakterze *stricte* dyskryminacyjnym, a zatem powodujących mniej korzystne

⁷²⁰ Wyrok SN z 21.07.2009 r., II PK 21/09, OSNP 2011/5–6, poz. 75.

⁷²¹ Wyrok SN z 20.06.2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001.

⁷²² Wyrok SN z 7.08.2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002/4, poz. 90.

⁷²³ Postanowienie SN z 15.05.2018 r., II UK 333/17, LEX nr 2488689.

⁷²⁴ Wyrok SN z 19.04.2006 r., II PK 306/05, OSNP 2007/9–10, poz. 122.

⁷²⁵ Wyrok SN z 10.02.2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010/17–18, poz. 210.

traktowanie pracownika (strony stosunku pracy) ze względu na kryteria społecznie nieakceptowalne (dyskryminacyjne). Za taką wykładnią mogłoby przemawiać również znaczenie, jakie ustawodawca nadaje pojęciu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, odnosząc je właśnie do naruszeń o charakterze dyskryminacyjnym. Takie podejście byłoby jednak trudne do obrony w ujęciu systemowym. Oznaczałoby bowiem wyłączenie z mechanizmu ochronnego skonstruowanego w § 3 przypadków, w których dochodzi do naruszenia podstawowej zasady prawa pracy, jaką jest zasada jednakowych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.), o ile naruszenie nie może być zakwalifikowane jako dyskryminacja. Co więcej, naruszenie art. 11² k.p. oznaczałoby niezgodność stipulacji umownej z ustawą, co i tak musiałoby prowadzić do jej nieważności i zastąpienia. Działoby się to jednak na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego, a nie w ramach mechanizmu stworzonego na potrzeby stosunków pracy i uwzględniających ich specyfikę. Dlatego już na gruncie § 3 w jego dzisiejszym brzmieniu należy opowiadać się za szerokim ujęciem naruszeń zasady równego traktowania w zatrudnieniu, które będzie obejmować nie tylko przypadki dyskryminacji (art. 11³ k.p.), ale również naruszenia zasady jednakowych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.)⁷²⁶. Artykuł 18 § 3 k.p. ma zastosowanie również do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria (dyskryminacyjne), gdyż z takim nierównym traktowaniem związany jest skutek w postaci nieważności postanowień umownych (choć w końcowym fragmencie przepisu jest mowa o dyskryminacji)⁷²⁷.

30. Postanowienia naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. W ich miejsce stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a z braku takich przepisów należy je zastąpić postanowieniami, które zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają. W przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, czyli stosowanie art. 18 § 3 k.p. i uwzględnienie wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje więc postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika – a przez to faworyzuje innych – wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym⁷²⁸.
31. Ze względów omawianych wcześniej przepisy prawa pracy, które mają zastąpić nieważne postanowienia indywidualne, należy rozumieć szeroko. Niezrozumiałe byłoby ograniczenie mechanizmu zastępowania do przepisów powszechnie obowiązujących z pominięciem postanowień aktów autonomicznych. W wielu obszarach, w tym wynagrodzenia za pracę, to właśnie akty autonomiczne (układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania) stanowią punkt odniesienia dla umów o pracę i to ich postanowienia w naturalny sposób mogą zastępować nieważne stipulacje umowne.

⁷²⁶ Por. A. Tomanek, *Zasady równych praw i niedyskryminacji (art. 11² i 11³ k.p.) oraz konsekwencje prawne ich naruszenia*, PiZS 2024/5, s. 3–11.

⁷²⁷ Wyrok SN z 18.09.2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016/2, poz. 17.

⁷²⁸ Wyrok SN z 18.09.2014 r., III PK 136/13.

32. Z braku odpowiednich przepisów prawa pracy w miejsce nieważnych postanowień powinny zostać wprowadzone postanowienia niedyskryminacyjne, czyli (w świetle wcześniejszych uwag) postanowienia, które nie prowadzą do nierównego traktowania pracowników, w tym do ich dyskryminacji. Postanowienia te mogą zostać uzgodnione przez strony stosunku pracy i są wprowadzane w drodze czynności prawnej. Z braku takiego uzgodnienia i w razie sporu między stronami uprawniony do implementacji odpowiednich warunków jest sąd pracy. Powyższe stanowi wyjątek od zasady niekształtowania treści stosunku pracy przez sąd pracy (art. 262 § 2 pkt 1 k.p.). Zakaz z art. 262 § 2 pkt 1 k.p. nie obejmuje sytuacji nierównego traktowania (także dyskryminacji). W razie naruszenia zasady równego traktowania sąd ustala wynagrodzenie na wymaganym poziomie i konsekwentnie kształtuje je na przyszłość. Nie wystarczy, że pracodawca przyzna pracownikowi kolejną (wyższą) stawkę zaszerzegowania z zakładowego prawa płacowego, gdy nadal będzie niższa niż właściwa na podstawie art. 11² k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.⁷²⁹
33. Kolejną kwestią jest moment, od którego nowe warunki obowiązują. Nieważność postanowień naruszających zasadę równego traktowania ma charakter *ex tunc*. Powstaje natomiast pytanie, czy zastąpienie wywołuje skutek już od momentu nieważności, czy dopiero na przyszłość. Automatyczne zastępowanie, analogicznie do konstrukcji przewidzianej w § 2, nastąpi w razie istnienia przepisów prawa pracy możliwych do zastosowania. Powstają natomiast wątpliwości, czy taka konstrukcja jest możliwa do zastosowania w drodze wprowadzenia nowych postanowień – czy to w drodze czynności prawnej, czy orzeczenia sądu. Jakkolwiek wcześniejsze postanowienia zostały dotknięte sankcją nieważności *ex tunc*, zastąpienie nie ma charakteru automatycznego. Jest wynikiem działania stron stosunku pracy albo organu orzekającego. Możliwe wydaje się stwierdzenie skutku w postaci zastąpienia od momentu nieważności postanowień umownych. Pracownik może też dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym na podstawie art. 18^{3d} k.p.⁷³⁰, albo jeżeli naruszenie nie ma charakteru dyskryminacyjnego, na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. – ze względu na naruszenie art. 11² k.p.⁷³¹

Łukasz Pisarczyk

Art. 18¹. [Zasada zbiorowej reprezentacji praw i interesów pracowników i pracodawców]

§ 1. Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji.

§ 2. Zasady tworzenia i działania organizacji, o których mowa w § 1, określa ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz inne przepisy prawa.

1. Jakkolwiek Kodeks pracy jest kodyfikacją przede wszystkim indywidualnego prawa pracy, to jednak formułuje również podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy: zasadę wolności

⁷²⁹ Wyrok SN z 13.09.2018 r., II PK 135/17, LEX nr 2558680. Zob. też wyrok SN z 18.04.2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013/7–8, poz. 73.

⁷³⁰ Wyrok SN z 22.02.2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7–8, poz. 98. Zob. też wyrok SN z 8.06.2010 r., I PK 27/10, LEX nr 590311.

⁷³¹ Odmienne P. Prusinowski, *Konsekwencje naruszenia zasad równego traktowania i niedyskryminowania w zatrudnieniu*, PiZS 2023/5.

zrzeszania się (wolności koalicji) (art. 18¹ k.p.) oraz udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (art. 18² k.p.), tworzy wreszcie mechanizmy mające umożliwić korzystanie z tychże (art. 18³ k.p.). W ten sposób na poziomie zasad wartości chronione przez prawo pracy zostały ujęte kompleksowo. Ustawodawca wskazuje na obie sfery, w których realizowana jest ochrona interesów pracowniczych: indywidualną oraz zbiorową. Jakkolwiek zbiorowe prawo pracy jest regulowane głównie poza Kodeksem pracy (z pewnymi wyjątkami), ma szerszy od Kodeksu pracy zakres podmiotowy (art. 1¹ u.z.z.), to art. 18¹–18³ k.p. stanowią swoisty łącznik między ustawową regulacją praw i obowiązków pracowników i pracodawców a mechanizmami autonomicznymi, wolnością koalicji i wynikającymi z niej prawami oraz prawem do udziału w zarządzaniu zakładami pracy, które również przyczyniają się do ochrony interesów pracowników, w tym przez kształtowanie warunków pracy i płacy.

2. Wątpliwości pojawiają się co do zakresu podmiotowego norm konstruowanych na podstawie art. 18¹–18³ k.p. O ile Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (art. 1 k.p.), zakres podmiotowy wolności i praw zbiorowych jest szerszy (o czym dalej). Kwestia ta nabierze znaczenia w razie wywodzenia z art. 18¹–18³ k.p. określonych konsekwencji prawnych. Pomimo ograniczenia zakresu podmiotowego Kodeksu pracy zasady te należy postrzegać w szerszym kontekście normatywnym, w tym z perspektywy gwarancji konstytucyjnych i międzynarodowych. W rezultacie trudno byłoby uznać, że pracodawcy czy organy administracji są obowiązani do tworzenia warunków umożliwiających korzystanie z praw zbiorowych (art. 18³ k.p.), ale tylko w odniesieniu do pracowników, a z pominięciem innych ludzi pracy. W Kodeksie pracy zdarzają się przepisy, których zakres stosowania wykracza poza ściśle rozumiane prawo pracy.
3. Wolność zrzeszania się jest wolnością człowieka gwarantowaną w prawie międzynarodowym oraz w Konstytucji. W okresie kształtowania się relacji przemysłowych w drugiej połowie XVIII w. i oraz przez większość XIX w. pracownicy (robotnicy) zrzeszali się spontanicznie, aby poprzez działania zbiorowe uzyskać korzystniejsze warunki zatrudnienia. Działanie zbiorowe umożliwiało zastosowanie wobec pracodawcy różnych środków nacisku, takich jak powstrzymanie się od wykonywania pracy (strajk) czy bojkot towarów. Wobec dominacji idei liberalnych (leseferyzm) i indywidualistycznych zrzeszanie się robotników traktowano jako niedopuszczalne wkroczenie w sferę wolności i praw gospodarczych oraz nieakceptowalne zakłócenie funkcjonowania rynku. Zrzeszenia i akcje zbiorowe były zabraniane i penalizowane (franc. ustawa *Le Chapelier*, bryt. *Cobination Acts* czy późniejsze ustawodawstwo antyzwiązkowe inspirowane przez O. von Bismarcka). W drugiej połowie XIX w. wraz ze zmianami społecznymi i politycznymi nastąpił proces depenalizacji i uznania związków zawodowych, które stały się ważnym elementem nowego ładu społecznego⁷³². Dokonywała się również instytucjonalizacja procedur zbiorowych – rokowań oraz sporów zbiorowych. Wiele systemów prawnych uznało normatywny charakter porozumień (układów) zbiorowych⁷³³. W drugiej połowie XX w. nastąpiło uznanie wolności związkowych za wolność podstawowe (konwencje

⁷³² Zob. m.in. L. Mitrus [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 346–347.

⁷³³ Szerzej na ten temat W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 8 i n.

MOP⁷³⁴, w tym fundamentalne konwencje nr 87⁷³⁵ i 98⁷³⁶ oraz konwencje nr 135⁷³⁷, 151⁷³⁸ i 154, art. 11 EKPCz, art. 5 i 6 EKS, art. 28 KPP), a także ich konstytucjonalizacja w wielu systemach prawnych.

4. Realizując wolność zrzeszania się, pracownicy mogą tworzyć organizacje reprezentujące ich interesy i prawa względem pracodawców. Jest to prawo człowieka realizowane w sposób zbiorowy (kolektywny). Sama wolność zrzeszania się nie jest wystarczająca dla realizacji celów, dla których tworzone są związki zawodowe. Niezbędnym korelatem wolności zrzeszania się są prawo do rokowań zbiorowych⁷³⁹ oraz prawo do strajku⁷⁴⁰.
5. Konstytucja gwarantuje wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców (art. 59 ust. 1 Konstytucji RP). Formuluje również gwarancje praw wynikających z wolności zrzeszania się. Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP). Konstytucyjne pojęcie układów zbiorowych pracy jest utożsamiane z normatywnymi porozumieniami zbiorowymi, a zatem nie tylko układami zbiorowymi pracy w rozumieniu działu jedenastego Kodeksu pracy, ale również innymi opartymi na ustawie porozumieniami zbiorowymi⁷⁴¹. Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach (art. 59 ust. 3 Konstytucji RP). Dopuszczalne ograniczenie wolności zbiorowych ma węższy zakres niż w przypadku innych wolności i praw podstawowych. Zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe (art. 59 ust. 4 Konstytucji RP).
6. Wobec istnienia gwarancji międzynarodowych i konstytucyjnych zasada wolności zrzeszania się sformułowana w art. 18¹ k.p. ma przede wszystkim wymiar ideowo-systemowy. Stanowi łącznik między ustawodawstwem pracy, które gwarantuje minimalne warunki zatrudnienia, a mechanizmami zbiorowymi, które ustawodawstwo to uzupełniają. Ustawodawca wskazuje na jedną z wolności pracowniczych, której realizacja przyczynia się do ukształtowania sprawiedliwych i godnych warunków zatrudniania, a w rezultacie do osiągnięcia stanu równowagi

⁷³⁴ Szerzej zob. International Labour Office, *Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, Geneva 2018.

⁷³⁵ Konwencja nr 87 z 9.07.1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125.

⁷³⁶ Konwencja nr 98 z 2.07.1949 r. dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126.

⁷³⁷ Konwencja nr 135 z 2.06.1971 r. dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 179.

⁷³⁸ Konwencja nr 151 z 27.06.1978 r. dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej.

⁷³⁹ Wyrok ETPCz z 12.11.2008 r., Demir i Baykara przeciwko Turcji, skarga nr 34503/97, HUDOC.

⁷⁴⁰ Wyrok ETPCz z 21.04.2009 r. Enerji Yapı-Yol Sen przeciwko Turcji 68959/01, HUDOC.

⁷⁴¹ Zob. Z. Hajn, *Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa*, PiP 2021/5, s. 61–62.

społecznej. Treść stosunku pracy jest kształtowana nie tylko przez ustawę, ale również układy i inne porozumienia zbiorowe, będące rezultatem dialogu i współpracy partnerów społecznych (art. 20 Konstytucji RP).

7. Zakres podmiotowy Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem pewnych wyjątków, został ograniczony do pracowników rozumianych jako osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy (art. 2 k.p.). Wolność zrzeszania się należy postrzegać w szerszej perspektywie gwarancji wolności i praw podstawowych. Ich realizacja nie może być uzależniona od formalnej podstawy zatrudnienia. Decydujący jest charakter wykonywanej pracy i relacji z podmiotem, na rzecz którego praca jest wykonywana. Kluczowe znaczenie ma nierównowaga negocjacyjna, która uzasadnia skorzystanie z reprezentacji zbiorowej w celu efektywnej ochrony interesów indywidualnych, w tym ustalenia sprawiedliwych warunków pracy⁷⁴² (a przez to zapewnienia lub przywrócenia równowagi społecznej).
8. Beneficjentami wolności zrzeszania się są ludzie pracy, czyli ludzie utrzymujący się ze swojej pracy i wykonujący ją na rzecz innego podmiotu, wobec którego potrzebują reprezentacji zbiorowej. Ludźmi pracy w szerokim znaczeniu są również niektórzy pracodawcy osobiście zaangażowani w proces pracy. Korzystanie z pracy innych zmienia jednak pozycję rynkową danej osoby, powodując, że staje się ona podmiotem zatrudniającym. Dlatego kryteriami korzystania z wolności zrzeszania się w związkach zawodowych będą, co do zasady osobiste wykonywanie pracy na rzecz innego podmiotu oraz niezatrudnianie innych osób do wykonywania pracy, która jest źródłem korzystania z wolności związkowych. Wydaje się, że ta ostatnia zasada może podlegać pewnym korektom wówczas, gdy skorzystanie z wolności związkowych przez osobę korzystającą z pomocy innych osób nie zaburzy istoty działania związków zawodowych. Ograniczeniem dla korzystania z wolności związkowych mogą być również wolności gospodarcze i prawo konkurencji (art. 101 TFUE). Początkowe, dość rygorystyczne, stanowisko dotyczące relacji między prawem do rokowań zbiorowych a prawem konkurencji uległo w ostatnim czasie pewnemu złagodzeniu. Trybunał Sprawiedliwości UE uznał prawo do rokowań zbiorowych pozornie samozatrudnionych⁷⁴³. Jeszcze szerzej prawo to zostało sformułowane w Wytycznych Komisji Europejskiej⁷⁴⁴.
9. Za niezgodne ze standardami międzynarodowymi i konstytucyjnymi uznawano ograniczenie wolności zrzeszania się jedynie do pracowników i niektórych innych, stosunkowo wąskich, grup pracujących⁷⁴⁵. Wyrazem realizacji wyroku Trybunału Konstytucyjnego było uznanie przez ustawodawcę wolności zrzeszania się wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową. Wykonującymi pracę zarobkową są nie tylko pracownicy, lecz również osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia się do tego

⁷⁴² Zob. m.in. decyzję Europejskiego Komitetu Społecznego z 12.09.2018 r. w sprawie ICTU przeciwko Irlandii, skarga 123/2016, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-123-2016-dmerits-en>.

⁷⁴³ Wyrok TSUE z 4.12.2014 r., C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, EU:C:2014:2411

⁷⁴⁴ Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników (2022/C 374/02. Dz.Urz. UE C 123 z 18.03.2022 r., s. 01). Komisja Europejska zadeklarowała niewystępowanie przeciwko rokowaniom zbiorowym dla samozatrudnionych oraz ekonomicznie zależnych. Na ten temat zob. m.in. A. Giedrewicz-Niewińska, M. Kurzynoga *Zakres podmiotowy prawa do rokowań zbiorowych w Konstytucji RP a prawo międzynarodowe i unijne*, PiZS 2023/3, s. 10–21.

⁷⁴⁵ Wyrok TK z 2.06.2015 r., K 1/13, Dz.U. poz. 791.

rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, mające takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy (art. 1¹ u.z.z.)⁷⁴⁶.

10. Uznanie wolności zrzeszania się osób niebędących pracownikami nie usiało oznaczać automatycznego rozszerzenia zakresu podmiotowego układów zbiorowych pracy oraz sporów zbiorowych pracy. Misja MOP w Polsce oczekiwała, oprócz samego uznania wolności koalicji, zapewnienia efektywnej ochrony przed dyskryminacją związkową oraz pewnych form udziału niepracowników w kształtowaniu ich warunków zatrudnienia⁷⁴⁷. Ustawodawca zdecydował się jednak na rozszerzenie praw zbiorowych, które stanowią korelat wolności zrzeszania się, na wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową (z ewentualnym zastrzeżeniem wyłączeń w przepisach szczególnych). Przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy („Układy zbiorowe pracy”) stosuje się odpowiednio do innych osób wykonujących pracę zarobkową (art. 21 ust. 3 u.z.z.). Do osób tych stosuje się również przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dotyczące pracowników (art. 6 u.r.s.z.). Konsekwentnie na potrzeby relacji zbiorowych ustawodawca za pracodawcę uznaje nie tylko podmioty zatrudniające pracowników (pracodawców w rozumieniu art. 2 k.p.), ale również podmioty zatrudniające na innych podstawach, nawet jeśli nie mają statusu pracodawcy w rozumieniu art. 2 k.p. (art. 1¹ u.z.z.).
11. W rezultacie ramy prawne relacji zbiorowych mających swoje źródło w wolności zrzeszania się obejmują nie tylko pracowników i pracodawców w rozumieniu Kodeksu pracy, ale również inne osoby wykonujące pracę zarobkową oraz podmioty, które je zatrudniają. Daje to asumpt do formułowania tezy o kształtowaniu się zbiorowego prawa zatrudnienia⁷⁴⁸ przy jednoczesnym zachowaniu indywidualnego prawa pracy ujmowanego wąsko i ograniczonego do stosunków pracy. Rozwój indywidualnego prawa zatrudnienia następował dotychczas nie przez rozszerzanie formuły stosunku pracy, ale przez rozbudowę standardów ochronnych dla osób niebędących pracownikami (przykładem wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla pracujących na podstawie niektórych umów cywilnoprawnych)⁷⁴⁹.
12. Ramy prawne dla realizacji wolności zrzeszania się tworzą: ustawa o związkach zawodowych oraz ustawa o organizacjach pracodawców, do których odsyła art. 18¹ k.p. Ustawy te określają warunki tworzenia i przystępowania do tych zrzeszeń odpowiednio przez pracowników i inne osoby wykonujące pracę zarobkową oraz pracodawców w rozumieniu art. 1¹ u.z.z. Korzystanie z praw stanowiących korelat wolności zrzeszania się regulują różne przepisy.
13. Prawo do rokowań zbiorowych regulują przede wszystkim przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy („Układy zbiorowe pracy”), które stosuje się odpowiednio do innych osób wykonujących pracę zarobkową (art. 21 ust. 3 u.z.z.). Układ zbiorowy pracy został ukształtowany jako porozumienie normatywne, które jest skuteczne nie tylko dla stron układu i podmiotów przez nie reprezentowanych (pracodawcy zrzeszeni w organizacjach pracodawców), lecz

⁷⁴⁶ Szerzej na ten temat m.in. K.W. Baran, *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, PiZS 2018/9, s. 2–4.

⁷⁴⁷ Sprawozdanie z pomocy technicznej MOP, <https://www.solidarnosc.org.pl/projekty-i-dokumenty/skarga-nr-2888-dot-prawa-koalicji-i-ochrony-zwiazkowej-osob-swiadczaczych-prace-na-podstawie-umow-cywilnoprawnych-i-samozatrudnionych/>.

⁷⁴⁸ K.W. Baran, *Wprowadzenie w: Zbiorowe prawo zatrudnienia*, red. K.W. Baran, s. 21.

⁷⁴⁹ Zob. m.in. M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.

również dla pracowników zatrudnionych u pracodawców objętych zakresem stosowania układu. Układ zbiorowy pracy, obok praw i obowiązków jego stron (art. 240 § 1 pkt 2 k.p.), określa warunki, jakim ma odpowiadać treść stosunku pracy (art. 240 § 1 pkt 1 k.p.), a także może regulować inne kwestie nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący (art. 240 § 2 k.p.). Obecnie toczą się prace nad ustawą o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych⁷⁵⁰. Nowa regulacja, znajdująca się poza Kodeksem pracy, miałaby znaleźć zastosowanie zarówno do pracowników, jak i innych osób wykonujących pracę zarobkową. Jej wejście w życie oznaczałoby zakończenie procesu kształtowania się zbiorowego prawa zatrudnienia i jego swoistej emancypacji wobec prawa pracy. Projekt zakłada również pewne zmiany, gdy chodzi o zawieranie i stosowanie układów zbiorowych pracy. Głównym celem zmian ma być promocja rokowań zbiorowych i zwiększenie ich zasięgu.

14. W Kodeksie pracy, ustawie o związkach zawodowych oraz w odrębnych przepisach przewidziane są szczególne procedury, których przedmiotem jest negocjowanie innych niż układy porozumień zbiorowych⁷⁵¹. Większość z nich, ze względu na swój związek ze stosunkiem pracy, jest ograniczona do pracowników. Odrębnym aktem prawnym jest ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, która tworzy ramy formalne korzystania z prawa do strajku i innych akcji protestacyjnych. Zakresem stosowania ustawy są objęci pracownicy oraz inne osoby wykonujące pracę zarobkową (art. 6 u.r.s.z.). Porozumienia kończące spory zbiorowe są uznawane za źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Oprócz porozumień kończących etap rokowań i mediacji, w przypadku których ustawodawca sformułował wyraźną podstawę ustawową⁷⁵², za normatywne uznaje się również porozumienia zawierane na późniejszych etapach, w szczególności tzw. porozumienia postrajkowe, w przypadku których oparcie ustawowe jest konstruowane na podstawie całokształtu przepisów ustawy⁷⁵³. Korelatem wolności zrzeszania się jest prawo do zawierania przez partnerów społecznych również innych (nienormatywnych) porozumień (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP)⁷⁵⁴.

Łukasz Pisarczyk

Art. 18². [Zasada udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy]

Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

1. O ile wolność zrzeszania się stanowi wolność człowieka gwarantowaną w prawie międzynarodowym i Konstytucji, o tyle status prawa pracowników do udziału w zarządzaniu zakładem pracy nie jest tak jednoznaczny. Gwarancje praw partycypacyjnych nie mają powszechnego charakteru. Nie są przedmiotem najważniejszych standardów międzynarodowych i konwencji MOP. Bezpośrednich gwarancji w tym zakresie nie tworzy również Konstytucja RP. Prawa partycypacyjne w pewnym zakresie są natomiast elementem, choć w ograniczonym zakresie,

⁷⁵⁰ www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-ukladach-zbiorowych-pracy-i-porozumieniach-zbiorowych

⁷⁵¹ Szerzej na ten temat m.in. A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, Poznań 2013.

⁷⁵² Wyrok SN z 6.05.2003 r., I PK 157/02, „Wokanda” 2004/5, s. 22.

⁷⁵³ M.in. wyrok SN z 6.02.2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007/1–2, poz. 2.

⁷⁵⁴ Szerzej zob. m.in. J. Stelina, *Nienormatywne porozumienia zbiorowe w prawie pracy* [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. M. Latos-Milkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016.

systemu praw podstawowych Unii Europejskiej. Pracownikom i ich przedstawicielom należy zagwarantować, na właściwych poziomach, informację i konsultację we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych (art. 27 KPP). Partycypacja (współdecydowanie) była przewidziana we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 r.

Jednocześnie partycypacja pracownicza stanowi w wielu systemach prawnych ważny mechanizm demokratyzacji stosunków społecznych, upodmiotowienia pracowników oraz jeden ze sposobów realizacji ochrony pracy⁷⁵⁵. Jakkolwiek stworzenie tych gwarancji można wiązać z przyjęciem modelu społecznej gospodarki rynkowej, sama w sobie nie stanowi ona jeszcze wystarczającej podstawy dla formułowania konkretnych praw partycypacyjnych. Nie oznacza bowiem, przynajmniej na tym etapie rozwoju, swoistego upublicznienia całości gospodarki⁷⁵⁶.

2. Co do przedmiotu analizowanego prawa, jest on wyznaczany przez pojęcia zakładu pracy oraz zarządzania nim. Kodeks pracy nie definiuje zakładu pracy. Jest on ujmowany przedmiotowo jako zorganizowana całość, na którą zazwyczaj składają się określone elementy materialne (budynki i pomieszczenia, urządzenia) i majątkowe, struktura organizacyjna oraz struktura zarządzania. W szerszym ujęciu zakład pracy jest konstytuowany również przez załogę⁷⁵⁷ (istota zakładu pracy jest ujmowany inaczej w koncepcji publicznoprawnej⁷⁵⁸). Ze względu na przedmiot prawa pracy zasada udziału w zarządzaniu została ograniczona do zakładu pracy. Nie odnosi się natomiast bezpośrednio do zarządzania przedsiębiorstwem lub inną organizacją, co może stanowić przedmiot regulacji właściwych gałęzi prawa, np. prawa handlowego. Udział w zarządzaniu może być realizowany zarówno w podmiotach publicznych, jak i prywatnych. Realizując prawo do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem lub inną strukturą, której elementem jest zakład pracy, przedstawiciele pracowników uzyskują również bezpośredni albo pośredni wpływ na zarządzanie samym zakładem. Pośredni wpływ na sprawy zakładu pracy stwarza również udział przedstawicieli pracowników w sprawach transgranicznych przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw. Dlatego na kwestie te warto zwrócić uwagę w kontekście realizacji komentowanej zasady. Odrębną instytucją jest tzw. akcjonariat pracowniczy (partycypacja kapitałowa), który w jakimś zakresie umożliwia wpływanie na sprawy organizacji i zakładu pracy, z tym że w drodze wykonywania uprawnień właścicielskich *sensu largo*⁷⁵⁹.
3. Zarządzanie jest rozumiane szerzej od zarządu, obejmując nie tylko decyzje dotyczące sfery majątkowej, ale również organizowanie pracy. Na zarządzanie składają się czynności prawne oraz czynności faktyczne⁷⁶⁰. Zarządzanie można rozumieć jako ogół decyzji mających wpływ na funkcjonowanie zakładu pracy, w tym profilu jego działalności, celów i zakresu działania. Dotyczy to w szczególności organizowania procesu pracy i takich jego aspektów jak czas pracy.

⁷⁵⁵ Na ten temat zob. zwłaszcza J. Wrątny, *Fenomen partycypacji pracowniczej w nurcie przemian stosunku pracy*, Warszawa 2019, s. 45 i n.

⁷⁵⁶ Jak miało to miejsce choćby w koncepcji konstytucji społecznej H. Sinzheimer (por. R. Dukes, *Constitutionalizing Employment Relations: Sinzheimer, Kahn-Freund, and the Role of Labour Law*, "Journal of Law and Society" 2008, Vol. 35, s. 348–350).

⁷⁵⁷ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 1997/5, s. 25.

⁷⁵⁸ Szerzej A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.

⁷⁵⁹ Zob. m.in. J. Wrątny, *Fenomen partycypacji pracowniczej w nurcie przemian stosunku pracy*, Warszawa 2019, s. 169 i n.

⁷⁶⁰ M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2005, s. 42.

4. W art. 18² k.p. ustawodawca nie określił form uczestnictwa w zarządzaniu zakładem pracy. Jego najdalej idącą postacią jest współdecydowanie o sprawach organizacji. Współdecydowanie może stanowić efekt udziału przedstawicieli pracowników w organach pracodawcy lub przyznania przedstawicielom pracowników uprawnień partycypacyjnych w postaci decydowania (albo współdecydowania), wyrażania zgody lub prawa zgłaszania sprzeciwu wobec decyzji dotyczących określonych aspektów funkcjonowania zakładu pracy (silniejsze formy udziału przedstawicieli pracowników). Słabszymi formami udziału pracowników w sprawach zakładu pracy są prawo do informacji i konsultacji lub zgłaszania zaleceń o niewiążącym charakterze⁷⁶¹. Słabsze formy zaangażowania, w tym prawo do informacji, umożliwiają przedstawicielom pracownikom uzyskanie danych na temat planowanych działań oraz (przede wszystkim w przypadku konsultacji) przedstawienie stanowiska strony pracowniczej. Prowadzenie z pracodawcą dialogu daje pewne możliwości oddziaływania na proces decyzyjny, choć nie jest to udział stanowczy. Jakkolwiek można się zastanawiać, czy konsultacja, a zwłaszcza informacja mieszczą się w pojęciu zarządzania, warto zwrócić na nie uwagę jako niewątpliwe formy zaangażowania w sprawy wspólnoty zakładowej.
5. Zakres i zasady realizacji uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy określają odrębne ustawy. Część z nich reguluje bezpośrednio udział w sprawach zakładu pracy, część przyznaje przedstawicielom pracowników kompetencje dotyczące funkcjonowania przedsiębiorstwa lub innej struktury organizacyjnej. Przez udział w sprawach przedsiębiorstwa lub innej struktury organizacyjnej przedstawiciele pracowników mogą jednak mieć bezpośredni lub pośredni wpływ na zarządzanie zakładem pracy.
6. W przeszłości, w warunkach dominacji gospodarczej państwa, udział pracowników w sprawach zakładu pracy zapewniał samorząd załogi przedsiębiorstwa państwowego utworzony przepisami ustawy z 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych⁷⁶². Samorząd stanowił ważny element demokratyzacji społecznych i gospodarczych. Realizował ideę udziału załogi uczestniczy w zarządzaniu, co należy podkreślić, przedsiębiorstwem państwowym (art. 1 ust. 1 u.s.z.p.p.). Jakkolwiek ustawa o przedsiębiorstwie państwowym nadal obowiązuje, jej praktyczne znaczenie jest niewielkie wobec procesów komercjalizacyjnych i likwidacyjnych, które miały miejsce po 1989 r. Liczba istniejących jeszcze przedsiębiorstw państwowych jest niewielka. Konstrukcyjnie samorząd załogi przedsiębiorstwa państwowego stanowi zaawansowaną formę partycypacji pracowniczej i to w odniesieniu do przedsiębiorstwa jako całości.
7. Organami przedsiębiorstwa państwowego są: ogólne zebranie pracowników (delegatów), rada pracownicza i dyrektor przedsiębiorstwa (art. 30 u.p.p.). Kompetencje ogólnego zebrania pracowników (delegatów) i rady pracowniczej określa ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego⁷⁶³. Do samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego należy stanowienie w istotnych sprawach przedsiębiorstwa, wyrażanie opinii, podejmowanie inicjatywy i zgłaszanie wniosków oraz sprawowanie kontroli działalności przedsiębiorstwa (art. 1 ust. 2 u.s.z.p.p.). Organami samorządu załogi są: 1) ogólne zebranie pracowników przedsiębiorstwa, ogólne zebranie pracowników poszczególnych zakładów oraz innych jednostek organizacyjnych wchodzących w skład przedsiębiorstwa; 2) rada pracownicza przedsiębiorstwa, która

⁷⁶¹ Szerzej na ten temat M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu...*, s. 48 i n.

⁷⁶² Ustawa z 25.09.1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych, Dz.U. z 2023 r. poz. 437.

⁷⁶³ Ustawa z 25.09.1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, Dz.U. z 2015 r. poz. 1543.

w statucie samorządu załogi może być nazwana radą robotniczą; 3) rada pracownicza zakładu w przedsiębiorstwie wielozakładowym (art. 2 ust. 1 u.s.z.p.p.).

8. Poza swoimi uprawnieniami partycypacyjnymi (art. 24 ust. 1 u.s.z.p.p.) oraz prawem wyrażania opinii we wszystkich sprawach dotyczących przedsiębiorstwa i jego kierownictwa (art. 25 ust. 1 u.s.z.p.p.) rada pracownicza przedsiębiorstwa jest też uprawniona do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji zgodnie z przepisami ustawy z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (art. 25 ust. 1a u.s.z.p.p.). Samorząd załogi działa również w przedsiębiorstwach mieszanych⁷⁶⁴ zatrudniających co najmniej 50 pracowników (art. 19 u.p.m.). Struktura i kompetencje samorządu zostały ukształtowane w sposób zbliżony do struktury i kompetencji samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego, aczkolwiek z pewnymi modyfikacjami uwzględniającymi specyfikę przedsiębiorstw mieszanych.
9. Tworząc ramy prawne przekształceń własnościowych po 1989 r., ustawodawca nie zdecydował się na zachowanie samorządu pracowniczego o kompetencjach partycypacyjnych w spółkach powstałych w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych. Była to decyzja o wymiarze przede wszystkim gospodarczym i politycznym, a nie prawnym. Forma spółki nie wyklucza istnienia organów partycypacyjnych. Odejście od samorządu pracowniczego było raczej wyrazem dążenia do eliminowania ograniczeń w wykonywaniu uprawnień właścicielskich i uelastycznienia procesów gospodarczych. Uczestnictwo w sprawach przedsiębiorstwa (a pośrednio też) zakładu pracy miało być zapewnione przez udział przedstawicieli pracowników w organach spółek powstałych w wyniku komercjalizacji – w radach nadzorczych, a w niektórych przypadkach również w zarządach. Jakkolwiek członkostwo przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej nie stanowi udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem w ścisłym znaczeniu, zapewnia pewien wpływ na działania zarządcze.

Udział w zarządzaniu organizacją (a przez to również zakładem pracy) w ścisłym znaczeniu ma miejsce wówczas, gdy przedstawiciele pracowników wchodzić w skład zarządu spółki. W spółkach powstałych w drodze komercjalizacji, a także po zbyciu przez Skarb Państwa ponad połowy akcji spółki, pracownicy wybierają jednego członka zarządu, jeżeli średnioroczne zatrudnienie w spółce wynosi powyżej 500 pracowników. Zasady oraz tryb wyboru i odwołania przez pracowników członka zarządu określa statut (art. 16 ust. 1 u.i.k.). Postanowienia statutu dotyczące wyborów uwzględniają zasady powszechności, tajności oraz bezpośredniego udziału pracowników. Wynik wyborów jest wiążący dla organu powołującego zarząd (art. 16 ust. 2 u.i.k.).

Podobny mechanizm jak w przypadku komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych został zastosowany w kontekście przekształceń przedsiębiorstw komunalnych w jednoosobowe spółki gminne z dniem 1.07.1997 r.⁷⁶⁵

10. Słabsze formy udziału przedstawicieli pracowników w sprawach zakładu pracy przewiduje ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, implementująca do polskiego porządku prawnego dyrektywę 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11.03.2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania

⁷⁶⁴ Ustawa z 10.07.1985 r. o przedsiębiorstwach mieszanych, Dz.U. Nr 32, poz. 142 ze zm.

⁷⁶⁵ Ustawa z 20.12.1996 r. o gospodarce komunalnej, Dz.U. z 2021 r. poz. 679.

konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej⁷⁶⁶. Ustawę, przynajmniej w wymiarze formalnym, można uznać za jeden z najważniejszych przejawów zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli w sprawy wspólnoty zakładowej. Potencjał regulacji nie znajduje jednak odzwierciedlenia w praktyce jej funkcjonowania. Przepisy ustawy stosuje się do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników (art. 1 ust. 2 u.i.k.). Przepisów ustawy dotyczących zasad wyboru rady pracowników i ochrony jej członków nie stosuje się do: 1) przedsiębiorstw państwowych, w których tworzony jest samorząd załogi przedsiębiorstwa; 2) przedsiębiorstw mieszanych zatrudniających co najmniej 50 pracowników; 3) państwowych instytucji filmowych. W tych podmiotach prawo do informacji i konsultacji jest realizowane przez radę pracowniczą (art. 1 ust. 3 i 4 u.i.k.). Z zastrzeżeniem możliwych modyfikacji w skład rady pracowników wchodzi u pracodawcy zatrudniającego: 1) od 50 do 250 pracowników – 3 pracowników; 2) od 251 do 500 pracowników – 5 pracowników; 3) powyżej 500 pracowników – 7 pracowników (art. 3 ust. 1 u.i.k.). Członkowie rady są wybierani przez załogę na wniosek grupy pracowników liczącej co najmniej 10 (u pracodawców zatrudniających nie więcej niż 100 pracowników albo 20 osób (u pracodawców zatrudniających więcej niż 100 pracowników) (art. 4 u.i.k.). Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi, z wyjątkiem pracowników młodocianych (art. 9 ust. 1 u.i.k.). Bierne prawo wyborcze przysługuje pracownikowi, który przepracował u pracodawcy nieprzerwanie co najmniej rok, chyba że pracodawca działa krócej (art. 9 ust. 2 u.i.k.). Kadencja rady pracowników trwa 4 lata od dnia jej wyboru (art. 11 ust. 1 u.i.k.). Co jednak istotne, wybory członków rady pracowników organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy co najmniej 10% pracowników (art. 8 ust. 1 u.i.k.). Pracownicy podejmują taką inicjatywę stosunkowo rzadko, co powoduje, że rady funkcjonują u stosunkowo niewielu pracodawców spełniających warunki ustawowe.

11. Rady pracowników nie mają uprawnień stanowczych. Przysługuje im prawo do informacji i konsultacji. Przedmiotem uprawnień rady pracowników są 1) działalność i sytuacja ekonomiczna pracodawcy oraz przewidywane w tym zakresie zmiany; 2) stan, struktura i przewidywane zmiany zatrudnienia oraz działania mające na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia; 3) działania, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia (art. 14 ust. 1 u.i.k.). W odniesieniu do działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy rada otrzymuje informację, w odniesieniu do której może przedstawić swoją opinię (art. 14 ust. 1 u.i.k.). W pozostałych sprawach przekazanie informacji stanowi punkt wyjścia do przeprowadzenia konsultacji z radą pracowników. Pracodawca przekazuje informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników (art. 14 ust. 2 u.i.k.). Pracodawca przekazuje informacje w terminie, formie i zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach, w których przewidziane są konsultacje, przygotowanie się do tych konsultacji (art. 14 ust. 3 u.i.k.). Konsultacje powinny być prowadzone w dobrej wierze i z poszanowaniem interesów stron (art. 15 ust. 3 u.i.k.), na odpowiednim poziomie kierowniczym, wreszcie w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia pomiędzy radą pracowników a pracodawcą (art. 15 ust. 2 u.i.k.). Prowadzenie dialogu z pracodawcą, zwłaszcza w ramach konsultacji, daje jednak pewien wpływ na sprawy organizacji. Pozwala przedstawić stanowisko strony pracowniczej, a w niektórych przypadkach również wpłynąć na decyzję pracodawcy. Odbywa się to jednak w ramach narzędzi miękkich, co powoduje, że kompetencji rad nie

⁷⁶⁶ Dz.Urz. UE L 80 z 23.03.2002 r., s. 29.

można uznać za zarządcze w ścisłym znaczeniu. Najdalej idącą formą zaangażowania rady pracowników jest porozumienie z pracodawcą, które ma jednak charakter fakultatywny.

12. Udział przedstawicieli pracowników w strukturach transgranicznych stanowi ważny element europejskiego prawa pracy⁷⁶⁷. Standardy unijne zostały transponowane do prawa polskiego⁷⁶⁸. Rozwiązaniem w pewnym sensie modelowym są europejskie rady zakładowe. Fundamentem ich działania jest dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 6.05.2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym⁷⁶⁹, która zastąpiła wcześniejszą dyrektywę Rady 94/45/WE z 22.09.1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym⁷⁷⁰. Transpozycji standardów unijnych do prawa polskiego dokonano przepisami ustawy z 5.04.2002 r. o europejskich radach zakładowych⁷⁷¹. Rady są tworzone w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Ich członkami są przedstawiciele pracowników z państw członkowskich, w których znajdują się zakłady lub przedsiębiorstwa należące do danej struktury (przy spełnieniu odpowiednich warunków liczbowych). Alternatywą dla utworzenia europejskiej rady zakładowej jest stworzenie odpowiednich procedur informacyjno-konsultacyjnych. Z braku odmiennego porozumienia między zarządem centralnym a specjalnym zespołem negocjacyjnym informacje i konsultacje z europejską radą zakładową obejmują w szczególności zagadnienia dotyczące: 1) struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym; 2) sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji; 3) sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie; 4) wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych; 5) wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych; 6) zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz przeniesienia produkcji do innego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa; 7) łączenia i podziału przedsiębiorstw lub zakładów pracy; 8) ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy; 9) zwolnień grupowych. Jakkolwiek przedmiotem procedur są zagadnienia dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy, decyzje podejmowane na tym poziomie mogą oddziaływać na poszczególnych pracodawców i prowadzone przez nich zakłady pracy (art. 29 ust. 3 u.e.r.z.).
13. Pracownicy uczestniczą również w sprawach podmiotów funkcjonujących poza sferą gospodarczą. Odbywa się to z reguły poprzez udział w organach lub innych ciałach mających wpływ na funkcjonowanie całej organizacji, a w rezultacie też zakładu pracy. Wyrazem partycypacji zatrudnionych jest m.in. udział pracowników szkół wyższych⁷⁷² w ich organach, w szczególności w senatach uczelni. Z kolei organami instytutów badawczych⁷⁷³ są rady naukowe (art. 23 u.i.b.).

⁷⁶⁷ Zob. D. Skupień, *Europejskie rady zakładowe*, Toruń 2008.

⁷⁶⁸ Zob. m.in. J. Wrątny, *Fenomen partycypacji pracowniczej w nurcie przemian stosunku pracy*, Warszawa 2019, s. 79 i n.

⁷⁶⁹ Dz.Urz. UE L 122 z 16.05.2009 r., s. 28–44.

⁷⁷⁰ Dz.Urz. UE L 254 z 30.09.1994 r., s. 64.

⁷⁷¹ Dz.U. z 2019 r. poz. 1832.

⁷⁷² Ustawa z 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.

⁷⁷³ Ustawa z 30.04.2010 r. o instytutach badawczych, Dz.U. z 2024 r. poz. 534.

14. W pewnym zakresie za podmiot partycypacyjny mogą być również uznani przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy⁷⁷⁴ oraz związki zawodowe⁷⁷⁵, o ile uczestniczą w podejmowaniu decyzji mających wpływ na zarządzanie całą strukturą organizacyjną lub samym zakładem pracy. Pomimo wielości podmiotów zaangażowanych w jakiś sposób w sprawy organizacji (przedsiębiorstwa) lub zakładu pracy komentowany przepis stanowi chyba najważniejszy przykład rozbieżności między deklaracją przyjętą przez ustawodawcę na poziomie podstawowych zasad prawa pracy a jej realizacją w ramach poszczególnych instytucji prawnych i procedur. Stan obecny nie pozwala przyjąć, że pracownicy rzeczywiście uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy. Udział jest ograniczony do pewnych typów podmiotów lub uzależniony od podjęcia określonych działań przez samych pracowników, co dodatkowo osłabia znaczenie struktur partycypacyjnych. Przyczyną takiego stanu rzeczy nie są jednak kwestie techniczne, ale ustrojowe. Polskie prawo pracy ewoluowało w warunkach liberalizacji i uelastycznienia uzasadnionych koniecznością przeprowadzenia reform i wyzwaniami gospodarczymi. Rozwój partycypacji pracowniczej mógł stanowić przeszkodę w realizacji celów towarzyszących transformacji ustrojowej. Rzeczywista partycypacja stanowi odzwierciedlenie rzeczywistego społecznienia obszaru pracy (czy nawet całej gospodarki). Taki proces w Polsce się jeszcze nie dokonał. Nie ma powszechnego konsensu co do zaangażowania pracowników w sprawy przedsiębiorstw i zakładów pracy. Stan prawny odzwierciedla jedynie aktualne uwarunkowania społeczno-gospodarcze i polityczne. Niemniej jednak zaangażowanie pracowników w sprawy przedsiębiorstw i zarządzanie zakładem pracy stanowią przejaw upodmiotowienia pracujących oraz ważny element społecznej gospodarki rynkowej.

Łukasz Pisarczyk

Art. 18³. [Tworzenie warunków korzystania z uprawnień]

Pracodawcy oraz organy administracji są obowiązani tworzyć warunki umożliwiające korzystanie z uprawnień określonych w przepisach, o których mowa w art. 18¹ i 18².

1. Efektywna realizacja wolności zrzeszania się oraz prawa do udziału w zarządzaniu zakładem pracy zależą od warunków istniejących w otoczeniu społeczno-gospodarczym i politycznym. Stąd nakaz, adresowany do pracodawców oraz organów administracji, tworzenia warunków umożliwiających korzystanie z wolności koalicji (art. 18¹ k.p.) oraz prawa do udziału w zarządzaniu zakładem pracy (art. 18² k.p.). Tworzenie warunków ma dotyczyć korzystania z uprawnień określonych w przepisach, o których mowa w art. 18¹ i 18² k.p., tzn. w ustawie o związkach zawodowych oraz organizacjach pracodawców. Odesłanie to ma w pewnym sensie charakter kaskadowy, ponieważ powołane ustawy regulują część wspomnianych uprawnień, podczas gdy dla innych są źródłem umocowania, kiedy równocześnie szczegółowe ramy prawne są kształtowane przez inne akty prawne. Dotyczy to np. prawa do rokowań zbiorowych, którego najważniejszą postacią są rokowania układowe uregulowane w dziale jedenastym k.p., oraz sporów zbiorowych uregulowanych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

⁷⁷⁴ Zob. m.in. M. Latos-Miłkowska, *Przedstawiciele pracowników wyłaniany w trybie przyjętym u danego pracodawcy*, PiZS 2010/10.

⁷⁷⁵ M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu...*, s. 54 oraz M. Latos-Miłkowska, *Działalność zakładowej organizacji związkowej jako forma partycypacji pracowniczej na szczeblu zakładu pracy* [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001.

2. Ustawodawca nie ogranicza się do sformułowania ogólnego nakazu ułatwiania w korzystaniu z uprawnień zbiorowych, który, zwłaszcza w relacjach między pracodawcami i związkami zawodowymi, byłby niewystarczający, stając się źródłem wątpliwości i konfliktów. Przede wszystkim nie gwarantowałby jednak efektywnego korzystania z wolności i praw zbiorowych, również w kontekście wiążących Polskę standardów międzynarodowych. Dlatego materialne i formalne gwarancje korzystania z praw zbiorowych, w tym zwłaszcza wolności zrzeszania się, zostały wyraźnie sformułowane w odrębnych przepisach.
- 3.1. Przedmiotem szczegółowych gwarancji ustawowych jest wolność zrzeszania się w związkach zawodowych. Ustawa gwarantuje wolność tworzenia i przystępowania do związków zawodowych, a także ich samorządność (art. 1 ust. 1 u.z.z.) i niezależność – w tym od pracodawców oraz organów administracji publicznej i innych organizacji (art. 1 ust. 2 u.z.z.). Zgodnie z art. 2 ust. 1 konwencji MOP nr 98 organizacje pracowników i pracodawców powinny korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji jednych w sprawy drugich bądź bezpośrednio, bądź przez swych przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi. Za akt ingerencji uznaje się w szczególności środki zmierzające do spowodowania utworzenia związku zawodowego, który byłby opanowany przez pracodawcę lub przez organizację pracodawców, albo do wspierania związków zawodowych finansowo lub w inny sposób, w celu podporządkowania tych organizacji kontroli pracodawcy lub organizacji pracodawców (art. 2 ust. 2 konwencji MOP nr 98). Ustawa zabrania jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na przynależność do związków zawodowych, pełnienie funkcji w związkach zawodowych, jak również pozostawanie poza związkiem (art. 3 u.z.z.). Dodatkowo działacze związkowi są chronieni przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku prawnego oraz jednostronną niekorzystną zmianą warunków zatrudnienia. Działania te wymagają zgody odpowiednich organów związkowych, np. zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 u.z.z.).
- 3.2. Co więcej, ustawa tworzy również materialne gwarancje funkcjonowania związków zawodowych, w szczególności zakładowych organizacji związkowych. Pracodawca – na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub umowie – jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej u pracodawcy (art. 33 ust. 1 u.z.z.). Działacze związkowi, w wymiarze uzależnionym od liczebności zakładowej organizacji związkowej, korzystają też ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, o ile zakładowa organizacja związkowa wystąpi z takim wnioskiem (art. 31 u.z.z.). Wreszcie, pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą osoby wykonującej pracę zarobkową, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia tej osoby składkę związkową w zadeklarowanej przez nią wysokości (art. 33¹ ust. 1 u.z.z.).
4. Zasady współpracy między pracodawcami a związkami zawodowymi, w tym zakładowymi organizacjami związkowymi, umożliwiające lub ułatwiające korzystanie z uprawnień związkowych, mogą stanowić przedmiot również autonomicznych uzgodnień między partnerami społecznym – w układach zbiorowych pracy, ale również w innych porozumieniach, nawet jeśli nie mają one odrębnego oparcia ustawowego – w ramach ogólnej autonomii zbiorowej (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP). Partnerzy społeczni mogą uregulować w szczególności zasady prowadzenia działalności związkowej, w tym zasady dostępu do zakładu pracy, komunikowania się z pracownikami czy informowania o działalności związkowej.

5. Ustawa tworzy również gwarancje efektywnego wykonywania funkcji w podmiotach partycypacyjnych. Ze względu na odmienne źródło i charakter uprawnień różny jest też sposób ich realizacji niż w przypadku przedstawicieli związkowych. Pełnienie funkcji w przedstawicielstwach związkowych może być uznane, na zasadach ogólnych, za kryterium dyskryminacyjne (art. 11³ w związku z art. 18^{3a} k.p.). W sposób wyraźny ustawa ogranicza możliwość wypowiedzenia, rozwiązania oraz niekorzystnej dla pracownika jednostronnej zmiany warunków zatrudnienia. Działania te wymagają zgody odpowiedniego podmiotu (np. rady pracowniczej albo rady pracowników). Ustawa przewiduje też zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w celu pełnienia funkcji – z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu

Monika Tomaszewska

Art. 18^{3a}. [Zakaz dyskryminacji – definicje]

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

1. Prawo do równego traktowania wolnego od dyskryminacji jest przykładem tej kategorii praw, które obowiązują powszechnie z tego powodu, że mają swoje umocowanie w źródłach prawa międzynarodowego i ponadnarodowego oraz krajowego⁷⁷⁶.

W źródłach prawa międzynarodowego zakaz dyskryminacji znalazł się chociażby w: Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych⁷⁷⁷ (art. 2 ust. 1)⁷⁷⁸ i Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych⁷⁷⁹ (art. 2 ust. 2), Międzynarodowej konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej⁷⁸⁰, a także w licznych konwencjach MOP, między innymi: konwencji nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w Genewie 29.06.1951 r.⁷⁸¹, konwencji nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjętej w Genewie 25.06.1958 r.⁷⁸², konwencji nr 122 dotyczącej polityki zatrudnienia, przyjętej w Genewie 9.07.1964 r.⁷⁸³ i konwencji nr 156 dotyczącej równości szans i traktowania pracowników obu płci; pracowników mających obowiązki rodzinne, przyjętej w Genewie 23.06.1981 r.⁷⁸⁴ Zakaz dyskryminacji jest także przedmiotem regulacji europejskiego prawa pracy, by wskazać chociażby Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności⁷⁸⁵ (art. 14), a także Europejską Kartę Społeczną oraz zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną (w tym art. 27 wyrażający prawo pracowników mających obowiązki rodzinne do równości szans i do równego traktowania).

Największy wpływ na obecne przepisy Kodeksu pracy wywarło jednak prawo unijne⁷⁸⁶, rozdział IIa Kodeksu pracy wskazuje się zaś jako implementację następujących dyrektyw: dyrektywy Rady 75/117/EWG z 10.02.1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet⁷⁸⁷, dyrektywy Rady 76/207/EWG z 9.02.1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy⁷⁸⁸, dyrektywy Rady 97/80/WE z 15.12.1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć⁷⁸⁹, które zostały zastąpione przez dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, a także dyrektywy Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Istotne zmiany w kwestii zasady

⁷⁷⁶ U. Jackowiak, *Sytuacja pracownicza kobiet*, Gdańsk 1994. Zob. też orzecznictwo powołane w uzasadnieniu wyroku SN z 7.04.2011 r., I PK 232/10, LEX nr 794548.

⁷⁷⁷ Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167.

⁷⁷⁸ M.A. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 1 i 2, Warszawa 2010.

⁷⁷⁹ Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

⁷⁸⁰ Dz.U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187.

⁷⁸¹ Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238.

⁷⁸² Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218.

⁷⁸³ Dz.U. z 1967 r. Nr 8, poz. 31.

⁷⁸⁴ Nieratyfikowana przez Rzeczpospolitą Polską.

⁷⁸⁵ Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.

⁷⁸⁶ L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 58–94; M. Tomaszewska [w:] *Zatrudnienie i ochrona socjalna*, red. Z. Brodecki, Warszawa 2004, s. 255–293, 486–493.

⁷⁸⁷ Dz.Urz. WE L 45 z 19.02.1975 r., s. 19.

⁷⁸⁸ Dz.Urz. WE L 39 z 14.02.1976 r., s. 40.

⁷⁸⁹ Dz.Urz. WE L 14 z 20.01.1998 r., s. 6.

równości i niedyskryminacji wniósł traktat lizboński, ustalając część ogólną do tych zasad (część II TFUE „Niedyskryminacja i obywatelstwo Unii”), a także nadając wiążący charakter Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej⁷⁹⁰ (art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej⁷⁹¹), w której komentowanej zasadzie poświęcono art. 20–26.

2. Prawo do równego traktowania (art. 32 ust. 1) i niedyskryminującego traktowania (art. 32 ust. 2) znajduje swoje podstawy w Konstytucji RP, która ustanawia generalny zakaz dyskryminowania w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Na poziomie norm konstytucyjnych wyraźnie rozróżniono prawo do równego traktowania od zakazu dyskryminacji. Według stanowiska Trybunału Konstytucyjnego podstawową treścią zasady równości jest nakaz jednakowego traktowania podmiotów charakteryzujących się tą samą cechą relewantną (istotną)⁷⁹². Argumenty przemawiające za różnym traktowaniem muszą mieć charakter relewantny (a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, i służyć realizacji tego celu i treści) i proporcjonalny (czyli waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych) i muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych⁷⁹³.

Zasada równości nakazuje identyczne traktowanie wszystkich adresatów norm prawnych znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnej bądź faktycznej. Wobec tego nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych prowadzi do naruszenia równego traktowania i być może nawet dyskryminacji⁷⁹⁴. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną⁷⁹⁵, kryterium zaś różnicowania jest dozwolone, obiektywne i uzasadnione⁷⁹⁶. Niezależnie od tej ogólnej reguły postępowania, Konstytucja RP zawiera liczne przepisy odnoszące się do zasady równości w szczegółowych dziedzinach życia społecznego (art. 6 – równy dostęp do dóbr kultury, art. 33 – równość kobiet i mężczyzn, art. 60 – jednakowe zasady dostępu do służby publicznej, art. 64 ust. 2 – równa ochrona prawa własności i innych praw majątkowych oraz prawa dziedziczenia, art. 68 ust. 2 – równy dostęp do świadczeń publicznej opieki zdrowotnej, art. 70 ust. 4 – równy dostęp do wykształcenia).

Należy też komentowany artykuł połączyć z innymi przepisami Kodeksu pracy, na przykład art. 9 § 4, art. 11², 11³, art. 18 § 3, art. 67¹⁵, 94¹ oraz 94². Nie każde też różne traktowanie pod względem praw czy obowiązków nosi automatycznie znamiona nierówności, gdyż przepisy prawa pracy wprowadzają dyferencjację podmiotów na przykład wtedy, gdy jakość i ilość pracy wykonywanej pracy różni się (art. 78). Z kolei brak dyskryminacji nie oznacza całkowitej identyczności niezależnie od cech osobowych, ponieważ takie cechy jak płeć, wiek

⁷⁹⁰ Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 389.

⁷⁹¹ Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 13, ze zm.

⁷⁹² Wyrok TK z 16.12.1997 r., K 8/97, OTK 1997/5–6, poz. 70, s. 497–505.

⁷⁹³ Por. orzeczenia TK: z 9.03.1988 r., U 7/87, OTK 1988/1, poz. 1; z 3.03.1987 r., P 2/87, OTK 1987/1, poz. 2; z 28.11.1995 r., K 17/95, OTK 1995/3, poz. 18; z 3.09.1996 r., K 10/96, OTK 1996/4, poz. 33; z 29.09.1997 r., K 15/97, OTK 1997/3–4 poz. 37 i z 14.05.2001 r., SK 1/00, OTK 2001/4, poz. 84.

⁷⁹⁴ Wyrok SN z 29.03.2011 r., I PK 231/10, MPP 2011/8, s. 423.

⁷⁹⁵ Wyroki SN: z 12.12.2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003/23, poz. 571; z 23.11.2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005/13, poz. 185; z 9.02.2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008/11–12, poz. 159; z 5.10.2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008/21–22, poz. 311; z 29.03.2011 r., I PK 231/10, MPP 2011/8, s. 423, a także uchwała SN z 8.01.2002 r., III ZP 31/01, OSNP 2002/12, poz. 284.

⁷⁹⁶ Wyrok TK z 16.12.1997 r., K 8/97, OTK 1997/5–6, poz. 70, s. 497–505.

czy przynależność związkowa są kryteriami uzasadniającymi różnicowanie sytuacji prawnej i zachowania równości wobec prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa nie stanowi dyskryminacji zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników należących nawet do tej samej grupy (wyróżnionej ze względu na posiadanie przez nich wspólnej cechy lub właściwości), jeżeli zostało oparte na dozwolonym przez prawo kryterium⁷⁹⁷.

Rozdział IIa został dodany do Kodeksu pracy przez ustawę z 24.08.2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw⁷⁹⁸, a następnie był kilkakrotnie nowelizowany. Ostatnia nowelizacja z 16.05.2019 r. obejmuje między innymi podstawowe zasady z art. 11³ i 18^{3a} k.p. Polega ona na wykreśleniu z treści obu przepisów zwrotu „a także bez względu na”, co w zamierzeniu ma poprawić nie tylko stylistykę tych artykułów, ale przede wszystkim zrównać zasadę równości i zasadę niedyskryminacji przez uczynienie katalogu przesłanek dyskryminacyjnych otwartym. W konsekwencji wprowadzonych zmian, jak czytamy w uzasadnieniu do projektu, każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację⁷⁹⁹. W efekcie wprowadzonych zmian stosowanie przepisów rozdziału IIa staje się jeszcze trudniejsze, rozmywając potrzebną różnicę na naganne zachowanie godzące w cechy człowieka czy różnicujące warunki pracy z powodu innych społecznie nieakceptowalnych kryteriów a nierównym traktowaniem, które nie ma związku z dyskryminacją. Różnica między nierównym traktowaniem a dyskryminacją jest utrzymana, jeśli weźmie się pod uwagę podstawowe zasady prawa pracy wyrażone w art. 11², 11³.

3. Artykuł 18^{3a} k.p. określa krąg podmiotów objętych ochroną przed dyskryminacją, wskazując na kategorię pracowników, tyle że dalsze artykuły zawarte w rozdziale IIa katalog podmiotów znacznie rozszerzają. W tym aspekcie zaznacza się podstawowa różnica między zasadą niedyskryminacji a zasadą równości, gdyż zasada równości dotyczy wyłącznie pracowników, jej zakres bowiem odnosi się do równych praw i warunków pracy z tytułu wykonywania tych samych obowiązków. Z kolei pracownikiem zgodnie z art. 2 k.p. jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Zatem równość praw obejmuje kategorię już zatrudnionych (czynność dokonana) w oparciu o jedną z podstaw nawiązania stosunku pracy, która została wymieniona w tym przepisie.

Zakres normowania rozdziału IIa Kodeksu pracy obejmuje zatrudnienie i warunki zatrudnienia, które to pojęcie wykracza daleko poza stosunek pracy. Na rozszerzony zakres podmiotowy w przypadku zakazu dyskryminacji wskazuje ponadto art. 18^{3d} k.p., w którym mowa o osobie (a nie tylko pracowniku) doznającej aktu dyskryminacji. Oznacza to, że zakres podmiotowy obejmuje osoby, które z uwagi na doznanie dyskryminacji nie stały się pracownikami albo przestały nimi być. Pomocne dla określenia właściwego zakresu podmiotowego mogą też okazać się przepisy cytowanych dyrektyw (2000/43/WE, 2000/78/WE i 2006/54/WE), ponieważ ustalają one szeroki katalog podmiotów objętych ochroną, nie ograniczając tego prawa jedynie do pracowników w rozumieniu prawa krajowego⁸⁰⁰. Ponadto dyrektywy, określając ramy równego traktowania, odnoszą je do „warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji” (art. 3 dyrektywy

⁷⁹⁷ Wyroki SN: z 28.05.2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009/19–20, poz. 256; z 29.03.2011 r., I PK 231/10, MPP 2011/8, s. 423.

⁷⁹⁸ Dz.U. Nr 128, poz. 1405 ze zm.

⁷⁹⁹ Druk sejmowy nr 1653, www.sejm.gov.pl, s. 3.

⁸⁰⁰ I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna*, PiZS 2004/2, s. 2.