

KODEKS PRACY

Komentarz

Ustawy towarzyszące
z orzecznictwem

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska

KOMENTARZE

WYDANIE **13**

KODEKS PRACY

Komentarz Ustawy towarzyszące z orzecznictwem

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska

KOMENTARZE

WYDANIE **13**

Stan prawny na 15 sierpnia 2023 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Violet Design Wioletta Kowalska

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Komentarze do poszczególnych części napisali:

Kazimierz Jaśkowski – art. 3–3¹, art. 9–9¹, art. 18, dział II, art. 101¹–101⁴,
działy V–VII, XI, XIV

Eliza Maniewska – dział I (z wyjątkiem art. 3–3¹, art. 9–9¹, art. 10, 11, 18),
działy III–IV (z wyjątkiem art. 101¹–101⁴), działy VIII–X, XII–XIII, XV

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska – art. 10, 11



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

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2023

ISBN 978-83-8328-748-5

13. 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

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	31
---------------------	----

Od Autorów	45
------------------	----

CZĘŚĆ PIERWSZA KOMENTARZ

USTAWA Z 26.06.1974 R. – KODEKS PRACY	49
---	----

Preambuła (uchylona)	53
-------------------------------	----

Dział pierwszy Przepisy ogólne	54
---	----

Rozdział I Przepisy wstępne	54
Art. 1. [Zakres regulacji]	54
Art. 2. [Definicja pracownika]	55
Art. 3. [Definicja pracodawcy]	58
Art. 3 ¹ . [Podmiot dokonujący czynności z zakresu prawa pracy]	67
Art. 4. (uchylony)	75
Art. 5. [Pragmatyki pracownicze]	75
Art. 6–7. (uchylone)	76
Art. 8. [Nadużycie prawa podmiotowego]	76
Art. 9. [Źródła prawa pracy]	81
Art. 9 ¹ . [Porozumienie o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy]	114

Rozdział II Podstawowe zasady prawa pracy	116
Art. 10. [Prawo do pracy]	116

Art. 11.	[Swoboda nawiązania stosunku pracy]	132
Art. 11 ¹ .	[Poszanowanie dóbr osobistych pracownika]	151
Art. 11 ² .	[Zasada równego traktowania pracowników]	157
Art. 11 ³ .	[Zakaz dyskryminacji]	158
Art. 12.	[uchylony]	163
Art. 13.	[Godziwe wynagrodzenie za pracę]	163
Art. 14.	[Prawo do wypoczynku]	168
Art. 15.	[Bezpieczne i higieniczne warunki pracy]	169
Art. 16.	[Zaspokajanie potrzeb pracowników]	169
Art. 17.	[Podnoszenie kwalifikacji zawodowych]	174
Art. 18.	[Zasada uprzywilejowania pracownika]	175
Art. 18 ¹ .	[Organizacje pracowników i pracodawców]	181
Art. 18 ² .	[Udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy]	181
Art. 18 ³ .	[Tworzenie warunków korzystania z uprawnień]	182
Rozdział IIa		
Równe traktowanie w zatrudnieniu		188
Art. 18 ^{3a} .	[Zakaz dyskryminacji – definicje]	188
Art. 18 ^{3b} .	[Katalog naruszeń zasady równego traktowania]	190
Art. 18 ^{3c} .	[Prawo do jednakowego wynagrodzenia]	191
Art. 18 ^{3d} .	[Naruszenie zasady równego traktowania – prawo do odszkodowania]	191
Art. 18 ^{3e} .	[Ochrona pracownika]	192
Rozdział IIb		
Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy		219
Art. 18 ⁴ .	[Państwowa Inspekcja Pracy]	219
Art. 18 ⁵ .	[Społeczna inspekcja pracy]	219
Rozdział III		
(uchylony)		220
Art. 19–21.	(uchylone)	220
Dział drugi		
Stosunek pracy		221
Rozdział I		
Przepisy ogólne		221
Art. 22.	[Stosunek pracy]	221
Art. 22 ¹ .	[Dane osobowe pracownika]	248
Art. 22 ^{1a} .	[Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika na przetwarzanie przez pracodawcę innych danych osobowych; ochrona danych osobowych pracowników]	249
Art. 22 ^{1b} .	[Warunki przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych]	249

Art. 22 ^{1c} .	[Przesłanki wprowadzenia i sposób przeprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników]	258
Art. 22 ^{1d} .	[Niedopuszczenie pracownika do pracy po przeprowadzeniu kontroli trzeźwości; przeprowadzenie kontroli trzeźwości przez Policję; przeprowadzenie badania krwi]	265
Art. 22 ^{1e} .	[Przesłanki wprowadzenia kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu]	271
Art. 22 ^{1f} .	[Niedopuszczenie pracownika do pracy po przeprowadzeniu kontroli na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu; przeprowadzenie badania krwi lub moczu]	272
Art. 22 ^{1g} .	[Delegacja ustawowa]	274
Art. 22 ^{1h} .	[Odpowiednie stosowanie przepisów do pracodawców organizujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy]	274
Art. 22 ² .	[Monitoring w zakładzie pracy]	275
Art. 22 ³ .	[Monitoring poczty elektronicznej pracownika]	276
Art. 23.	(uchylony)	280
Art. 23 ¹ .	[Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę]	280
Art. 23 ^{1a} .	[Wyjątkowe stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia]	311
Art. 23 ² .	[Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi]	312
Art. 24.	(uchylony)	312
Rozdział II		
Umowa o pracę		312
Oddział 1		
Zawarcie umowy o pracę		312
Art. 25.	[Rodzaje umów]	312
Art. 25 ¹ .	[Ograniczenia w zawieraniu umów o pracę na czas określony]	322
Art. 26.	[Dzień nawiązania stosunku pracy]	331
Art. 26 ¹ .	[Dopuszczalność świadczenia pracy u więcej niż jednego pracodawcy]	332
Art. 27–28.	(uchylone)	333
Art. 29.	[Treść i forma umowy o pracę; przekazanie pracownikowi informacji o warunkach zatrudnienia]	333
Art. 29 ¹ .	[Przekazanie pracownikowi informacji o warunkach zatrudnienia przed wyjazdem do pracy poza granicami kraju]	356
Art. 29 ² .	[Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu]	358

Art. 29 ³ .	[Wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy]	362
Art. 29 ⁴ .	[Ograniczenie dopuszczalności wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę]	363
Oddział 2		
Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę		366
Art. 30.	[Rozwiązanie umowy o pracę]	366
Art. 31.	(uchylony)	384
Oddział 3		
Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem		384
Art. 32.	[Rozwiązanie za wypowiedzeniem]	384
Art. 33–33 ¹ .	(uchylone)	385
Art. 34.	[Okresy wypowiedzenia umowy na okres próbny]	385
Art. 35.	(uchylony)	385
Art. 36.	[Okresy wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony lub nieokreślony]	386
Art. 36 ¹ .	[Upadłość i likwidacja – skrócony okres wypowiedzenia]	390
Art. 36 ² .	[Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia]	395
Art. 37.	[Dni wolne na poszukiwanie pracy]	400
Art. 38.	[Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową]	401
Art. 39.	[Ochrona pracowników w wieku przedemerytalnym]	407
Art. 40.	[Wyłączenie ochrony]	407
Art. 41.	[Ochrona przed wypowiedzeniem]	411
Art. 41 ¹ .	[Upadłość lub likwidacja – wyłączenie ochrony]	413
Art. 42.	[Wypowiedzenie zmieniające; okresowe powierzenie pracownikowi innej pracy]	415
Art. 43.	[Zniesienie zakazu wypowiedzenia warunków pracy i płacy]	439
Oddział 4		
Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę		440
Art. 44.	[Odwołanie od wypowiedzenia]	440
Art. 45.	[Orzeczenia sądu pracy]	441
Art. 46.	(uchylony)	475
Art. 47.	[Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy]	475
Art. 47 ¹ .	[Wysokość odszkodowania]	481
Art. 48.	[Odmowa zatrudnienia po przywróceniu do pracy]	485
Art. 49.	[Skrócony okres wypowiedzenia]	487

Art. 50.	[Odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy terminowej]	489
Art. 51.	[Zaliczenie okresu pozostawania bez pracy do stażu pracy]	490
Oddział 5		
Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia		493
Art. 52.	[Rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika; konsultacja związkowa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia]	493
Art. 53.	[Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika]	511
Art. 54.	(uchylony)	522
Art. 55.	[Rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracownika]	522
Oddział 6		
Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia		532
Art. 56.	[Roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie]	532
Art. 57.	[Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy]	537
Art. 58.	[Granice wysokości odszkodowania]	539
Art. 59.	[Odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy terminowej]	546
Art. 60.	[Rozwiązanie w okresie wypowiedzenia]	548
Art. 61.	[Odesłania]	551
Oddział 6a		
Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia		551
Art. 61 ¹ .	[Odszkodowanie dla pracodawcy]	551
Art. 61 ² .	[Wysokość odszkodowania]	551
Art. 62.	(uchylony)	556
Oddział 7		
Wygaśnięcie umowy o pracę		556
Art. 63.	[Wygaśnięcie umowy z mocy prawa]	556
Art. 63 ¹ .	[Wygaśnięcie umowy wskutek śmierci pracownika]	561
Art. 63 ² .	[Wygaśnięcie umowy wskutek śmierci pracodawcy; utrzymanie stosunku pracy w przypadku przejścia pracownika przez nowego pracodawcę lub ustanowienia zarządu sukcesyjnego]	563
Art. 64–65.	(uchylone)	578
Art. 66.	[Wygaśnięcie umowy z powodu tymczasowego aresztowania]	578
Art. 67.	[Odwołanie do sądu pracy]	579

Rozdział IIa	
(uchylony)	582
Art. 67 ¹ –67 ⁴ . (uchylone)	582
Rozdział IIb	
(uchylony)	582
Art. 67 ⁵ –67 ¹⁷ . (uchylone)	582
Rozdział IIc	
Praca zdalna	582
Art. 67 ¹⁸ . [Pojęcie pracy zdalnej]	582
Art. 67 ¹⁹ . [Uzgodnienia między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej; polecenie wykonywania pracy zdalnej; obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika o wykonywanie pracy zdalnej]	587
Art. 67 ²⁰ . [Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej]	597
Art. 67 ²¹ . [Treść i sposób przekazania informacji o warunkach zatrudnienia w przypadku wykonywania pracy zdalnej]	602
Art. 67 ²² . [Wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy]	603
Art. 67 ²³ . [Ochrona dobrowolności pracy zdalnej]	605
Art. 67 ²⁴ . [Obowiązki pracodawcy związane z organizacją pracy zdalnej; ekwiwalent za pracę zdalną]	606
Art. 67 ²⁵ . [Wyłączenie opodatkowania kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej]	608
Art. 67 ²⁶ . [Ochrona danych osobowych w przypadku wykonywania pracy zdalnej]	608
Art. 67 ²⁷ . [Komunikacja między pracownikiem a pracodawcą w przypadku wykonywania pracy zdalnej]	609
Art. 67 ²⁸ . [Kontrola w miejscu świadczenia pracy zdalnej]	610
Art. 67 ²⁹ . [Zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną]	612
Art. 67 ³⁰ . [Zasada zapewnienia więzi między pracownikiem wykonującym pracę zdalną a zakładem pracy]	612
Art. 67 ³¹ . [Bhp w przypadku wykonywania pracy zdalnej]	613
Art. 67 ³² . [Forma wniosków pracownika wykonującego pracę zdalną]	616
Art. 67 ³³ . [Okazjonalna praca zdalna]	617
Art. 67 ³⁴ . [Stosowanie przepisów o pracy zdalnej do stosunków pracy na innej podstawie niż umowa o pracę]	618

Rozdział III

Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę	618
---	-----

Oddział 1

Stosunek pracy na podstawie powołania	618
Art. 68. [Stosunek pracy na podstawie powołania]	618
Art. 68 ¹ . [Powołanie w wyniku konkursu]	622
Art. 68 ² . [Nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania – forma, termin]	625
Art. 68 ³ . [Rozwiązanie poprzedniego stosunku pracy w związku z powołaniem]	627
Art. 69. [Stosowanie przepisów dotyczących umów na czas nieokreślony]	627
Art. 70. [Odwołanie w każdym czasie – forma i skutki]	629
Art. 71. [Zatrudnienie w okresie wypowiedzenia]	638
Art. 72. [Odwołanie w czasie ochrony]	639

Oddział 2

Stosunek pracy na podstawie wyboru	641
Art. 73. [Stosunek pracy na podstawie wyboru]	641
Art. 74. [Powrót do poprzedniego pracodawcy; wygaśnięcie stosunku pracy]	643
Art. 75. [Odprawa]	645

Oddział 3

Stosunek pracy na podstawie mianowania	646
Art. 76. [Stosunek pracy na podstawie mianowania]	646

Oddział 4

Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	648
Art. 77. [Spółdzielcza umowa o pracę]	648

Dział trzeci

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	651
---	-----

Rozdział I

Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą	651
Art. 77 ¹ . [Przepisy ustalające warunki wynagradzania]	651
Art. 77 ² . [Regulamin wynagradzania]	652
Art. 77 ³ . [Warunki wynagradzania w państwowych jednostkach sfery budżetowej]	666
Art. 77 ⁴ . [uchylony]	667
Art. 77 ⁵ . [Należności z tytułu podróży służbowej]	667

Rozdział Ia

Wynagrodzenie za pracę	682
Art. 78. [Zasady ustalania wysokości wynagrodzenia]	682
Art. 79. (uchylony)	687
Art. 80. [Prawo do wynagrodzenia za pracę wykonaną]	688
Art. 81. [Prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy; okresowe powierzenie pracownikowi innej pracy]	691
Art. 82. [Ustalenie wynagrodzenia za wadliwie wykonaną pracę]	698
Art. 83. [Normy pracy]	699

Rozdział II

Ochrona wynagrodzenia za pracę	701
Art. 84. [Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia]	701
Art. 85. [Termin wypłaty wynagrodzenia]	703
Art. 86. [Forma wypłaty wynagrodzenia]	707
Art. 87. [Potrącenia z wynagrodzenia za pracę; egzekucja z wynagrodzenia za pracę]	716
Art. 87 ¹ . [Kwoty wolne od potrąceń]	728
Art. 88. [Potrącenia na świadczenia alimentacyjne]	731
Art. 89. (uchylony)	731
Art. 90. [Odpowiednie stosowanie przepisów k.p.c. i o egzekucji administracyjnej]	731
Art. 91. [Potrącenia innych należności]	732

Rozdział III

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy	735
Art. 92. [Prawo do wynagrodzenia w czasie niezdolności do pracy; zasilek chorobowy]	735

Rozdział IIIa

Odprowa rentowa lub emerytalna	738
Art. 92 ¹ . [Zasady nabycia odprowy pieniężnej]	738

Rozdział IV

Odprowa pośmiertna	744
Art. 93. [Zasady nabycia odprowy pośmiertnej]	744

Dział czwarty

Obowiązki pracodawcy i pracownika	747
--	------------

Rozdział I

Obowiązki pracodawcy	747
Art. 94. [Podstawowe obowiązki pracodawcy]	747
Art. 94 ¹ . [Informacja o przepisach dotyczących równego traktowania]	757

Art. 94 ² .	[Informacja o możliwości zmiany wymiaru czasu pracy, możliwości awansu, wolnych stanowiskach pracy]	758
Art. 94 ³ .	[Mobbing]	759
Art. 94 ⁴ .	[Archiwizacja dokumentacji pracowniczej]	775
Art. 94 ⁵ .	[Kontynuowanie prowadzenia dotychczasowej dokumentacji pracowniczej w przypadku ponownego nawiązania stosunku pracy]	780
Art. 94 ⁶ .	[Przekazanie pracownikowi informacji o dokumentacji pracowniczej w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy]	782
Art. 94 ⁷ .	[Zniszczenie dokumentacji pracowniczej]	783
Art. 94 ⁸ .	[Zmiana postaci dokumentacji pracowniczej z papierowej na elektroniczną]	783
Art. 94 ⁹ .	[Obowiązek zawiadomienia o zmianie postaci dokumentacji pracowniczej oraz o możliwości odbioru poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej]	785
Art. 94 ¹⁰ .	[Zniszczenie dokumentacji pracowniczej w przypadku nieodebrania jej przez pracownika]	787
Art. 94 ¹¹ .	[Zrównanie papierowej i elektronicznej postaci dokumentacji pracowniczej]	787
Art. 94 ¹² .	[Wniosek o wydanie dokumentacji pracowniczej]	787
Art. 94 ¹³ .	[Czas odbywania i pokrywanie przez pracodawcę kosztów obowiązkowych szkoleń pracowników]	787
Art. 95–96.	(uchylone)	788
Art. 97.	[Świadectwo pracy; sprostowanie świadectwa pracy]	788
Art. 97 ¹ .	[Sądowe zobowiązanie pracodawcy do wydania lub sprostowania świadectwa pracy; sądowe ustalenie uprawnienia do otrzymania lub sprostowania świadectwa pracy]	803
Art. 98.	(uchylony)	806
Art. 99.	[Roszczenie o odszkodowanie]	806
Rozdział II		
Obowiązki pracownika		812
Art. 100.	[Podstawowe obowiązki pracownika]	812
Art. 101.	(uchylony)	820
Rozdział IIa		
Zakaz konkurencji		820
Art. 101 ¹ .	[Zakaz konkurencji dotyczący pracownika pozostającego w stosunku pracy]	820
Art. 101 ² .	[Zakaz konkurencji dotyczący byłego pracownika]	825
Art. 101 ³ .	[Umowa o zakazie konkurencji]	845
Art. 101 ⁴ .	[Stosunek do przepisów odrębnych]	845

Rozdział III

Kwalifikacje zawodowe pracowników	848
Art. 102. [Ustalanie kwalifikacji zawodowych]	848
Art. 103. (utracił moc)	849
Art. 103 ¹ . [Podnoszenie kwalifikacji zawodowych]	849
Art. 103 ² . [Wymiar urlopu szkoleniowego]	850
Art. 103 ³ . [Dodatkowe świadczenia związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych]	850
Art. 103 ⁴ . [Umowa szkoleniowa]	850
Art. 103 ⁵ . [Obowiązek zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę]	851
Art. 103 ⁶ . [Urlop bezpłatny związany z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych]	851

Rozdział IV

Regulamin pracy	868
Art. 104. [Regulamin pracy]	868
Art. 104 ¹ . [Podstawowe elementy regulaminu pracy]	870
Art. 104 ² . [Uzgodnianie treści regulaminu pracy]	873
Art. 104 ³ . [Wejście w życie regulaminu pracy]	875
Art. 104 ⁴ . (uchylony)	876

Rozdział V

Nagrody i wyróżnienia	876
Art. 105. [Tryb przyznawania nagród i wyróżnień]	876
Art. 106–107. (uchylone)	881

Rozdział VI

Odpowiedzialność porządkowa pracowników	881
Art. 108. [Kary porządkowe]	881
Art. 109. [Tryb stosowania kar]	884
Art. 110. [Forma i treść zawiadomienia o zastosowaniu kary]	886
Art. 111. [Zasady stosowania kar]	888
Art. 112. [Sprzeciw; wniosek o uchylenie kary]	888
Art. 113. [Zatarcie kary]	891
Art. 113 ¹ . (uchylony)	891

Dział piąty

Odpowiedzialność materialna pracowników	892
---	-----

Rozdział I

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy	892
Art. 114. [Odpowiedzialność materialna pracownika]	892
Art. 115. [Zasada adekwatności; związek przyczynowy]	900
Art. 116. [Ciężar dowodu]	901

Art. 117.	[Ograniczenie odpowiedzialności]	901
Art. 118.	[Zbiorowe wyrządzenie szkody]	903
Art. 119.	[Ograniczenie wysokości odszkodowania]	903
Art. 120.	[Szkoda wyrządzona przez pracownika osobie trzeciej]	905
Art. 121.	[Obniżenie odszkodowania w drodze umowy]	909
Art. 121 ¹ .	[Uгода z klauzulą wykonalności]	911
Art. 122.	[Szkoda wyrządzona umyślnie]	911
Art. 123.	(uchylony)	914
Rozdział II		
Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi		914
Art. 124.	[Zakres odpowiedzialności za mienie powierzone]	914
Art. 125.	[Wspólna odpowiedzialność pracowników za mienie powierzone]	920
Art. 126.	[Delegacja ustawowa]	923
Art. 127.	[Odpowiednie stosowanie przepisów]	925
Dział szósty		
Czas pracy		926
Rozdział I		
Przepisy ogólne		926
Art. 128.	[Czas pracy – definicja]	926
Rozdział II		
Normy i ogólny wymiar czasu pracy		933
Art. 129.	[Wymiar czasu pracy]	933
Art. 129 ¹ –129 ¹¹ .	(uchylone)	939
Art. 130.	[Zasady ustalania wymiaru czasu pracy]	939
Art. 131.	[Przeciętny tygodniowy czas pracy]	941
Rozdział III		
Okresy odpoczynku		942
Art. 132.	[Minimalny dobowy odpoczynek od pracy]	942
Art. 133.	[Minimalny tygodniowy odpoczynek od pracy]	946
Art. 134.	[Prawo do przerwy]	948
Rozdział IV		
Systemy i rozkłady czasu pracy		949
Art. 135.	[System równoważnego czasu pracy]	949
Art. 136.	[Zmodyfikowany system równoważnego czasu pracy]	951
Art. 137.	[Równoważny system czasu pracy – pilnowanie mienia, straż, ratownictwo]	952
Art. 138.	[System czasu pracy w ruchu ciągłym]	952
Art. 139.	[System przerywanego czasu pracy]	955

Art. 140.	[System zadaniowego czasu pracy]	958
Art. 140 ¹ .	[Ruchomy czas pracy]	960
Art. 141.	[Przerwa w pracy]	962
Art. 142.	[Indywidualny rozkład czasu pracy]	963
Art. 142 ¹ .	[Obowiązek uwzględnienia wniosku o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, ruchomego czasu pracy lub w indywidualnym rozkładzie czasu pracy]	964
Art. 143.	[System skróconego tygodnia pracy]	966
Art. 144.	[System pracy weekendowej]	967
Art. 145.	[System skróconego czasu pracy]	969
Art. 146.	[Dopuszczalność pracy zmianowej]	970
Art. 147.	[Wymiar dni wolnych od pracy]	971
Art. 148.	[Szczególna ochrona]	971
Art. 148 ¹ .	[Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej]	972
Art. 149.	[Ewidencja czasu pracy]	975
Art. 150.	[Ustalenie systemu i rozkładu czasu pracy]	977
Rozdział V		
Praca w godzinach nadliczbowych		982
Art. 151.	[Dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych; roczny limit godzin nadliczbowych]	982
Art. 151 ¹ .	[Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych]	992
Art. 151 ² .	[Czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych]	997
Art. 151 ³ .	[Dzień wolny za pracę w dniu wolnym od pracy]	999
Art. 151 ⁴ .	[Godziny nadliczbowe kadry zarządzające]	1000
Art. 151 ⁵ .	[Dyżur pracowniczy]	1003
Art. 151 ⁶ .	[Dodatek za nadgodziny po ustaniu stosunku pracy]	1007
Rozdział VI		
Praca w porze nocnej		1009
Art. 151 ⁷ .	[Czas pracy w porze nocnej; pracujący w nocy]	1009
Art. 151 ⁸ .	[Dodatek za pracę w porze nocnej]	1010
Rozdział VII		
Praca w niedziele i święta		1011
Art. 151 ⁹ .	[Dni wolne od pracy]	1011
Art. 151 ^{9a} .	[uchylony]	1014
Art. 151 ^{9b} .	[Ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni – odesłanie]	1014
Art. 151 ¹⁰ .	[Dopuszczalność pracy w niedziele i święta]	1019
Art. 151 ¹¹ .	[Dzień wolny za pracę w niedziele i święta]	1021
Art. 151 ¹² .	[Prawo do wolnej niedzieli]	1025

Dział siódmy		
Urlopy pracownicze		1027
Rozdział I		
Urlopy wypoczynkowe		1027
Art. 152.	[Zakaz zrzeczenia się prawa do urlopu]	1027
Art. 153.	[Nabycie prawa do urlopu]	1029
Art. 154.	[Wymiar urlopu wypoczynkowego]	1031
Art. 154 ¹ .	[Zasady wliczania okresów poprzedniego zatrudnienia]	1032
Art. 154 ² .	[Godzinowy wymiar urlopu]	1032
Art. 155.	[Wliczanie okresów nauki; zakaz sumowania]	1032
Art. 155 ¹ .	[Proporcjonalny wymiar urlopu]	1038
Art. 155 ² .	[Urlop proporcjonalny po okresach nieobecności]	1039
Art. 155 ^{2a} .	[Zasady ustalania wymiaru urlopu]	1039
Art. 155 ³ .	[Zaokrąglenie niepełnego dnia urlopu]	1040
Art. 156–157.	(uchylone)	1042
Art. 158.	[Urlop uzupełniający]	1043
Art. 159–160.	(uchylone)	1043
Art. 161.	[Obowiązek udzielenia urlopu]	1043
Art. 162.	[Podział urlopu na części]	1043
Art. 163.	[Plan urlopów]	1044
Art. 164.	[Przesunięcie terminu urlopu]	1047
Art. 165.	[Obligatoryjne przesunięcie terminu urlopu]	1048
Art. 166.	[Obligatoryjne udzielenie niewykorzystanego urlopu]	1049
Art. 167.	[Możliwość odwołania z urlopu]	1050
Art. 167 ¹ .	[Urlop w okresie wypowiedzenia]	1051
Art. 167 ² .	[Urlop na żądanie]	1052
Art. 167 ³ .	[Wymiar urlopu na żądanie]	1052
Art. 168.	[Ostateczny termin udzielenia urlopu]	1054
Art. 169–170.	(uchylone)	1055
Art. 171.	[Ekwiwalent za urlop]	1056
Art. 172.	[Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego]	1059
Art. 172 ¹ .	[Świadczenie pieniężne za czas urlopu]	1059
Art. 173.	[Delegacja ustawowa]	1059
Rozdział Ia		
Urlop opiekuńczy		1066
Art. 173 ¹ .	[Prawo do urlopu opiekuńczego]	1066
Art. 173 ² .	[Wliczanie okresu urlopu opiekuńczego do okresu zatrudnienia]	1066
Art. 173 ³ .	[Przepisy stosowane do pracownika przebywającego na urlopie opiekuńczym]	1066

Rozdział II

Urlopy bezpłatne	1069
Art. 174. [Zasady udzielenia urlopu bezpłatnego]	1069
Art. 174 ¹ . [Urlop bezpłatny na czas pracy u innego pracodawcy]	1072
Art. 175. (uchylony)	1074

Dział ósmy

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	1075
Art. 175 ¹ . [Definicje]	1075
Art. 176. [Prace wzbronione kobietom w ciąży lub karmiącym dziecko piersią]	1077
Art. 177. [Zakres ochrony w związku z macierzyństwem]	1079
Art. 178. [Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej; zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy; zakaz stosowania systemu przerywanego czasu pracy]	1091
Art. 178 ¹ . [Zmiana rozkładu czasu pracy pracownicy w ciąży]	1092
Art. 179. [Zmiana warunków pracy pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią]	1092
Art. 179 ¹ –179 ⁵ . (uchylone)	1095
Art. 180. [Wymiar urlopu macierzyńskiego; skrócenie urlopu macierzyńskiego]	1096
Art. 180 ¹ . [Urlop macierzyński w przypadku zgonu dziecka]	1113
Art. 181. [Urlop w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej]	1114
Art. 182. [Skrócenie urlopu macierzyńskiego w razie porzucenia dziecka lub umieszczenia go w placówce]	1114
Art. 182 ¹ . (uchylony)	1115
Art. 182 ^{1a} . [Urlop rodzicielski]	1115
Art. 182 ^{1b} . (uchylony)	1116
Art. 182 ^{1c} . [Udzielenie urlopu rodzicielskiego jednorazowo lub w częściach]	1116
Art. 182 ^{1d} . [Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego. Rezygnacja z korzystania z urlopu rodzicielskiego]	1116
Art. 182 ^{1e} . [Praca w czasie urlopu rodzicielskiego]	1116
Art. 182 ^{1f} . [Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego w związku z pracą w trakcie jego trwania]	1117
Art. 182 ^{1g} . [Przepisy stosowane do urlopu rodzicielskiego]	1118
Art. 182 ² . (uchylony)	1124
Art. 182 ³ . [Urlop ojcowski]	1125
Art. 182 ⁴ . (uchylony)	1126
Art. 183. [Urlop w razie adopcji dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie]	1126
Art. 183 ¹ . [Urlop macierzyński – zasady]	1133

Art. 183 ² .	(uchylony)	1133
Art. 184.	[Prawo do zasiłku macierzyńskiego]	1133
Art. 185.	[Badania lekarskie w czasie ciąży]	1137
Art. 186.	[Prawo do urlopu wychowawczego]	1137
Art. 186 ¹ .	(uchylony)	1139
Art. 186 ² .	[Praca w trakcie urlopu wychowawczego]	1139
Art. 186 ³ .	[Rezygnacja z urlopu wychowawczego]	1139
Art. 186 ⁴ .	[Zatrudnienie po powrocie z urlopu]	1139
Art. 186 ⁵ .	[Zaliczenie okresu urlopu do okresu zatrudnienia]	1140
Art. 186 ⁶ .	(uchylony)	1140
Art. 186 ⁷ .	[Obligatoryjne obniżenie wymiaru etatu]	1140
Art. 186 ⁸ .	[Ochrona stosunku pracy w okresie urlopu wychowawczego]	1140
Art. 186 ^{8a} .	[Delegacja ustawowa – wnioski pracowników w sprawie urlopów i dokumenty dołączane do wniosków]	1156
Art. 187.	[Przerwa na karmienie]	1157
Art. 188.	[Dni wolne na opiekę nad dzieckiem]	1158
Art. 188 ¹ .	[Elastyczna organizacja pracy]	1159
Art. 189.	[Prawo do zasiłku opiekuńczego]	1165
Art. 189 ¹ .	[Zakaz kumulacji uprawnień związanych z rodzicielstwem]	1167
Dział dziewiąty		
Zatrudnianie młodocianych		1168
Rozdział I		
Przepisy ogólne		1168
Art. 190.	[Młodociany – definicja]	1168
Art. 191.	[Zasady zatrudniania młodocianych oraz osób niemających 15 lat]	1171
Art. 191 ¹ .	[Zatrudnianie na zasadach określonych dla młodocianych osoby, która ukończyła 18 lat]	1178
Art. 192.	[Opieka i pomoc ze strony pracodawcy]	1178
Art. 193.	[Ewidencja pracowników młodocianych]	1178
Rozdział II		
Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego		1178
Art. 194.	[Odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących umów na czas nieokreślony]	1178
Art. 195.	[Treść umowy w celu przygotowania zawodowego]	1179
Art. 196.	[Wypowiedzenie umowy o pracę z pracownikiem młodocianym]	1180

Rozdział III

Dokształcanie	1181
Art. 197. [Obligatoryjne dokształcanie się pracownika młodocianego]	1181
Art. 198. [Zwolnienie od pracy na naukę]	1182
Art. 199. [Przedłużenie obowiązku dokształcania się]	1182
Art. 200. [Delegacja ustawowa]	1182

Rozdział IIIa

Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe	1183
Art. 200 ¹ . [Zatrudnienie w celu wykonywania prac lekkich]	1183
Art. 200 ² . [Zasady ustalania wymiaru i rozkładu czasu pracy]	1185

Rozdział IV

Szczególna ochrona zdrowia	1186
Art. 201. [Ochrona zdrowia pracowników młodocianych]	1186
Art. 202. [Normy czasu pracy młodocianego]	1188
Art. 203. [Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych i porze nocnej]	1189
Art. 204. [Prace wzbronione pracownikom młodocianym]	1191

Rozdział V

Urlopy wypoczynkowe	1192
Art. 205. [Urlop wypoczynkowy młodocianych]	1192

Rozdział VI

Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	1194
Art. 206. [Przygotowanie zawodowe u pracodawcy rzemieślnika]	1194

Dział dziesiąty

Bezpieczeństwo i higiena pracy	1195
---	-------------

Rozdział I

Podstawowe obowiązki pracodawcy	1195
Art. 207. [Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bhp]	1195
Art. 207 ¹ . [Obowiązek informacyjny pracodawcy wobec pracownika w zakresie bhp]	1199
Art. 208. [Współdziałanie pracodawców; koordynator bhp]	1200
Art. 209. (uchylony)	1201
Art. 209 ¹ . [Obowiązki pracodawcy w zakresie udzielania pierwszej pomocy]	1201
Art. 209 ² . [Obowiązki pracodawcy w przypadku wystąpienia zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników]	1202
Art. 209 ³ . [Uprawnienie pracowników do działania w celu uniknięcia niebezpieczeństwa]	1202

Rozdział II

Prawa i obowiązki pracownika	1204
Art. 210. [Prawo powstrzymania się od wykonywania niebezpiecznej pracy]	1204
Art. 211. [Podstawowe obowiązki pracownika w zakresie bhp]	1207
Art. 212. [Obowiązki osoby kierującej pracownikami w zakresie bhp]	1209

Rozdział III

Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy	1210
Art. 213. [Wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla obiektów i pomieszczeń]	1210
Art. 214. [Standard pomieszczeń pracy]	1210

Rozdział IV

Maszyny i inne urządzenia techniczne	1211
Art. 215. [Bezpieczeństwo i higiena pracy przy obsłudze maszyn]	1211
Art. 216. [Obligatoryjne stosowanie zabezpieczeń]	1212
Art. 217. [Standardy jakości maszyn i urządzeń]	1212
Art. 218. [Narzędzia pracy]	1212
Art. 219. [Wymagania szczególne]	1213

Rozdział V

Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia	1213
Art. 220. [Ustalenie stopnia szkodliwości materiałów]	1213
Art. 221. [Zasady stosowania substancji i preparatów chemicznych]	1214
Art. 222. [Narażenie na czynniki rakotwórcze i mutagenne]	1216
Art. 222 ¹ . [Narażenie na szkodliwe czynniki biologiczne]	1217
Art. 223. [Bezpieczeństwo i higiena pracy przy promieniowaniu jonizującym]	1218
Art. 224. [Obowiązek zapobiegania niebezpieczeństwom dla życia i zdrowia]	1218
Art. 225. [Obligatoryjne stosowanie asekuracji]	1219

Rozdział VI

Profilaktyczna ochrona zdrowia	1219
Art. 226. [Dokumentacja i informacja o ryzyku zawodowym; karta oceny ryzyka zawodowego]	1219
Art. 227. [Zapobieganie chorobom zawodowym]	1220
Art. 228. [Komisja międzyresortowa do spraw NDS]	1221
Art. 229. [Badania profilaktyczne pracowników]	1223
Art. 230. [Uprawnienia w związku z chorobą zawodową]	1229
Art. 231. [Przeniesienie do odpowiedniej pracy]	1231

Art. 232.	[Obowiązek zapewnienia profilaktycznych posiłków i napojów]	1233
Art. 233.	[Obowiązek zapewnienia środków i urządzeń higieniczno-sanitarnych]	1234
Rozdział VII		
Wypadki przy pracy i choroby zawodowe		1235
Art. 234.	[Wypadek przy pracy – obowiązki pracodawcy; postępowanie powypadkowe]	1235
Art. 235.	[Obligatoryjne zgłoszenie przypadku choroby zawodowej]	1239
Art. 235 ¹ .	[Definicja choroby zawodowej]	1240
Art. 235 ² .	[Rozpoznanie choroby zawodowej]	1240
Art. 236.	[Obligatoryjne analizowanie przyczyn wypadków i chorób]	1242
Art. 237.	[Delegacja ustawowa]	1242
Art. 237 ¹ .	[Świadczenia z ubezpieczenia społecznego; jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy]	1247
Rozdział VIII		
Szkolenie		1252
Art. 237 ² .	[Bhp w szkolnych programach nauczania]	1252
Art. 237 ³ .	[Szkolenia bhp]	1253
Art. 237 ⁴ .	[Instrukcje i wskazówki pracodawcy]	1254
Art. 237 ⁵ .	[Delegacja ustawowa]	1255
Rozdział IX		
Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze		1255
Art. 237 ⁶ .	[Prawo do bezpłatnych środków ochrony indywidualnej]	1255
Art. 237 ⁷ .	[Prawo do bezpłatnej odzieży i obuwia roboczego]	1256
Art. 237 ⁸ .	[Rodzaje niezbędnych środków ochrony]	1257
Art. 237 ⁹ .	[Stosowanie i utrzymanie właściwości środków ochrony; ekwiwalent za pranie odzieży roboczej]	1257
Art. 237 ¹⁰ .	[Przechowywanie skażonych środków ochrony]	1258
Rozdział X		
Służba bezpieczeństwa i higieny pracy		1259
Art. 237 ¹¹ .	[Służba bhp]	1259
Rozdział XI		
Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy		1263
Art. 237 ^{11a} .	[Konsultacje w zakresie bhp]	1263
Art. 237 ¹² .	[Komisja bhp]	1266
Art. 237 ¹³ .	[Zadania komisji bhp]	1267
Art. 237 ^{13a} .	[Reprezentacja pracowników]	1268

Rozdział XII

Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi

jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi 1268

Art. 237¹⁴. [Podstawowe obowiązki organów nadzorujących] 1268

Rozdział XIII

Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac

w różnych gałęziach pracy 1269

Art. 237¹⁵. [Delegacja ustawowa] 1269

Dział jedenasty

Układy zbiorowe pracy 1270

Rozdział I

Przepisy ogólne 1271

Art. 238. [Organizacje związkowe – definicje] 1271

Art. 239. [Zakres podmiotowy układu zbiorowego] 1272

Art. 240. [Treść układu zbiorowego] 1274

Art. 241. (uchylony) 1279

Art. 241¹. [Zakres zobowiązań] 1279Art. 241². [Rokowania] 1280Art. 241³. [Zasady prowadzenia rokowań] 1281Art. 241⁴. [Informacja o sytuacji ekonomicznej pracodawcy] 1282Art. 241⁵. [Zasady i forma zawarcia układu] 1284Art. 241⁶. [Wykładnia postanowień układu] 1286Art. 241⁷. [Zasady rozwiązywania i wypowiedzania układu] 1287Art. 241⁸. [Stosowanie postanowień układu po przejściu zakładu
pracy na innego pracodawcę] 1293Art. 241⁹. [Protokoły dodatkowe do układów] 1298Art. 241¹⁰. [Porozumienie o stosowaniu układu] 1300Art. 241¹¹. [Obowiązek wpisu układu do rejestru] 1301Art. 241¹². [Termin wejścia układu w życie] 1307Art. 241¹³. [Stosowanie postanowień układu] 1309

Rozdział II

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy 1321

Art. 241¹⁴. [Ponadzakładowy układ zbiorowy – strony] 1321Art. 241^{14a}. [Rokowania i zawarcie ponadzakładowego układu] 1324Art. 241¹⁵. [Inicjatywa zawarcia ponadzakładowego układu] 1326Art. 241¹⁶. [Wspólna reprezentacja pracowników] 1326Art. 241¹⁷. (uchylony) 1328Art. 241¹⁸. [Rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu] 1329Art. 241¹⁹. [Przechodzenie praw i obowiązków organizacji
związkowych] 1334Art. 241^{20–241²¹}. (uchylone) 1336

Rozdział III

Zakładowy układ zbiorowy pracy	1336
Art. 241 ²² . (uchylony)	1336
Art. 241 ²³ . [Zakres podmiotowy układu zakładowego]	1336
Art. 241 ²⁴ . [Inicjatywa zawarcia układu]	1337
Art. 241 ²⁵ . [Wspólna reprezentacja pracowników]	1339
Art. 241 ^{25a} . (uchylony)	1340
Art. 241 ²⁶ . [Ograniczenia co do treści postanowień układu]	1341
Art. 241 ²⁷ . [Porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy]	1343
Art. 241 ²⁸ . [Rokowania i zawarcie układu zakładowego]	1347
Art. 241 ²⁹ . [Skutki połączenia lub rozwiązania organizacji związkowych]	1350
Art. 241 ³⁰ . [Międzyzakładowa organizacja związkowa]	1352

Dział dwunasty

Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	1353
---	------

Rozdział I

Przepisy ogólne	1353
Art. 242. [Dochodzenie roszczeń przed sądem]	1353
Art. 243. [Ugoda]	1353

Rozdział II

Postępowanie pojednawcze	1354
Art. 244. [Postępowanie pojednawcze w prawie pracy]	1354
Art. 245. [Zasady powoływania komisji pojednawczych]	1354
Art. 246. [Zakaz członkostwa]	1354
Art. 247. [Regulamin w postępowaniu pojednawczym]	1355
Art. 248. [Postępowanie na wniosek pracownika]	1355
Art. 249. [Zespoły komisji]	1355
Art. 250. (uchylony)	1355
Art. 251. [Termin zawarcia ugody]	1355
Art. 252. [Wpis ugody do protokołu]	1355
Art. 253. [Niedopuszczalność zawarcia ugody]	1356
Art. 254. [Przekazanie sprawy sądowi pracy]	1356
Art. 255. [Wykonanie ugody]	1356
Art. 256. [Bezskuteczność ugody]	1356
Art. 257. [Prawo do wynagrodzenia członków komisji]	1356
Art. 258. [Pokrycie kosztów działalności komisji]	1357
Art. 259–261. (uchylone)	1357

Rozdział III	
Sądy pracy	1358
Art. 262.	[Właściwość sądów pracy] 1358
Art. 263.	(uchylony) 1375
Art. 264.	[Terminy dochodzenia roszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy] 1376
Art. 265.	[Zasady przywrócenia terminu] 1376
Art. 266–280.	1383
Dział trzynasty	
Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	1384
Art. 281.	[Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika] 1384
Art. 282.	[Katalog wykroczeń; kara grzywny] 1385
Art. 283.	[Katalog wykroczeń związanych z bhp] 1386
Rozdział II	
(uchylony)	1392
Art. 284–290 ¹ .	(uchylone) 1392
Dział czternasty	
Przedawnienie roszczeń	1393
Art. 291.	[Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy] 1393
Art. 292.	[Dochodzenie przedawnionego roszczenia] 1407
Art. 293.	[Wstrzymanie biegu przedawnienia] 1408
Art. 293 ¹ .	[Wstrzymanie biegu przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy] 1409
Art. 294.	[Bieg przedawnienia] 1410
Art. 295.	[Przerwanie biegu przedawnienia] 1410
Dział czternasty^A	
(uchylony)	1415
Art. 295 ¹ –295 ² .	(uchylone) 1415
Dział piętnasty	
Przepisy końcowe	1416
Art. 296.	(uchylony) 1416
Art. 297.	[Delegacja ustawowa] 1416
Art. 298.	(uchylony) 1417
Art. 298 ¹ .	[Delegacja ustawowa] 1417
Art. 298 ² .	[Delegacja ustawowa – urlopy okolicznościowe] 1418
Art. 298 ³ –299.	(uchylone) 1422
Art. 300.	[Odpowiednie stosowanie przepisów k.c.] 1422
Art. 301.	[Odesłanie] 1427

Art. 302.	[Wliczanie okresów służby do okresu zatrudnienia]	1428
Art. 303.	[Praca nakładcza]	1428
Art. 304.	[Obowiązki pracodawcy w zakresie bhp wobec osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy]	1429
Art. 304 ¹ .	[Obowiązki w zakresie bhp osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy]	1430
Art. 304 ² .	[Członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych]	1430
Art. 304 ³ .	[Osoby prowadzące działalność gospodarczą]	1431
Art. 304 ⁴ .	[Przydzielanie środków ochrony osobom wykonującym prace krótkotrwale]	1431
Art. 304 ⁵ .	[Dopuszczalność zatrudniania młodocianych; tryb wydawania zezwolenia]	1431
Art. 305.	(uchylony)	1436

CZĘŚĆ DRUGA

USTAWY TOWARZYSZĄCE Z ORZECZNICTWEM

USTAWA Z 23.05.1991 R. O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH (wyciąg)	1439
---	------

Rozdział 1

Przepisy ogólne	1440
Art. 1. [Istota związków zawodowych]	1440
Art. 1 ¹ . [Definicje legalne]	1440
Art. 2. [Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych]	1440
Art. 3. [Zakaz nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim]	1441
Art. 4. [Zadania związków zawodowych]	1442
Art. 5. [Działania związków na forum międzynarodowym]	1442
Art. 6. [Szczegółowe cele działania związków zawodowych]	1442
Art. 7. [Reprezentacja praw i interesów pracowniczych]	1443
Art. 8. [Kontrola przestrzegania prawa]	1443
Art. 9. [Struktury organizacyjne związków zawodowych]	1443
Art. 10. [Statuty i uchwały statutowe]	1443
Art. 11. [Ogólnokrajowe i międzynarodowe organizacje pracowników]	1443
Art. 11 ¹ . [Dofinansowanie z budżetu państwa składek członkowskich wnoszonych do międzynarodowych organizacji związkowych]	1443

Rozdział 2

Tworzenie związków zawodowych	1444
Art. 12. [Uchwała o utworzeniu związku zawodowego]	1444
Art. 13. [Statut związku zawodowego]	1445
Art. 14. [Rejestracja w KRS]	1447
Art. 15. [Osobowość prawna]	1447
Art. 16. [Zawiadomienie sądu o zmianie statutu]	1447
Art. 17. [Skreślenie związku zawodowego z rejestru]	1448
Art. 18. (uchylony)	1448

Rozdział 3

Uprawnienia związków zawodowych	1448
Art. 19. [Uprawnienia reprezentatywnej organizacji związkowej]	1448
Art. 19 ¹ . [Uprawnienia reprezentatywnej organizacji związkowej]	1449
Art. 20. [Wnioski o wydanie lub zmianę aktu prawnego]	1450
Art. 21. [Rokowania zbiorowe i układy zbiorowe pracy]	1450
Art. 22. (uchylony)	1450
Art. 23. [Kontrola nad przestrzeganiem prawa]	1450
Art. 24. [Działalność gospodarcza i zwolnienia podatkowe]	1451
Art. 25. [Urlopy bezpłatne członków związku i zwolnienie od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia]	1451
Art. 25 ¹ . [Zakładowa organizacja związkowa]	1453

Rozdział 3a

Reprezentatywna organizacja związkowa	1457
Art. 25 ² . [Status reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej]	1457
Art. 25 ³ . [Status reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej]	1458

Rozdział 4

Zakładowa organizacja związkowa	1459
Art. 26. [Zakres działania zakładowej organizacji związkowej]	1459
Art. 26 ¹ . [Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę]	1460
Art. 27. [Zasady wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych]	1461
Art. 28. [Pozyskiwanie informacji od pracodawcy]	1461
Art. 29. [Uprawnienia w zakresie badania bezpieczeństwa pracy]	1462
Art. 30. [Reprezentowanie przez związek]	1462
Art. 31. [Zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez członka zarządu zakładowej organizacji]	1465

Art. 32.	[Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych]	1472
Art. 33.	[Pomieszczenia i urządzenia potrzebne zakładowej organizacji związkowej]	1485
Art. 33 ¹ .	[Pobieranie składek związkowych]	1485
Art. 34.	[Międzyzakładowa organizacja związkowa]	1486
Art. 34 ¹ .	[Uprawnienia ochronne działaczy organizacji międzyzakładowych]	1487
Art. 34 ² .	[Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy organizacji międzyzakładowych]	1488
Rozdział 5		
Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy		1489
Art. 35.	[Naruszanie wolności związkowej]	1489
Art. 36.	[Działalność związku zawodowego sprzeczna z prawem]	1491
Rozdział 6		
Przepisy szczególne		1491
Art. 37.	[Spór między pracodawcą a organizacją związkową]	1491
Art. 38.	[Odpowiednie stosowanie]	1491
Art. 39.	(uchylony)	1491
USTAWA Z 13.03.2003 R. O SZCZEGÓLNYCH ZASADACH ROZWIĄZYWANIA Z PRACOWNIKAMI STOSUNKÓW PRACY Z PRZYCHYN NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW (wyciąg)		
		1492
Art. 1.	[Zakres regulacji]	1492
Art. 2.	[Konsultacje dotyczące grupowego zwolnienia]	1494
Art. 3.	[Porozumienie w sprawie grupowego zwolnienia]	1495
Art. 4.	[Zawiadomienie powiatowego urzędu pracy o ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia]	1497
Art. 5.	[Wypowiadanie stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia]	1497
Art. 6.	[Termin wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia]	1501
Art. 7.	[Grupowe zwolnienie z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy]	1501
Art. 8.	[Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia]	1501
Art. 9.	[Ponowne zatrudnienie pracownika zwolnionego w ramach grupowego zwolnienia]	1505
Art. 10.	[Zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników]	1507

Art. 11.	[Wyłączenie stosowania przepisów ustawy]	1511
Art. 12.	[Stosowanie przepisów Kodeksu pracy]	1511
Art. 28.	[Przepis przejściowy]	1512
Art. 29.	[Przepis derogacyjny]	1512
Art. 30.	[Data wejścia w życie ustawy]	1512
Indeks rzeczowy		1513

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- dyrektywa 2000/43 – 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, s. 22; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, s. 23)
- dyrektywa 2000/78 – 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, s. 16; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 79)
- dyrektywa 2001/23 – dyrektywa Rady 2001/23/WE z 12.03.2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.Urz. WE L 82, s. 16, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 98)
- dyrektywa 2002/14 – dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11.03.2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.Urz. WE L 80, s. 29, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 219)
- dyrektywa 2003/88 – dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L 299, s. 9;

- Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 381)
- dyrektywa 2006/54 – 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 (wersja przedrukowana) (Dz.Urz. UE L 204, s. 23)
- dyrektywa 2008/104 – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z 19.11.2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.Urz. UE L 327, s. 9)
- dyrektywa 2019/1152 – dyrektywa 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, s. 105)
- dyrektywa 2019/1158 – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 188, s. 79)
- dyrektywa 2022/2041 – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z 19.10.2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 275, s. 33)
- dyrektywa 89/391 – dyrektywa Rady 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, s. 1, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, s. 349)
- dyrektywa 92/85 – dyrektywa Rady 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, s. 1, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 110)
- dyrektywa 93/104 – dyrektywa Rady 93/104/WE z 23.11.1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz.

-
- | | |
|-----------------|--|
| dyrektywa 94/33 | WE L 307, s. 18, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 197) |
| dyrektywa 96/34 | – dyrektywa Rady 94/33/WE z 22.06.1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. UE L 216, s. 12, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 213) |
| dyrektywa 96/71 | – <i>dyrektywa Rady 96/34/WE z 3.06.1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC</i> (Dz.Urz. WE L 145, s. 4, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 285) – <i>utraciła moc</i> |
| dyrektywa 97/81 | – dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16.12.1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.Urz. WE L 18 z 1997 r., s. 1, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 431) |
| dyrektywa 98/59 | – dyrektywa Rady 97/81/WE z 15.12.1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 14 z 1998 r., s. 9, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, s. 267) |
| dyrektywa 99/70 | – dyrektywa Rady 98/59/WE z 20.07.1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225, s. 16, ze zm.; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, s. 327) |
| dyrektywa 99/70 | – dyrektywa Rady 99/70/WE z 28.06.1999 r. dotycząca 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. UE L 175, s. 43; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, s. 368) |
-

EKPC	– Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie 4.11.1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.), a następnie zmieniona i uzupełniona Protokołem nr 14 zmieniającym system kontroli Konwencji (Dz.U. z 2010 r. Nr 90, poz. 587)
EKS (Europejska Karta Społeczna)	– Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.)
Karta Nauczyciela	– ustawa z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2023 r. poz. 984 ze zm.)
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2023 r. poz. 1610 ze zm.)
k.h.	– rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.06.1934 r. – Kodeks handlowy (Dz.U. Nr 57, poz. 502 ze zm.) – nie obowiązuje
k.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2022 r. poz. 1138 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 Międzynarodowej Organizacji Pracy (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 Międzynarodowej Organizacji Pracy (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 2023 r. poz. 1465)
k.p.a.	– ustawa z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2023 r. poz. 775 ze zm.)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2023 r. poz. 1550 ze zm.)
k.p.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2022 r. poz. 1375 ze zm.)
KPP	– Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 389)

k.p.w.	– ustawa z 24.08.2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2022 r. poz. 1124)
k.r.o.	– ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.)
k.s.h.	– ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1467 ze zm.)
k.w.	– ustawa z 20.05.1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz.U. z 2022 r. poz. 2151 ze zm.)
pr. ośw.	– ustawa z 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 900)
pr. przed.	– ustawa z 6.03.2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2023 r. poz. 221 ze zm.)
pr. restr. (Prawo restrukturyzacyjne)	– ustawa z 15.05.2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne (Dz.U. z 2022 r. poz. 2309)
pr. spółdz.	– ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2021 r. poz. 648)
pr. up. (Prawo upadłościowe)	– ustawa z 28.02.2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz.U. z 2022 r. poz. 1520 ze zm.)
p.w.u.r.a.	– ustawa z 13.10.1998 r. – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.)
r.ch.z. (rozporządzenie o chorobach zawodowych)	– rozporządzenie Rady Ministrów z 30.06.2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1836)
r.d.p. (rozporządzenie o dokumentacji pracowniczej)	– rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369 ze zm.)
r.n.p.s.b.	– rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29.01.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. poz. 167 ze zm.)
r.o.d.o. (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)	– 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, s. 1, ze sprost.)

rozporządzenie o badaniach lekarskich	– 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)
rozporządzenie o badaniu trzeźwości	– 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)
rozporządzenie w sprawie wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich	– rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 8.05.2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. poz. 937)
r.p.b.h.p. (rozporządzenie o 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.)
r.p.r.u.z.	– 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.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.s.b.h.p.	– rozporządzenie Rady Ministrów z 2.09.1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 109, poz. 704 ze zm.)
r.s.u.n.p. (rozporządzenie o usprawiedliwianiu nieobecności)	– 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.s.u.w. (rozporządzenie o ustalaniu wynagrodzeń)	– 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 o świadectwach)	– rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862 ze zm.)
r.u.o.p.w.	– rozporządzenie Rady Ministrów z 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870)
r.w.o.	– rozporządzenie Rady Ministrów z 4.10.1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663)
r.w.o.m.p.	– 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.z.u.u.w. (rozporządzenie o urlopach)	– 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.)
TFUE	– Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47)
TUE	– Traktat o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 13)
TWE	– Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 321E z 2006 r., s. 37)
u.COVID (ustawa antykoronawirusowa)	– ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1327)
u.COVID2 (ustawa antykoronawirusowa 2)	– ustawa z 16.04.2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. z 2023 r. poz. 201)
u.COVID3 (ustawa antykoronawirusowa 3)	– ustawa z 14.05.2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. poz. 875 ze zm.)

u.COVID4 (ustawa antykoronawirusowa 4)	– ustawa z 19.06.2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. z 2022 r. poz. 2141)
u.COVID5 (ustawa antykoronawirusowa 5)	– ustawa z 28.10.2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. poz. 2112 ze zm.)
u.COVID6 (ustawa antykoronawirusowa 6)	– ustawa z 9.12.2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2255)
u.COVID7 (ustawa antykoronawirusowa 7)	– ustawa z 24.06.2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1192)
u.c.p.k. (ustawa o czasie pracy kierowców)	– ustawa z 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2022 r. poz. 1473)
u.d.p.p.w. (ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie)	– ustawa z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2023 r. poz. 571)
u.d.p.r.ś.u.	– ustawa z 10.06.2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. z 2021 r. poz. 1140)
u.e.r. (ustawa o emeryturach i rentach)	– ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1251)
u.e.r.z.	– ustawa z 5.04.2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1832)
u.e.z.i.g. (ustawa o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej)	– ustawa z 4.03.2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz.U. z 2022 r. poz. 259)
u.j.p. (ustawa o języku polskim)	– ustawa z 7.10.1999 r. o języku polskim (Dz.U. z 2021 r. poz. 672)

u.k.s.c. (ustawa o kosztach sądowych w sprawach cywilnych)	– ustawa z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1144)
u.m.w.p. (ustawa o minimalnym wynagrodzeniu)	– ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207 ze zm.)
u.o.d.o. (ustawa o ochronie danych osobowych z 2018 r.)	– 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 o ochronie danych osobowych z 1997 r.)	– ustawa z 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 922 ze zm.) – nie obowiązuje
u.o.h.	– ustawa z 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. z 2023 r. poz. 158)
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 2022 r. poz. 2305 ze zm.)
u.o.p. (ustawa o organizacjach pracodawców)	– ustawa z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2022 r. poz. 97)
u.o.r.p. (ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych)	– ustawa z 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1087)
u.p.d.o.f. (ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych)	– ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2647 ze zm.)
u.p.p. (ustawa o przedsiębiorstwach państwowych)	– ustawa z 25.09.1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 437)
u.p.p.k.	– ustawa z 4.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 46)
u.p.s. (ustawa o pracownikach samorządowych)	– ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530)
u.p.u.p.	– ustawa z 16.09.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 765 ze zm.)
u.p.z.i.r.p. (ustawa o promocji zatrudnienia)	– ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 735)
u.r.o.m.p. (ustawa antykrzysowa z 2013 r.)	– ustawa z 11.10.2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 669)

u.r.o.n. (ustawa o rehabilitacji i zatrudnianiu niepełnosprawnych)	– ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 100 ze zm.)
u.r.s.z. (ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych)	– ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123)
u.r.u.s.p. (ustawa antypowodziowa z 2011 r.)	– ustawa z 16.09.2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (Dz.U. z 2023 r. poz. 272)
u.s.k.ż.	– ustawa z 18.04.2002 r. o stanie kłęski żywiolowej (Dz.U. z 2017 r. poz. 1897)
u.s.o.	– ustawa z 7.09.1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2022 r. poz. 2230 ze zm.)
ustawa kominowa	– ustawa z 3.03.2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2019 r. poz. 2136)
ustawa nowelizująca z 2.02.1996 r.	– ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.)
ustawa nowelizująca 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.)
ustawa nowelizująca z 24.08.2001 r.	– ustawa z 24.08.2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 128, poz. 1405 ze zm.)
ustawa nowelizująca 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.)
ustawa nowelizująca 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)
ustawa nowelizująca z 21.11.2008 r.	– ustawa z 21.11.2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 223, poz. 1460)
ustawa nowelizująca z 12.07.2013 r.	– ustawa z 12.07.2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. poz. 896)
ustawa nowelizująca z 25.06.2015 r.	– ustawa z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220)

ustawa nowelizująca 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.)
ustawa nowelizująca z 16.12.2016 r.	– ustawa z 16.12.2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. poz. 2255 ze zm.)
ustawa nowelizująca 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)
ustawa o PIP (ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy)	– ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1614)
ustawa o PIS	– ustawa z 14.03.1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz.U. z 2023 r. poz. 338)
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.)
u.s.u.s. (ustawa systemowa)	– ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1230)
u.s.z.p.p. (ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego)	– ustawa z 25.09.1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz.U. z 2015 r. poz. 1543)
u.ś.p.u.s. (ustawa o świadczeniach w razie choroby i macierzyństwa)	– ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 1732 ze zm.)
u.u.w.ch. (ustawa wypadkowa)	– ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2189)
u.z.c.z. (ustawa o zwalczaniu chorób zakaźnych)	– ustawa z 5.12.2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2023 r. poz. 1284)
u.z.f.ś.s. (ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych)	– ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 998)
u.z.g. (ustawa o zwolnieniach grupowych)	– ustawa z 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) – nie obowiązuje

u.z.n.k. (ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji)	– ustawa z 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2022 r. poz. 1233)
u.z.p.t. (ustawa o pracownikach tymczasowych)	– ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1110)
u.o.g.z. (ustawa o grupowych zwolnieniach)	– ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.)
u.z.s. (ustawa o zarządzie sukcesyjnym)	– 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 o związkach zawodowych)	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854)

Publikatory aktów prawnych, zbiory orzecznictwa i czasopisma

Dz.U.	– Dziennik Ustaw
Dz.Urz. UE	– Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
Dz.Urz. WE	– Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich
ECR	– European Court Reports
M.P.	– Monitor Polski
M.P.Pr.	– Monitor Prawa Pracy
M.P.Pr.-wkl.	– Monitor Prawa Pracy – wkładka
M. Praw.	– Monitor Prawniczy
ONSAiWSA	– Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego i wojewódzkich sądów administracyjnych
OSA	– Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – zbiór urzędowy od lipca 1994 r. do stycznia 2003 r.
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna – zbiór urzędowy od 1995 r.
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Cywilna i Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – zbiór urzędowy od 1963 r. do 1994 r.
OSNKW	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa

OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych – zbiór urzędowy od stycznia 2003 r., od 1.01.2019 r. – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – Zbiór Urzędowy
OSNP-wkł.	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych – wkładka
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich od 1991 r.
OTK	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego – Seria A
OTK-B	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego – Seria B
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PPiPS	– Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej
Pr. Pracy	– Prawo Pracy
Prz. Sejm.	– Przegląd Sejmowy
PS	– Przegląd Sądowy
R.Pr.	– Radca Prawny
Zb. Orz.	– Zbiór Orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości i Sądu

Inne

CEIDG	– Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej
EOG	– Europejski Obszar Gospodarczy
ETPC	– Europejski Trybunał Praw Człowieka
EWG	– Europejska Wspólnota Gospodarcza
KFS	– Krajowy Fundusz Szkoleniowy
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
RM	– Rada Ministrów
SA	– Sąd Apelacyjny
SN	– Sąd Najwyższy
SN (7)	– uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego
TK	– Trybunał Konstytucyjny
TS	– Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (od 1.12.2009 r.; poprzednio do 30.11.2009 r. Europejski Trybunał Sprawiedliwości)
UE	– Unia Europejska

OD AUTORÓW

Przedstawiamy Państwu trzynaste wydanie *Komentarza*, napisanego przede wszystkim z myślą o stosowaniu prawa pracy w praktyce. Składa się on z dwóch części.

Pierwsza zawiera komentarz do Kodeksu pracy. W uwagach do poszczególnych artykułów omówiliśmy także szczegółowo rozporządzenia wykonawcze i ustawy związane z komentowanym przepisem. Szeroko przedstawiamy orzecznictwo Sądu Najwyższego, również nieopublikowane, a także relewantne orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. W związku z rodzącą się nową gałęzią prawa – prawem zatrudnienia, komentujemy także instytucje, które stanowią załączek tej nowej dziedziny związane głównie z zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych (np. minimalna stawka godzinowa; zakaz konkurencji; zakaz dyskryminacji; wypowiedzenie umowy; prawo zrzeszania się w związkach zawodowych; informowanie o przejrzystych i przewidywalnych warunkach pracy). Zawarte są także informacje o stosowaniu wobec pracowników ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. W drugiej części zamieściliśmy ustawę o związkach zawodowych oraz ustawę o grupowych zwolnieniach, jako najczęściej stosowane w praktyce ustawy okołokodeksowe. Uzupełniamy je wyborem istotnych orzeczeń Sądu Najwyższego.

Książkę kończy indeks rzeczowy.

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska

Warszawa, sierpień 2023 r.

CZĘŚĆ PIERWSZA
Komentarz

USTAWA

z 26.06.1974 r.

Kodeks pracy¹

(tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)

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 szczegółowa dyrektywa 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 indykatywnych 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 (czternasta 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 indykatywnych 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 bezpieczeństwa 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).

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.

Odnośnik nr 1 zmieniony przez art. 1 pkt 1 ustawy z 9.03.2023 r. (Dz.U. poz. 641) zmieniającej nin. ustawę z dnia 26.04.2023 r.

PREAMBUŁA
(uchylona)

DZIAŁ PIERWSZY

Przepisy ogólne

ROZDZIAŁ I

Przepisy wstępne

Art. 1. [Zakres regulacji]

Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

1. Kodeks pracy jest **aktem równorzędnym** z innymi aktami rangi ustawowej. Z nadania ustawie nazwy „Kodeks” nie wynika jej formalna nadrzędność wobec innych ustaw (zob. art. 5 i 9 k.p.). Kodeks jest jednakże najważniejszym źródłem prawa w sensie faktycznym i z tego względu, interpretując przepisy innych ustaw – w razie wątpliwości – należy rozumieć je w sposób zgodny z Kodeksem.

2. Kodeks poza prawami i obowiązkami pracowników i pracodawców reguluje jeszcze **inne zagadnienia**: nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy (art. 18⁴–18⁵), sprawy związane z reprezentacją interesów zbiorowych pracodawców i pracowników, a także współzarządzaniem zakładem pracy (art. 18¹–18³), dotyczące układów zbiorowych pracy (art. 238–241³⁰), odpowiedzialności wobec państwa za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281–283) oraz rozpoznawania sporów ze stosunku pracy (art. 242–265). Częściowo reguluje także sytuację prawną osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 22^{1h}, 302–304³), w tym także przez dzieci (art. 304⁵). Na mocy art. 21 ust. 3 u.u.z. od 1.01.2019 r. przepisy działu następnego k.p. o układach zbiorowych stosuje się odpowiednio do innych niż

pracownicy **osób wykonujących pracę zarobkową** oraz ich pracodawców i do organizacji zrzeszających te podmioty.

Poza regulację praw i obowiązków stron stosunku pracy wykraczają także przepisy Kodeksu określające publicznoprawne obowiązki organów powołanych do ochrony porządku publicznego, ciążyące na nich w zakresie badania trzeźwości i obecności w organizmach pracowników środków działających podobnie do alkoholu (art. 22^{1d} i 22^{1f}); por. także art. 237¹⁴.

3. Niektóre ważne zagadnienia dotyczące stosunku pracy są uregulowane **poza Kodeksem pracy**. Dotyczy to w szczególności zwolnień pracowników z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zob. zamieszczona w drugiej części *Komentarza* ustawa o grupowych zwolnieniach). Co do stosowania Kodeksu cywilnego do stosunku pracy zob. art. 300.

4. Od 1.05.2004 r. obowiązują – jako część polskiego systemu prawnego – przepisy Unii Europejskiej (zob. uw. 15 do art. 9).

5. Prawo właściwe dla międzynarodowych zobowiązań umownych, w tym zobowiązań ze stosunku pracy, w aktualnym stanie prawnym określa rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17.06.2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.Urz. UE L 177, s. 6, ze zm.) oraz art. 28 ustawy z 4.02.2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 503).

Art. 2. [Definicja pracownika]

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

1.1. Pracownikiem może być tylko **osoba fizyczna**, gdyż jej obowiązkiem jest osobiste wykonywanie pracy. Osoby wykonujące pracę w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy (np. na podstawie umowy zlecenia) nie są pracownikami (zob. uw. 8 do art. 22).

1.2. Pojęcie **osoby wykonującej pracę zarobkową** oznacza pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek

pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy. Jest ono zdefiniowane w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. w brzmieniu nadanym od 1.01.2019 r. przez nowelizację tej ustawy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1608) i stosuje się je w **zbiorowym prawie pracy**: w ustawie o związkach zawodowych i innych przypadkach wskazanych ustawowo, zob. niżej uw. 1.2 do art. 3. Do osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy należy w szczególności zaliczyć osoby wykonujące odpłatnie pracę na podstawie umowy zlecenia, nienazwanej umowy o świadczenie usług, do której odpowiednio stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.), umowy agencyjnej (art. 758 i n. k.c.) i umowy o wykonywanie pracy nakładczej (art. 303 § 1 k.p.).

Osoba fizyczna wykonująca pracę jest określona w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych jako „**zatrudniony**” (zob. uw. 1.4 do art. 18^{3a}–18^{3c}). W tym przypadku obejmuje ono pracowników (z wyjątkami) i wykonawców pracy na podstawie wymienionych umów cywilnych. Natomiast w innym znaczeniu pojęcie „zatrudniony” użyte jest w art. 3 pkt 5 u.o.h., gdzie obejmuje ono tylko wykonawców pracy na podstawie wymienionych w nim umów cywilnych (zob. uw. 6 do art. 151^{9b}). Kolejnym określeniem posłużono się w art. 26¹ k.p., w którym mowa jest o „stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy”.

2. Nie ma w prawie pracy **górnej granicy** wieku pracownika. Osiągnięcie wieku emerytalnego nie jest przeszkodą do kontynuowania zatrudnienia. Jak przyjął SN (7) w uchwale z 21.01.2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009/19–20, poz. 248, osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.). Zob. także uwagi do art. 11², 11³ i 18^{3a}–18^{3c} oraz art. 45.

3. **Dolna granica wieku** – co do zasady – wynosi 18 lat (art. 22 § 2 k.p.). Zatrudnianie osób w wieku od 15 do 18 lat (młodocianych) jest dopuszczalne jedynie przy zachowaniu szczególnych warunków (zob. art. 190 i n.). Zatrudnianie dzieci reguluje art. 304⁵.

4. Wskazane w tym przepisie podstawy powstania stosunku pracy (art. 22 k.p.) to: umowa o pracę – art. 25 i n., powołanie – art. 68, wybór – art. 73, mianowanie – art. 76 oraz spółdzielcza umowa o pracę – art. 77.

5. Pojęcie **pracownika tymczasowego** określa art. 2 pkt 2 u.z.p.t. (zob. uw. 8.4 do art. 22).

6. Pracownikiem niepełnosprawnym jest osoba pozostająca w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p., będąca osobą niepełnosprawną w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, której niepełnosprawność jest potwierdzona jednym z orzeczeń wskazanych w tej ustawie.

Zgodnie z art. 1 u.r.o.n. osoby niepełnosprawne to osoby, których niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem:

- o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności: znacznego, umiarkowanego lub lekkiego, lub
- o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów, lub
- o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16. roku życia.

Zgodnie z art. 5 u.r.o.n. orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o:

- całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2, i niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 u.e.r. traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 u.e.r., jest traktowane na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2 u.e.r., jest traktowane na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
- częściowej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 3, oraz celowości przekwalifikowania, o którym mowa w art. 119 ust. 2 i 3 u.e.r., jest traktowane na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Według wyroku SN z 29.09.2021 r., II USKP 68/21, OSNP 2022/8, poz. 80, za osobę o znacznym stopniu niepełnosprawności uznaje się tylko osobę, która łącznie spełnia następujące przesłanki: 1) ma naruszoną sprawność organizmu, 2) jest niezdolna do pracy albo zdolna do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i 3) wymaga, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji (art. 4 ust. 1 u.r.o.n.).

7. Osobą posiadającą orzeczenie o niepełnosprawności w rozumieniu Kodeksu (por. np. art. 67¹⁹ § 6) jest osoba legitymująca się orzeczeniem o niepełnosprawności wydanym przed ukończeniem 16. roku życia (art. 4a u.r.o.n.).

8. Z przyczyn związanych z przeciwdziałaniem COVID-19, orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, wydane na czas określony na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, którego ważność upłynęła w terminie od 8.12.2019 r. do 6.03.2020 r., pod warunkiem złożenia w tym okresie kolejnego wniosku o wydanie orzeczenia, zachowywało ważność do upływu 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego (stan zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 obowiązywał do 30.06.2023 r.) lub stanu epidemii, jednak nie dłużej niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Natomiast orzeczenie, którego ważność upływała w terminie od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, zachowywało ważność do upływu 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii (czyli do 29.08.2023 r.), jednak nie dłużej niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności – art. 15h u.COVID.

Art. 3. [Definicja pracodawcy]

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

1.1. Pracodawca jest podmiotem prawa pracy, którego łączy z pracownikiem stosunek pracy. Pracodawcami mogą być wszystkie osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym

ustawa przyznaje zdolność prawną (art. 33¹ k.c.). Jednakże podmiotowość po stronie pracodawcy obejmuje także inne **jednostki organizacyjne** niebędące osobami prawnymi. Pracodawcami mogą być wydzielona organizacyjnie i finansowo część osoby prawnej (tzw. pracodawca wewnętrzny), a także jednostka organizacyjna pozbawiona osobowości prawnej (np. urząd). Każda z tych jednostek musi, choćby potencjalnie, zatrudniać pracowników.

1.2. Szersze pojęcie pracodawcy zostało wprowadzone przez art. 1¹ pkt 2 u.z.z. w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą ustawę o związkach zawodowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1608) z mocą obowiązującą od 1.01.2019 r. do 10.10.2021 r. Według tego przepisu, ilekroć w ustawie o związkach zawodowych jest mowa o pracodawcy, należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. oraz jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Kolejna nowelizacja, obowiązująca od 11.10.2021 r. (Dz.U. poz. 1666), nadała przepisowi art. 1¹ pkt 2 u.z.z. nowe brzmienie. Obecnie pracodawcą w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych jest pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p., a także osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową.

Na podstawie art. 21 ust. 3 u.z.z. szerokie pojęcie pracodawcy ma odpowiednie zastosowanie także do działu jedenastego k.p. o układach zbiorowych, przy czym na mocy tego przepisu stosuje się go nie tylko do pracowników, ale również do innych osób wykonujących pracę zarobkową.

Artykuł 1¹ pkt 2 u.z.z. w brzmieniu obowiązującym w okresie od 1.01.2019 r. do 10.10.2021 r. spowodował rozciągnięcie organizacyjnego (zarządczego) rozumienia pracodawcy (zob. niżej uw. 2 i 3) na cywilne stosunki zatrudnienia. Oznaczało to, że w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych pracodawcą jako stroną umowy cywilnej o zatrudnienie mogła być – poza osobami fizycznymi, osobami prawnymi i ułomnymi osobami prawnymi (art. 33¹ k.c.) – dodatkowo także odpowiednio wyodrębniona część osoby prawnej. Ta dodatkowa możliwość została zniesiona przez nowelizację obowiązującą od 11.10.2021 r. Tak więc obecnie w przypadku osoby prawnej,

w skład której wchodzi wyodrębnione jednostki organizacyjne będące pracodawcami w rozumieniu art. 3 k.p., dla osób wykonujących pracę w tej jednostce zostało utrzymane podmiotowe zróżnicowanie po stronie pracodawczej w zależności od podstawy zatrudnienia. Dla osób będących pracownikami pracodawcą jest ta jednostka posiadająca podmiotowość w prawie pracy na podstawie art. 3 k.p. (pracodawca pracowniczy), zaś dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnych – pracodawcą jest osoba prawna (pracodawca niepracowniczy).

1.3. Podmiot zatrudniający jest pojęciem wprowadzonym w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych (art. 2 ust. 1 pkt 21) do oznaczenia strony umowy z osobą zatrudnioną (są one określone w art. 2 ust. 1 pkt 18 u.p.p.k., zob. uw. 1.4 do art. 18^{3a}–18^{3e}). Ma ono zastosowanie tylko do pracowniczych programów emerytalnych.

W nauce prawa pracy, a także w języku orzeczeń sądowych, określenie „podmiot zatrudniający” było i nadal jest używane zamiennie z wyrazem „pracodawca” w rozumieniu art. 3 k.p., czyli dla oznaczenia strony zatrudniającej pracownika.

2.1. W indywidualnym prawie pracy dominuje **organizacyjna (zarządcza) koncepcja pracodawcy**, jako strony stosunku pracy. Może nim być odpowiednio wyodrębniona jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudnia pracowników (art. 3). Wynika stąd, że pracodawcą może być także część osoby prawnej (tzw. pracodawca wewnętrzny). Potwierdza to art. 241²⁸ dopuszczający zawarcie zakładowego układu zbiorowego przez więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli wchodzi on w skład tej samej osoby prawnej.

W indywidualnym prawie pracy pojawia się jednak niekiedy **majątkowa koncepcja pracodawcy**, w której – pomimo wyodrębnienia organizacyjnego jednostki wchodzącej w skład osoby prawnej – za pracodawcę (podmiot praw i obowiązków) uważa się osobę prawną, czego przykładem jest wyrok SN z 20.09.2005 r., II PK 413/04, OSNP 2006/13–14, poz. 211, według którego spółka akcyjna może być pracodawcą dyrektora jej oddziału terenowego. Jak się wydaje, zgodnie z tą koncepcją wypowiedział się SN w wyroku z 14.06.2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007/13–14, poz. 183, stwierdzając,

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. Zob. też niżej uw. 4 stwierdzającą, że jeżeli spółka cywilna prowadzi przedsiębiorstwo, to nie ono jest pracodawcą, lecz wszyscy wspólnicy.

Wyrazem tej koncepcji są też wyroki I PK 284/02 i I PK 81/10, powołane niżej w uw. 5, oraz postanowienie II UZ 34/14, powołane w uw. 4.

Organizacyjna (zarządcza) koncepcja pracodawcy, uznająca za pracodawcę jednostkę organizacyjną stanowiącą część osoby prawnej, stwarza coraz więcej niejasności w praktyce stosowania prawa. Kryterium jej wyodrębnienia majątkowego jest pozorne i nietrwałe, gdyż jednostka ta może zarządzać powierzonym mieniem tylko w granicach wyznaczonych przez osobę prawną, będącą właścicielem tego mienia lub dysponującą nim na podstawie innego tytułu prawnego, która może w każdej chwili tę jednostkę dowolnie przekształcić lub zlikwidować.

2.2. Jak wskazuje orzecznictwo, nawet uznanie za pracodawcę tylko osoby prawnej nie zapewnia sprawiedliwego stosowania prawa pracy i nie jest przeszkodą w jego nadużywaniu. Chodzi tu o **nadużycie osobowości prawnej**. Jest ono możliwe w szczególności w relacjach między spółką dominującą i spółkami zależnymi, które mogą być dowolnie tworzone przez spółkę dominującą. Wskazać tu można wyrok SN z 18.09.2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016/2, poz. 17, według którego w przypadku nadużycia przez spółkę dominującą konstrukcji osobowości prawnej ocena naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i 18 § 3) może nastąpić przez porównanie sytuacji pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą (art. 3) z sytuacją pracowników spółki dominującej (zob. uw. 4 do art. 11²). W tym samym kierunku wypowiedział się SN w wyroku z 17.03.2015 r., I PK 179/14, OSNP 2016/11, poz. 140. Stwierdził, że ocena, czy umowa zlecenia zawarta ze spółką zależną została zawarta w celu obejścia prawa w zakresie przepisów o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych w spółce dominującej (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), może wymagać wykładni art. 3 i 22 § 1 k.p., z uwzględnieniem koncepcji „przebicia zasłony korporacyjnej”.

Jednoznacznie ten kierunek wykładni zaakceptował SN w wyroku z 8.07.2015 r., II PK 282/14, OSNP 2017/6, poz. 66. Stwierdził, że praca wykonywana na podstawie umowy zlecenia, zawartej między spółką wchodzącą w skład grupy spółek a pracownikiem innej spółki należącej do tej samej grupy, której przedmiotem jest wykonywanie tych samych czynności co wynikające z umowy o pracę, jest pracą świadczoną w ramach stosunku pracy ze spółką-pracodawcą.

3.1. W orzecznictwie Sądu Najwyższego widoczna jest tendencja do uznawania za pracodawcę, w złożonych strukturach organizacyjnych, niższego szczebla tej struktury. Na przykład, jeżeli spółka prawa handlowego ma oddziały w różnych miejscowościach, to one są zazwyczaj uważane za pracodawców, a nie spółka, mimo że ona jest osobą prawną. Przykładowo w wyroku z 6.11.1991 r., I PRN 47/91, LEX nr 13629, SN stwierdził, że każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3, chyba że dla niektórych pracowników za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jej część składową.

Podobnie jest w odniesieniu do jednostek organizacyjnych Skarbu Państwa – za pracodawcę sędziego sądu rejonowego uważany jest ten sąd (uchwała SN z 23.07.1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994/6, poz. 123). Z uchwały SN z 29.07.2003 r., III PZP 8/03, OSNP 2004/5, poz. 75, wynika, że pracodawcą prokuratora prokuratury rejonowej jest ta prokuratura. Pracodawcą dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy jest ten urząd, a nie Krajowy Urząd Pracy (wyrok SN z 19.12.1997 r., I PKN 448/97, OSNAPiUS 1998/22, poz. 649). Analogicznie traktowane są gminne jednostki organizacyjne. Według wyroku SN z 20.10.1998 r., I PKN 390/98, OSNAPiUS 1999/23, poz. 744, gminny ośrodek pomocy społecznej jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. również wobec kierownika ośrodka, choćby kompetencja do jego zatrudnienia i zwalniania należała do zarządu gminy, a kompetencja do wydawania poleceń dotyczących pracy przysługiwała burmistrzowi (wójtowi). Teza ta została powtórzona w wyroku z 21.04.2021 r., II PSKP 26/21, OSNP 2022/2, poz. 12. Z wyroku SN z 11.09.1998 r., II UKN 196/98, OSNAPiUS 1999/18, poz. 589, wynika, że szkoły podstawowe prowadzone przez gminy są pracodawcami dla zatrudnionych w nich nauczycieli i innych pracowników. Wobec pracowników za tego rodzaju zobowiązania pracodawców odpowiedzialność ponoszą Skarb Państwa lub gmina.

Aby te **jednostki będące częścią większej struktury** mogły być uznane za pracodawcę, muszą spełniać dwa podstawowe warunki uregulowane w przepisach wewnętrznych określających ich status: w zakresie wyodrębnienia finansowo-organizacyjnego oraz samodzielnego zatrudniania pracowników (upoważnienie do zawierania i rozwiązywania umów o pracę wynikające jedynie z oświadczenia woli kierownika wyższego szczebla jest niewystarczające, zob. np. wyrok SN z 14.02.2018 r., I PK 351/16, LEX nr 2486199). Jeżeli pracodawcą jest częścią osoby prawnej, za zobowiązania wobec pracowników ta osoba prawna ponosi odpowiedzialność całym swoim majątkiem. Wyodrębnienie finansowe pracodawcy jest tylko zabiegiem wewnątrzorganizacyjnym tej osoby prawnej, niemającym wpływu na jej majątkową odpowiedzialność wobec wierzycieli (tu: pracowników).

Kwestię wymaganego zakresu wyodrębnienia jednostki wewnętrznej szeroko omówił SN w wyroku z 2.09.2020 r., I PK 39/19, OSNP 2021/10, poz. 108. W tezie stwierdził, że pracodawcą nie jest jednostka organizacyjna przedsiębiorstwa wielozakładowego wydzielona w strukturze spółki prawa handlowego na podstawie uchwały zarządu tej spółki, która nie wypłaca wynagrodzeń, nie opłaca składek na ubezpieczenia społeczne za pracowników, nie posiada rachunku bankowego, numeru NIP, REGON, nawet jeżeli prowadzi samodzielną politykę zatrudnienia, a jej kierownik ma umocowanie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (art. 3 k.p.). W uzasadnieniu SN stwierdził, że do uznania wewnętrznej jednostki organizacyjnej za pracodawcę w rozumieniu art. 3 niezbędne jest łączne spełnienie trzech przesłanek. Ta jednostka musi posiadać wystarczającą samodzielność organizacyjną i majątkową, po wtóre musi zatrudniać we własnym imieniu pracowników, a ponadto jej wyodrębnienie powinno nastąpić w sposób sformalizowany, czyli w akcie regulującym ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej tworzących pracodawcę wewnętrznego. Może to nastąpić także w układzie zbiorowym pracy. W omawianym wyroku (I PK 39/19) SN uznał za „problematyczne” stanowiska przyjmujące dopuszczalność wyodrębnienia wewnętrznego pracodawcy w drodze uchwały zarządu spółki kapitałowej lub regulaminu organizacyjnego (wyroki SN: z 30.01.2019 r., I PK 231/17, OSNP 2019/9, poz. 109; z 6.02.2020 r., II PK 155/18, LEX nr 3221578), co należy zaaprobować mając na uwadze pewność i stabilizację stosunków prawnych. Wymóg umocowania do zatrudniania we własnym imieniu przez jednostkę organizacyjną stanowiącą część osoby

prawnej w akcie regulującym ustrój danej osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej odnosi się także do przedsiębiorców zagranicznych (tak wyrok SN z 27.04.2022 r., I PSKP 51/21, LEX nr 3431711).

Rozważając konstrukcję nadużycia osobowości prawnej, związanej ze stosunkami między spółką dominującą a spółką zależną, trzeba zauważyć, że została ona wzmocniona od 13.10.2022 r. (Dz.U. poz. 807) w następstwie nowelizacji Kodeksu spółek handlowych polegającej na instytucjonalizacji „grupy spółek”. W grupie spółek spółka dominująca (nadal zdefiniowana w art. 4 § 1 pkt 4 k.s.h.) w następstwie tej nowelizacji uzyskuje prawo sprawowania jednolitego kierownictwa nad spółkami zależnymi (art. 4 § 1 pkt 5¹ k.s.h.), w tym do wydawania im wiążących poleceń (art. 21² k.s.h.).

Niektóre przepisy wykluczają możliwość traktowania, w ich rozumieniu, części osoby prawnej jako pracodawcy. W szczególności art. 3 u.o.r.p. w takim zakresie, w jakim stanowi o upadłości pracodawcy, obejmuje tym pojęciem całą osobę prawną. Część osoby prawnej nie ma bowiem zdolności upadłościowej. Nie ma ona też zdolności restrukturyzacyjnej (art. 4 pr. restr.).

3.2. W odniesieniu do złożonych struktur organizacyjnych, w szczególności prawa publicznego, których ustrój indywidualnie określa ustawa, należy zachować ostrożność przy ustalaniu jednostki będącej pracodawcą. Ustawa może bowiem indywidualnie wskazywać tę jednostkę i wtedy nie stosuje się reguł wynikających z art. 3.

Przykładowo należy wskazać na art. 11 ustawy z 9.05.2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (Dz.U. z 2023 r. poz. 1199). Stanowi on, że Agencja jest pracodawcą w stosunku do pracowników zatrudnionych w Centrali Agencji, oddziałach regionalnych oraz biurach powiatowych. Oddział regionalny Agencji nie jest więc pracodawcą i z tego względu nie ma zdolności sądowej i procesowej w sprawach z zakresu prawa pracy – art. 460 k.p.c. (zob. wyrok SN z 6.11.2013 r., III PK 116/12, OSNP 2014/9, poz. 130). Podobnie jest w odniesieniu do pracowników wykonujących pracę w oddziałach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jak wynika z uzasadnienia uchwał SN z 24.01.2012 r., III UZP 3/11, OSNP 2012/15–16, poz. 197, oraz z 9.02.2012 r., I UZP 10/11, OSNP 2012/23–24, poz. 291, są oni pracownikami Zakładu, a nie jego jednostek terenowych.

4. Spółka cywilna (art. 860–875 k.c.) nie jest osobą prawną, lecz umową tworzącą stosunek zobowiązaniowy. Jej majątek jest wspólnym majątkiem wspólników (art. 863 k.c.) w postaci współwłasności łącznej (art. 196 k.c.). Za zobowiązania spółki wspólnicy odpowiadają solidarnie (art. 864 k.c.), zaś do egzekucji z majątku wspólnego konieczny jest tytuł egzekucyjny przeciwko wszystkim wspólnikom (art. 778 k.p.c.). Jeżeli zatem spółka prowadzi przedsiębiorstwo lub inną jednostkę wyodrębnioną organizacyjnie, to ta jednostka nie może być uznana za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p., gdyż nie jest ona wyodrębniona finansowo. Jednostka taka nie ma własnych długów i wierzytelności, ponieważ jest częścią wspólnego majątku wspólników. W tych przypadkach pracodawcą są **wszyscy wspólnicy łącznie (zbiorowy pracodawca)**. W odniesieniu do pojęcia pracodawcy nie ma konstrukcyjnej różnicy między wspólnikami spółki cywilnej a osobą fizyczną prowadzącą przedsiębiorstwo lub zakład, a w tych przypadkach za pracodawcę uważa się osobę fizyczną, a nie prowadzoną przez nią jednostkę organizacyjną (zob. niżej uw. 5).

Z tych względów należy podzielić stanowisko SN przedstawione w tezie 1 postanowienia z 17.06.2014 r., II UZ 34/14, OSNP 2015/11, poz. 155, że przedsiębiorstwo (art. 55¹ k.c.) stworzone w ramach spółki cywilnej nie może aktualnie zatrudniać pracowników we własnym imieniu i działa na rachunek wspólników. W uzasadnieniu SN podkreślił, że stroną zawieranych umów o pracę są wszyscy wspólnicy, a nie spółka. Wcześniejsze orzecznictwo uznające za pracodawcę spółkę było powiązane z nieobowiązującą ustawą z 23.12.1988 r. o działalności gospodarczej, na podstawie której spółka cywilna była uważana za podmiot gospodarczy. Późniejsze ustawy regulujące działalność gospodarczą za przedsiębiorców uznały wspólników spółki cywilnej.

Praktyczną konsekwencją dla pracownika – jeżeli zamierza uzyskać zaspokojenie roszczenia ze **wspólnego majątku wspólników** – jest konieczność wytoczenia powództwa przeciwko wszystkim wspólnikom i uzyskania wyroku przeciwko nim. Do prowadzenia egzekucji niezbędne jest opatrzenie tego wyroku klauzulą wykonalności wobec wszystkich wspólników (art. 778 k.p.c.). Powstały w ten sposób tytuł wykonawczy jest podstawą do prowadzenia egzekucji przeciwko wszystkim lub wybranym przez pracownika wspólnikom, i to nie tylko z ich majątku wspólnego, ale także z **majątków osobistych**

poszczególnych wspólników. Ponieważ wszyscy wspólnicy spółki cywilnej ponoszą solidarną odpowiedzialność majątkiem osobistym za zobowiązania spółki (art. 864 k.c.), to pracownik może – według swego uznania – pozwać tylko część wspólników. Skutkiem tego jest wprawdzie niemożliwość zaspokojenia roszczenia ze wspólnego majątku wspólników, ale może to być dla pracownika korzystne w razie znacznej liczby wspólników, powodującej praktyczne trudności w skutecznym prowadzeniu procesu.

Co do reprezentacji spółki cywilnej zob. uw. 2.3 do art. 3¹.

Na podstawie art. 8 w zw. z art. 22 k.s.h. SN stwierdził, że pracodawcą jest **spółka jawna**, a nie jej wspólnicy (wyrok z 4.11.2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005/14, poz. 206).

5. Osoba fizyczna zatrudniająca pracowników jest pracodawcą niezależnie od tego, czy zatrudnia ich dla uzyskania zysku (np. właściciel przedsiębiorstwa lub warsztatu rzemieślniczego), czy dla zaspokojenia potrzeb osobistych, ewentualnie rodzinnych (np. zatrudnianie gosposi lub opiekunki do dziecka). Śmierć pracodawcy jest uregulowana w art. 63².

Według wyroku SN z 22.08.2003 r., I PK 284/02, OSNP 2004/17, poz. 297, pracodawcą (art. 3) jest przedsiębiorca, który jako osoba fizyczna prowadzi działalność na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, nie zaś prowadzone przez niego przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej (art. 55¹ k.c.). Podobnie wypowiedział się SN w wyroku z 3.11.2010 r., I PK 81/10, OSNP 2012/1–2, poz. 10, stwierdzając, że pracodawcą (art. 3) jest osoba fizyczna prowadząca działalność w formie niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej, a nie ten zakład.

6. Co do pojęcia pracodawcy użytkownika zob. uw. 8.4 do art. 22.

7. Według art. 2 ustawy nowelizującej z 2.02.1996 r., ilekroć w przepisach prawa pracy jest mowa o prawach i obowiązkach zakładu pracy lub kierownika zakładu pracy, przepisy te stosuje się odpowiednio do pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p.

Art. 3¹. [Podmiot dokonujący 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. Przepis ten reguluje reprezentację pracodawcy w **indywidualnym i zbiorowym prawie pracy**.

2.1. Podmiot (organ) uprawniony do reprezentowania pracodawcy określają **ustawy i przepisy wewnętrzne** regulujące ustrój pracodawcy. Pracodawcę będącego osobą prawną reprezentuje jej organ (art. 38 k.c.) osobiście lub przez wyznaczoną do tego osobę (art. 3¹ k.p.). Jeżeli osoba prawna nie może być reprezentowana ze względu na brak organu lub brak w składzie organu właściwego do reprezentowania, jest ona reprezentowana przez kuratora ustanowionego przez sąd (art. 42 i 42¹ k.c.).

Jak uznał SN w powołanym w uw. 2 do art. 105 wyroku III PSKP 33/21, podstawą do reprezentowania pracodawcy nie przez jego organ, lecz przez podmiot trzeci, może być **zwyczaj zakładowy** (zob. uw. 16 do art. 9). Zwyczaj ten dotyczył przyznawania nagród przez zarząd spółki matki pracownikom spółki córki będącymi członkami jej zarządu.

Jak słusznie przyjął SN w wyroku z 5.10.2017 r., I PK 287/16, LEX nr 2370642, podmiot działający w imieniu pracodawcy bez wymaganego prawem umocowania nie legitymuje się statusem osoby wyznaczonej do dokonywania ważnych i prawnie skutecznych czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ i przyznanie przez niego jakichkolwiek świadczeń pracownikowi (członkowi zarządu spółki) jest nieważne na mocy art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. niżej uw. 3).

Według wyroku z 27.01.2012 r., II PK 113/11, OSNP 2013/1–2, poz. 5, postanowienie regulaminu pracy wyznaczające osobę uprawnioną do działania

w imieniu pracodawcy w zakresie składania oświadczeń woli o rozwiązaniu umów o pracę nie stanowi przepisu prawa pracy (art. 9 § 1 w zw. z art. 104 § 1). Teza tego wyroku oznacza, że takie postanowienie nie podlega ocenie na podstawie art. 9 § 2 i 3, czy jest mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy o wyższej randze od regulaminu pracy. To postanowienie regulaminu nie narusza art. 3¹ i udzielone w nim umocowanie jest skuteczne.

Reprezentacja w sprawach z zakresu prawa pracy może być inna niż w sprawach cywilnych, inne mogą być także skutki naruszenia przepisów regulujących reprezentację pracodawcy, w szczególności w odniesieniu do powstania i rozwiązania stosunku pracy. Generalnie orzecznictwo łądzi skutki braku właściwej reprezentacji pracodawcy i zmierza do zachowania stanu faktycznego (zob. niżej uw. 3). Przy powstaniu stosunku pracy opiera się to także na uznaniu dopuszczenia do wykonywania pracy za zdarzenie powodujące powstanie tego stosunku (zob. uw. 4 do art. 29). Natomiast w odniesieniu do rozwiązania stosunku pracy polega to na odrzuceniu sankcji bezwzględnej nieważności czynności rozwiązującej i uznaniu umowy za rozwiązaną mimo braku właściwej reprezentacji pracodawcy, zaś dalsze istnienie stosunku pracy może nastąpić w razie uwzględnienia przez sąd roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy (zob. uw. 3.1 do art. 45 i uw. 1.2 do art. 56).

2.2. W odniesieniu do **spółek prawa handlowego** w wyroku z 20.05.1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999/12, poz. 385, SN stwierdził, że spółka z ograniczoną odpowiedzialnością może być reprezentowana w sprawie z zakresu prawa pracy przez osobę wyznaczoną na podstawie art. 3¹ (w stanie faktycznym sprawy wyznaczenie polegało na udzieleniu pełnomocnictwa przez członków zarządu). Jak przyjął SN w wyroku z 10.09.1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999/18, poz. 585, w regulaminie pracy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością możliwe jest wyznaczenie na podstawie art. 3¹ osoby do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny niż przewidziany w art. 199 k.h. (od 1.01.2001 r. dotyczy to art. 205 k.s.h.). Natomiast według tezy 2 wyroku SN z 13.03.2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014/1, poz. 3, regulamin zarządu spółki akcyjnej nie może być podstawą kompetencji tego organu do dokonywania czynności prawnych dotyczących zmiany treści stosunku pracy pracowników spółki (art. 371 § 6 i art. 375 k.s.h. oraz art. 9 § 1 k.p.).

Odnosząc się do odrębnych regulacji dotyczących reprezentacji spółki **wobec członków zarządu**, SN w wyroku z 4.08.2009 r., I PK 42/09, LEX nr 528156, stwierdził, że w razie braku regulacji w umowie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub uchwale zgromadzenia wspólników spółka w sprawach z zakresu prawa pracy wobec członków zarządu (rozwiązanie umowy o pracę) może być reprezentowana zarówno przez radę nadzorczą (jeżeli została powołana), jak i przez pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników (art. 210 § 1 k.s.h. w zw. z art. 3¹ § 1 k.p.). Według wyroku SN z 29.01.2014 r., II PK 124/13, OSNP 2015/4, poz. 52, umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie może przewidywać, że w umowach z członkiem zarządu reprezentuje ją wyłącznie przewodniczący rady nadzorczej, a nie rada nadzorcza. Umowa zawarta przez tak reprezentowaną spółkę jest nieważna (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 210 § 1 k.s.h.). W postanowieniu z 7.04.2010 r., II UZP 5/10, OSNP 2011/19–20, poz. 263, SN stwierdził, że członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może być umocowany przez zgromadzenie wspólników do zawarcia umowy o pracę z innym członkiem zarządu (art. 210 § 1 k.s.h.). W wyroku z 2.07.2015 r., III PK 142/14, OSNP 2017/5, poz. 53, SN uznał, że umowa o pracę, zawarta z członkiem zarządu spółki akcyjnej z naruszeniem art. 379 § 1 k.s.h., jest bezskuteczna do czasu jej potwierdzenia (art. 103 § 1 i 2 k.c.). W tym okresie może zostać nawiązana umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, o treści wynikającej z tego dopuszczenia. Stanowisko to co do zasady podzielił SN w wyroku z 3.09.2020 r., II PK 198/18, OSNP 2021/5, poz. 51.

Zgodnie z wyrokiem SN z 12.05.2011 r., II PK 325/10, OSNP 2012/13–14, poz. 163, podjęcie przez pełnomocnika ustanowionego uchwałą zgromadzenia wspólników czynności, o których mowa w art. 210 § 1 k.s.h., sprzecznej z wytycznymi wspólników, nie powoduje jej nieważności w rozumieniu art. 104 zdanie pierwsze k.c. w zw. z art. 300 k.p. Artykuł 210 § 1 k.s.h. określa sposób reprezentacji spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wobec członka zarządu. W odniesieniu do spółki komandytowo-akcyjnej SN przyjął w wyroku z 27.04.2021 r., II USKP 42/21, OSNP 2022/4, poz. 37, że o ile ze statutu nie wynika nic innego, to do jej reprezentowania uprawniony jest komplementariusz (art. 137 § 1 i art. 140 § 1 k.s.h. w zw. z art. 3¹ § 1 k.p.).

W powołanym w uw. 2.1 wyroku I PK 287/16 SN wypowiedział się także co do kompetencji sądu pracy w przedmiocie samodzielnej **oceny ważności**

uchwały organu kolegialnego spółki. W sprawie chodziło o uchwałę rady nadzorczej spółki akcyjnej upoważniającą jej przewodniczącego do przyznania członkowi zarządu odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Uchwała nie dotyczyła więc stosunku organizacyjnego, czyli stosunku członkostwa w zarządzie. Dlatego SN stwierdził, że w sprawach z zakresu prawa pracy sądy pracy są uprawnione do suwerennej oceny ważności uchwał organów kolegialnych w przedmiocie spornych uprawnień ze stosunku pracy członka zarządu spółki, bez względu na potencjalne lub terminowe zaskarżenie takich uchwał w trybie przepisów Kodeksu spółek handlowych.

Powyższe uwagi odpowiednio należy odnieść do reprezentacji utworzonej od 1.07.2021 r. nowej formy prawnej spółki prawa handlowego w postaci prostej spółki akcyjnej (art. 300¹–300¹³⁴ k.s.h.). Także bowiem w tym przypadku w umowie między spółką a członkiem zarządu, jak również w sporze z nim spółkę reprezentuje pełnomocnik powołany uchwałą akcjonariuszy albo rada nadzorcza (art. 300⁶⁷ § 1 k.s.h.). Analogicznie dotyczy to dyrektora prostej spółki akcyjnej, wobec którego spółkę reprezentuje pełnomocnik powołany uchwałą akcjonariuszy (art. 300⁷⁹ k.s.h.).

2.3. Spółka cywilna w sprawach nieprzekraczających zakresu zwykłych czynności spółki może być reprezentowana przez każdego ze wspólników, chyba że umowa lub uchwała wspólników stanowią inaczej (art. 866 w zw. z art. 865 k.c.). Zakres zwykłych czynności spółki – tak jak zwykły zarząd rzeczą wspólną (art. 199 k.c.) – zależy od indywidualnych okoliczności, w szczególności od celu, rodzaju i rozmiaru działalności.

W przypadku prowadzenia przez spółkę przedsiębiorstwa lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej z reguły umowa lub uchwała wspólników wyznaczają osobę lub osoby do zarządzania nimi i reprezentacji. Można w tym celu wyznaczyć wspólnika lub inną osobę. Zakres uprawnień wyznaczonej osoby do działania w imieniu wspólników wynika z aktu upoważniającego. Należy przyjąć, że w sprawach z zakresu prawa pracy przepis art. 3¹ § 1 k.p. nie dopuszcza węższego umocowania niż wynikające z tego przepisu.

2.4. Zgodnie z postanowieniem SN z 12.10.2000 r., I PKN 536/00, OSNAPiUS 2002/10, poz. 241, organ lub osoba, która na podstawie przepisów prawa lub statutu zarządza jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, mogą

wyznaczyć inną osobę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Jednakże – jak przyjął SN w wyroku z 11.04.2013 r., I PK 259/12, OSNP 2014/2, poz. 22 – przepis art. 118 ust. 2 ustawy z 27.07.2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2017 r. poz. 2183 ze zm., uchylonej z dniem 1.10.2018 r. – por. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669) upoważnia do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim tylko rektora, a nie inną osobę wskazaną w statucie uczelni lub zatwierdzonym przez rektora podziale czynności. Nie negując trafności przyjętego w tym wyroku poglądu o pierwszeństwie stosowania przepisu szczególnego (art. 118 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r.) przed przepisem ogólnym (art. 3¹ k.p.), w wyroku z 20.03.2018 r., I PK 10/17, OSNP 2018/12, poz. 159, SN stwierdził – na podstawie art. 96 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i w zw. z art. 136 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. – możliwość udzielenia przez rektora pełnomocnictwa do nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy z konkretnym nauczycielem akademickim.

W wyroku SN z 2.02.2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002/20, poz. 488, stwierdzono, że dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną przez osobę lub organ zarządzający tą jednostką albo inną wyznaczoną do tego osobę (art. 3¹ § 1) nie jest uzależnione od zakresu pełnomocnictwa bądź jego braku, o jakim mowa w art. 55 § 1 pr. spółdz. Analogicznie przyjął SN w wyroku z 7.12.2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747, stwierdzając, że wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 55 § 1 pr. spółdz.

W wyroku SN z 3.04.2007 r., II PK 247/06, OSNP 2008/11–12, poz. 163, przyjęto zaś, że w rozumieniu art. 3¹ § 1 za osobę zarządzającą jednostką organizacyjną nie może być uznany członek organu zarządzającego, zaś według wyroku SN z 16.10.2007 r., I PK 111/07, LEX nr 375665, prezes spółdzielni, który ma statutowe kompetencje do kierowania bieżącą działalnością spółdzielni „jako zakładem pracy w rozumieniu Kodeksu pracy”, jest uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy za tego pracodawcę (art. 3¹).

W odniesieniu do kierownika gminnej jednostki organizacyjnej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje odpowiednio wójt, burmistrz lub prezydent miasta (art. 7 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych). Dotyczy to również czynności procesowych i dlatego w wyroku z 21.04.2021 r., II PSKP 26/21, OSNP 2022/2, poz. 12, SN stwierdził – z odwołaniem się do wcześniejszego orzecznictwa – że pełnomocnictwa do reprezentowania pracodawcy w sprawie, w której kierownik gminnego ośrodka pomocy społecznej występuje przeciwko swojemu pracodawcy, może udzielić tylko organ posiadający kompetencje do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy wobec tego kierownika.

Kwestii **unieważnienia aktu** uprawniającego do dokonania czynności w imieniu pracodawcy dotyczy wyrok SN z 13.03.2014 r., I PK 219/13, OSNP 2015/6, poz. 78. Z tezy i uzasadnienia wynika, że wypowiedzenie stosunku pracy byłemu dyrektorowi szkoły może być legalnie dokonane przez nauczyciela pełniącego obowiązki dyrektora, choćby następnie akt powierzenia obowiązków został unieważniony w postępowaniu administracyjnosądowym. Pogląd przyjmujący niedopuszczalność rozstrzygania przez sąd administracyjny (co odpowiednio odnosi się do decyzji administracyjnych niezaskarżonych do tego sądu) o istnieniu między pracownikiem a pracodawcą więzi pracowniczych, które wynikają z powierzenia nauczycielowi stanowiska dyrektora lub pozbawienia go tej funkcji, jest utrwalony w orzecznictwie SN i został podtrzymany w wyroku z 17.01.2019 r., III PK 124/17, OSNP 2019/10, poz. 117. W wyroku tym SN stwierdził m.in., że wstrzymanie z mocy prawa wykonania uchwały organu samorządowego, której nieważność stwierdzono zarządzeniem nadzorczym wojewody, nie czyni bezwzględnie nieważną czynności powierzenia stanowiska nowemu dyrektorowi i nie pozbawia go uprawnień do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3¹ k.p.) i reprezentowania szkoły w postępowaniu sądowym (art. 67 § 1 k.p.c.).

Zob. też uw. 3.4 do art. 70 dotycząca odwołania oraz uw. 2 do art. 101² dotycząca umowy o zakazie konkurencji.

2.5. W razie ogłoszenia **upadłości pracodawcy** zarząd jego majątkiem obejmuje **syndyk** (art. 173 pr. up.). Dokonuje on czynności na rachunek upadłego, lecz w imieniu własnym (art. 160 pr. up.). Zachowuje więc w tym zakresie aktualność orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmujące, że syndyk jest uprawniony do dokonywania czynności w imieniu pracodawcy

(por. uchwała SN (7) z 24.03.1994 r., I PZP 5/94, OSNAPiUS 1994/1, poz. 4; wyrok SN z 18.06.2002 r., I PKN 171/01, OSNP 2004/7, poz. 121).

Obowiązujące od 1.01.2016 r. Prawo restrukturyzacyjne (które weszło w miejsce uchylonych przepisów o postępowaniu układowym i naprawczym w Prawie upadłościowym i naprawczym) wprowadza w art. 2 **cztery rodzaje postępowań restrukturyzacyjnych**. Kwestia reprezentacji pracodawcy objętego tymi postępowaniami (dłużnika) jest w nich różnie uregulowana. W postępowaniu o zatwierdzenie układu, prowadzonym z udziałem wybranego przez dłużnika nadzorcy układu, pracodawca nie jest ograniczony w zarządzie zakładem pracy (art. 2 pkt 1 w zw. z art. 36 ust. 1 pr. restr.).

W przyspieszonym postępowaniu układowym i postępowaniu układowym, prowadzonych z udziałem powołanego przez sąd nadzorcy sądowego, pracodawca może bez zgody tego nadzorcy wykonywać tylko czynności zwykłego zarządu (art. 2 pkt 2 i 3 w zw. z art. 39 pr. restr.). W obu tych postępowaniach sąd może uchylić zarząd własny i ustanowić zarządcę (art. 239 i 273 pr. restr.). Natomiast w postępowaniu sanacyjnym zarząd zakładem pracy przejmuje ustanowiony przez sąd **zarządcą**, który – analogicznie jak syndyk w postępowaniu upadłościowym – dokonuje czynności w imieniu własnym na rachunek dłużnika (art. 2 pkt 4 w zw. z art. 53 ust. 1 pr. restr.). Dłużnik może wykonywać zarząd jedynie za zgodą sądu, i to tylko w granicach zwykłego zarządu (art. 288 ust. 3 pr. restr.).

2.6. W razie śmierci pracodawcy – jeżeli zakład pracy nie przeszedł na nowego pracodawcę na podstawie art. 23¹ – stosunek pracy wygasa z dniem jego śmierci lub w późniejszym terminie; sposób reprezentacji strony pracodawczej jest przedstawiony w uwagach do art. 63².

2.7. Zarząd przymusowy z art. 292a § 1 k.p.k. istnieje obok zwykłego zarządu przedsiębiorstwa, a zarządca nie jest uprawniony do reprezentowania pracodawcy w sporze ze zwolnionym pracownikiem (postanowienie SN z 17.10.2019 r., III PZ 15/19, OSNP 2020/10, poz. 108).

3. W przypadku wątpliwości, czy za pracodawcę czynności dokonała osoba do tego uprawniona, orzecznictwo SN jest raczej liberalne dla pracodawcy. Zmierza ono do zachowania stanu faktycznego i prawnego ukształtowanego

przez tę czynność. Tytułem przykładu należy wskazać następujące wyroki Sądu Najwyższego:

- z 22.04.1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999/8, poz. 280: „Odwołanie pracownika ze stanowiska na podstawie art. 70 § 1 przez podmiot, którego kompetencja do dokonania tej czynności nie jest jednoznacznie wyłączona, powoduje rozwiązanie stosunku pracy”;
- z 22.07.1998 r., I PKN 223/98, OSNAPiUS 1999/16, poz. 509: „Jeżeli wynagrodzenie pracownika ustalił nieuprawniony do tego organ, ważność tej czynności zależy od potwierdzenia przez osobę, w której imieniu została dokonana (art. 103 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). 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.)”;
- z 11.05.1999 r., I PKN 662/98, OSNAPiUS 2000/14, poz. 539: „Nie jest nieważne (nieistniejące) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez podmiot, który po dokonaniu czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy, utracił ze skutkiem wstecznym umocowanie do działania w imieniu pracodawcy, jeżeli w postępowaniu sądowym potwierdził on skuteczność rozwiązania umowy o pracę”;
- z 16.06.1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000/17, poz. 646: „Wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, zwłaszcza jeżeli pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy”;
- z 24.09.2003 r., I PK 336/02, OSNP 2004/18, poz. 314: „Uchwała organu spółdzielni może być uznana za nieistniejącą jedynie w przypadku najpoważniejszych wad, wykluczających wyrażenie oświadczenia woli uprawnionych podmiotów, choćby z naruszeniem przepisów prawa” (w sprawie chodziło o odwołanie członka zarządu przez radę nadzorczą, której posiedzenie zwołał nieuprawniony podmiot);
- z 5.11.2003 r., I PK 633/02, OSNP 2004/20, poz. 346: „Nawet jeśli umowa o pracę okazała się nieważna, a zatem nie stworzyła zobowiązań stron w momencie jej zawarcia, to zobowiązania takie powstają wraz z dopuszczeniem pracownika do pracy na warunkach tej umowy” (przynajmniej nieważności umowy o pracę z członkami zarządu była niewłaściwa reprezentacja spółki), analogicznie wyrok z 12.01.2005 r., I PK 123/04, OSNP 2005/15, poz. 231, zob. też uw. 4 do art. 29;

- z 9.05.2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007/9–10, poz. 125: „Niezgoda 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 o odszkodowaniu (art. 45), 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”;
- z 13.03.2014 r., I PK 219/13, z którego wynika, że czynność z zakresu prawa pracy dokonana przez nauczyciela pełniącego obowiązki dyrektora szkoły (art. 3¹) jest skuteczna, choćby następnie w postępowaniu administracyjnym stwierdzono nieważność aktu okresowego powierzenia mu tych obowiązków; skutki orzeczenia nieważności oddziałują w stosunkach pracy wyłącznie na przyszłość;
- z 4.09.2019 r., II PK 186/18, LEX nr 3551286: „zawarcie porozumienia zmieniającego umowę o pracę przez podmiot nieuprawniony do reprezentacji pracodawcy nie prowadzi automatycznie do nieważności zawartego porozumienia, zwłaszcza jeżeli następnie zostały podjęte czynności (działania) potwierdzające wynikającą z porozumienia zmianę treści stosunku pracy”;
- z 7.12.2021 r., III PSKP 49/21, OSNP 2022/11, poz. 104 (wypowiadający się bardziej kategorycznie niż powołany wyżej wyrok II PK 270/05, ale także dotyczący rozwiązania umowy w imieniu pracodawcy przez podmiot nieuprawniony), według którego sankcja nieważności czynności prawnej (art. 58 § 1 lub 2 k.c.) nie ma zastosowania do rozwiązania umowy o pracę, gdyż byłoby to niezgodne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.).

Art. 4. (uchylony)**Art. 5.** [Pragmatyki pracownicze]

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

1. Ustawy szczególne lub rozporządzenia (pragmatyki) regulujące odrębnie stosunki pracy pewnych grup zawodowych mają **pierwszeństwo** w stosowaniu przed Kodeksem pracy. Do tych stosunków Kodeks ma zastosowanie tylko w zakresie nieuregulowanym tymi ustawami lub rozporządzeniami. Stosowanie Kodeksu wobec tych pracowników nie jest uzależnione od wyraźnego odesłania do niego, zawartego w tych odrębnych ustawach. Wystarczającą podstawą jest omawiany artykuł.

2. Wobec osób wykonujących pracę, lecz niebędących pracownikami (np. funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, nakładców, więźniów) Kodeks stosuje się tylko wtedy, gdy przepisy regulujące ich stosunek zatrudnienia (lub ewentualnie umowa) przewidują jego stosowanie w określonym zakresie.

3. Układy zbiorowe pracy, oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty mają pierwszeństwo przed przepisami Kodeksu, gdy nie są mniej korzystne dla pracowników (art. 9).

4. Zob. też uw. 3 do art. 76.

Art. 6–7. (uchylone)

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.

1.1. Przepis ten, tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowią **nadużycie prawa**, jeżeli są sprzeczne z ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne.

Funkcję pełnioną przez art. 8 przypomniał SN w wyroku z 7.12.2021 r., III PSKP 49/21, OSNP 2022/11, poz. 104, stwierdzając, że art. 8 k.p. służy do obrony przed wykonywaniem prawa podmiotowego przez stronę uprawnioną, a nie jako podstawa roszczeń.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 17.10.2000 r., SK 5/99, OTK 2000/7, poz. 254, orzekł, że art. 5 k.c. jest zgodny z art. 2 i 45 ust. 1 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 i art. 64 ust. 2 w zw. z art. 20 Konstytucji RP. Trybunał potwierdził to w pkt 3 wyroku z 23.10.2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006/9, poz. 125, uznając, że art. 8 k.p. jest zgodny z art. 2 oraz nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP.

1.2. Zasady współzycia społecznego są stosowane w prawie pracy nie tylko jako kryterium właściwego „czynienia ze swego prawa użytku”, czyli korzystania z przysługującego danej osobie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). Przez odpowiednie stosowanie Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.) w szczególności wpływają one na zakres skutków czynności prawnej (art. 56 k.c.), na ważność tej czynności (art. 58 § 2 k.c. – nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego; na mocy § 3 może to dotyczyć tylko części czynności), na zakres swobody umów (art. 353¹ k.c.) i sposób wykonania zobowiązania (art. 354 k.c.).

Tu należy zwrócić uwagę na odróżnienie nieważności umowy od nadużycia prawa, por. np. wyrok SN z 22.01.2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004/22, poz. 386. Przykładowo, z uwzględnieniem indywidualnych okoliczności zawarcia umowy jej postanowienie przyznające pracownikowi rażąco zawyżone świadczenie może być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (zob. uw. 4 do art. 13). Wówczas mamy do czynienia z nieważnością tego postanowienia na mocy art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (lub nieważnością całej umowy na podstawie art. 58 § 2 k.c.) i pracownik dochodzący świadczenia opartego na tym postanowieniu nie nadużywa prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Jego prawo do tego świadczenia w ogóle bowiem nie powstało, a nie można nadużywać prawa, którego się nie posiada. Z nadużyciem prawa przez pracownika lub pracodawcę mamy do czynienia tylko wtedy, gdy mają oni prawo podmiotowe, w szczególności do świadczenia, wynikające z ustawy (względnie innego aktu prawnego) lub z ważnej czynności prawnej, a jedynie sposób wykonania tego prawa narusza zasady

współzycia społecznego. Zmieniając trochę podany wyżej przykład przez określenie świadczenia przysługującego pracownikowi jako ponadprzeciętne wysokie, należy uznać, że jest ono ważne, bo nie narusza zasad współzycia społecznego. Jednak w indywidualnych okolicznościach można dojść do wniosku, że dochodząc jego zapłaty, pracownik używa swojego prawa do wynagrodzenia sprzecznie z zasadami współzycia społecznego, czyli że nadużywa prawa (art. 8 k.p.). Wniosek ten – po dokonaniu oceny konkretnych okoliczności sprawy – może być uzasadniony na przykład wtedy, gdy pracownik zajmował jedno z najwyższych stanowisk kierowniczych i jego błędne decyzje spowodowały bardzo trudną sytuację gospodarczą pracodawcy.

2. W praktyce treść tych klauzul jest kształtowana przez orzecznictwo sądowe, zwłaszcza SN. W niniejszym *Komentarzu* odpowiednie orzeczenia zostały przywołane w szczególności przy:

- art. 9, uw. 10.3 (rażąco wygórowane gwarancje zatrudnienia zawarte w porozumieniu zbiorowym);
- art. 9, uw. 11.2 (niestosowanie art. 8 do sposobu korzystania przez pracodawcę z upoważnienia do wydania zakładowego aktu normatywnego);
- art. 11¹, uw. 5 (zasady współzycia społecznego jako podstawa oddalenia powództwa pracownika o ochronę dóbr osobistych);
- art. 13, uw. 4 (możliwość oceny na podstawie zasad współzycia społecznego postanowienia umowy przewidującego wynagrodzenie przekraczające granice godziwości);
- art. 22, uw. 8.5 (niedopuszczalność żądania zwrotu nienależnego świadczenia, art. 411 pkt 2 k.c.);
- art. 23¹, uw. 4.3 (niestosowanie art. 8 przy przejęciu pracownika na podstawie tego przepisu);
- art. 32, uw. 4 (nadużycie przez pracodawcę prawa wypowiedzenia umowy);
- art. 42, uw. 11.2 (forma pisemna zmiany umowy);
- art. 45, uw. 6 i 8.3 (możliwość oceny zgodności z art. 8 wypowiedzenia umowy przez pracodawcę i roszczeń pracownika) oraz uw. 7.4 (dotyczy klauzul generalnych z art. 8 jako kryterium doboru przez syndyka pracowników do zwolnienia);
- art. 47, uw. 2 (stosowanie art. 8 do roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika szczególnie chronionego);

- art. 56, uw. 4 (dotyczy stosowania art. 8 w odniesieniu do roszczenia o przywrócenie do pracy);
- art. 67, uw. 8 (niezaproprowanie pracownikowi po wygaśnięciu stosunku pracy dalszego zatrudnienia), zob. też uw. 8 do art. 18;
- art. 70, uw. 3 (wypowiedzenie umowy o pracę byłemu członkowi zarządu przez radę nadzorczą, a nie przez zarząd);
- art. 80, uw. 4 (zasady współzycia społecznego nie mogą stanowić podstawy roszczenia o wynagrodzenie);
- art. 87, uw. 16.1 (dotyczy zwrotu nienależnej odprawy);
- art. 101², uw. 11 (dotyczy dochodzenia odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej);
- art. 292, uw. 2 (sprzeczność korzystania z zarzutu przedawnienia z zasadami współzycia społecznego);
- art. 32 zamieszczonej w drugiej części *Komentarza* ustawy o związkach zawodowych (nadużycie prawa w zakresie roszczeń z tytułu rozwiązywania lub wypowiedzenia umowy o pracę działaczowi związkowemu).

3. Według SN (wyrok z 11.06.2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004/16, poz. 279) naruszenie przez pracodawcę zasad współzycia społecznego (uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika) stanowi czyn niedozwolony (art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W sprawie chodziło o nakłonienie pracownicy do wyrażenia zgody – przez podpisanie antydatowanego oświadczenia – na takie skrócenie okresu wypowiedzenia, aby stosunek pracy ustał przed wejściem w życie przepisów przyznających wyższe odprawy, o czym pracownica nie wiedziała. Zdaniem sądu ma ona z tego tytułu prawo do odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. Nie negując trafności rozstrzygnięcia, należy zauważyć, że teza wydaje się zbyt kategoryczna, jako że nie każde naruszenie wymienionych zasad współzycia społecznego może być kwalifikowane jako czyn niedozwolony, a tylko takie, które jest odpowiednio ciężkie.

4. Kwestia **naruszenia zasad współzycia społecznego przez obie strony stosunku pracy** jest złożona. Należy tu odnieść się do zasady „czystych rąk”, która w radykalnej postaci oznacza, że ten, kto sam narusza zasady współzycia społecznego, nie może korzystać z ochrony przed nadużyciem prawa przez drugą stronę (art. 8). Należy jednakże – z aprobatą – wskazać

na pogląd SN przedstawiony w wyroku z 20.01.2011 r., I PK 135/10, LEX nr 794776. Stwierdzono w nim, że naruszenie zasad współzycia społecznego przez stronę stosunku prawnego żądającą udzielenia jej ochrony na podstawie art. 8 k.p. nie usprawiedliwia zaniechania przez sąd rozpoznający sprawę dokładnego ustalenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy oraz porównania, rozważenia i ocenienia zachowania się obu stron i wyprowadzenia stąd wniosków co do zasadności postawienia przez stronę zarzutu nadużycia prawa podmiotowego wynikającego z naruszenia zasad współzycia społecznego przez drugą z nich. Upraszczając to stanowisko, można przyjąć, że strona naruszająca zasady współzycia społecznego w stopniu niewielkim może postawić drugiej stronie zarzut naruszenia tych zasad, jeżeli jest ono znaczne.

Na podstawie art. 8 k.p. orzecznictwo przyjmuje stosowanie zasady „czystych rąk” w ograniczonej postaci. Polega ona na tym, że naruszenie prawa i/lub zasad współzycia społecznego przez stronę stosunku pracy nie pozbawia jej możliwości żądania ochrony z powodu naruszenia zasad współzycia społecznego przez drugą stronę, ale waga naruszeń strony żądającej ochrony musi być znacząco niższa od naruszeń strony dochodzącej roszczenia (zob. np. postanowienie z 26.05.2020 r., I PK 145/19, LEX nr 3028843 i powołany wyżej wyrok I PK 135/10). Pogląd ten opiera się na zasadach sprawiedliwości i ustalonym od początku obowiązywania art. 8 k.p. i art. 5 k.c. stanowisku, że stosowanie zasad współzycia społecznego wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy.

Przykład realizacji zasady „czystych rąk” został wskazany przez SN w wyroku z 10.01.2023 r., III PSKP 2/22, OSNP 2023/8, poz. 82. W sprawie o przywrócenie do pracy realizacja tej zasady wymagała rozważenia przez sąd wszystkich okoliczności sprawy leżących zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy, w tym dotyczących ciężaru naruszenia przez pracownika jego obowiązków, wyciągnięcia wcześniej przez pracodawcę konsekwencji z tytułu większości ze sformułowanych zarzutów, oceny, czy pracownik był jedyną osobą odpowiedzialną za stwierdzone nieprawidłowości, a także pominięcia przez pracodawcę konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy z zakładową organizacją związkową.

Art. 9. [Źródła prawa pracy]

§ 1. Ilekroć 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.

§ 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. Artykuł 8 **Konstytucji RP** stanowi, że jest ona najwyższym prawem Rzeczypospolitej Polskiej (ust. 1). Przepisy Konstytucji stosuje się bezpośrednio, chyba że Konstytucja stanowi inaczej (ust. 2). Wynika stąd, że żaden przepis prawa z nią sprzeczny nie może być stosowany, a wykładnia całego systemu prawnego powinna być dokonywana w zgodzie z Konstytucją RP.

2. Drugie miejsce w hierarchii źródeł prawa zajmują **umowy międzynarodowe**, ratyfikowane przez Polskę za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie i ogłoszone w Dzienniku Ustaw (art. 91 Konstytucji RP). Przepis ten dotyczy umów międzynarodowych ratyfikowanych po dniu wejścia w życie Konstytucji (17.10.1997 r.). Jednakże z przepisów przejściowych Konstytucji RP wynika, że ratyfikowane przez Polskę przed tym dniem umowy międzynarodowe dotyczące praw pracowników zajmują to samo miejsce w systemie źródeł prawa. Zgodnie bowiem z art. 241 ust. 1 Konstytucji RP tego rodzaju umowy, jako dotyczące wolności i praw określonych w Konstytucji (art. 89 ust. 1 pkt 2), jeżeli były ratyfikowane i ogłoszone w Dzienniku Ustaw, uważa się za umowy ratyfikowane za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie.

Dotyczy to np. Konwencji MOP nr 87 i 98. W systemie źródeł prawa zajmują one miejsce między Konstytucją a Kodeksem pracy i innymi ustawami.

Także ponadustawową moc ma prawo stanowione przez organizację międzynarodową, jeżeli wynika to z ratyfikowanej przez Polskę umowy konstytuującej tę organizację (art. 91 ust. 3 Konstytucji RP). Dotyczy to w szczególności prawa Unii Europejskiej, zob. niżej uw. 15.

3. Nieratyfikowana umowa międzynarodowa nie jest źródłem prawa. Jak przyjął SN w wyroku z 29.11.2000 r., I PKN 107/00, OSNAPiUS 2001/5, poz. 162, umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzona w Bonn 31.01.1990 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 98, poz. 474 ze zm.) nie jest źródłem powszechnie obowiązującego prawa i nie zawiera przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 18 k.p.

4. Trzecie miejsce w hierarchii źródeł prawa pracy zajmują **Kodeks pracy i inne ustawy** regulujące prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców (w odniesieniu do mechanizmu działania ustawy zob. uw. 10.3 do art. 42). Kolejne miejsce zajmują **rozporządzenia** wydane przez organy wskazane w Konstytucji, na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania (art. 87 ust. 1 i art. 92 ust. 1 Konstytucji RP). Są one najniższym rangą źródłem prawa w rozumieniu Konstytucji RP.

5. Omawiany artykuł przewiduje jeszcze inne źródła prawa, specyficzne dla prawa pracy. Jest to dopuszczalne, jeśli przyjmie się pogląd, że katalog źródeł prawa przewidziany w art. 87 Konstytucji RP nie jest zamknięty.

Tymi szczególnymi (inaczej: autonomicznymi) źródłami prawa pracy są:

- a) układy zbiorowe pracy,
- b) inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe,
- c) regulaminy,
- d) statuty.

Nie mogą one być mniej korzystne dla pracownika także w stosunku do umów międzynarodowych ratyfikowanych w trybie zwykłym (tj. bez zgody Sejmu wyrażonej w ustawie).

6. Przepis art. 9 wprowadza hierarchię tych autonomicznych źródeł prawa oraz mechanizm rozwiązywania sprzeczności między nimi, oparty na **zasadzie uprzywilejowania pracownika**.

Najwyższe rangą są **ustawy i rozporządzenia**. Żadne szczególne źródło prawa pracy nie może być od nich mniej korzystne dla pracownika (co do mechanizmu ich obowiązywania zob. uw. 10.3 do art. 42).

W drugiej kolejności obowiązują **układy zbiorowe pracy i porozumienia oparte na ustawie**, a w trzeciej – **regulaminy i statuty**. Żaden z tych aktów nie może być dla pracownika mniej korzystny niż akt wyższego rzędu.

Przepisy rangi ustawowej mogą przewidywać wyjątki od tej hierarchii. Na przykład art. 151 § 4 dopuszcza ustalenie w układzie zbiorowym pracy albo w regulaminie pracy (a także w umowie o pracę) „innej” – czyli także wyższej – liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż przewidziany w § 3 tego artykułu limit 150 godzin (zob. też uw. 10.2.5 do niniejszego artykułu).

Według wyroku SN z 4.02.2011 r., II PK 187/10, OSNP 2012/7–8, poz. 89, korzystny charakter postanowień zakładowego prawa pracy, przy uwzględnieniu swoistego bilansu zysków i strat dla pracownika, niekoniecznie musi polegać na przyznaniu dodatkowych lub wyższych świadczeń niż gwarantowane przez przepisy powszechnie obowiązujące. Może też sprowadzać się do powstrzymania pracodawcy z realizacją jego roszczeń wobec pracownika.

7. Przepis § 4 jest częścią regulacji (obok art. 18 § 3 oraz art. 18^{3a}–18^{3e}) dotyczących **równego traktowania w zakresie zatrudnienia**. Obowiązują one od 1.01.2004 r. (zob. też art. 11² oraz uw. 4 do art. 240 dotyczącego układów zbiorowych).

Wydaje się, że wprowadzona tym przepisem **sankcja nieobowiązywania** postanowień naruszających zasadę równego traktowania nie powinna mieć zastosowania w odniesieniu do całych postanowień przyznających pewne uprawnienia pracownikom. Na przykład, jeżeli – bez racjonalnego uzasadnienia – są przewidziane pewne dodatki do wynagrodzenia, które są wyższe dla kobiet niż dla mężczyzn, zastosowanie sankcji przewidzianej w § 4 do

całych postanowień spowodowałyby pozbawienie obu grup pracowników prawa do tych dodatków. W takiej sytuacji należy stosować ten przepis tylko w odniesieniu do części tych postanowień, tj. uznać za nieobowiązujące zastrzeżenie, że mężczyźni mają prawo do niższego dodatku. Skutkiem tego będzie nabycie przez nich prawa do wyższego dodatku. Dlatego orzecznictwo SN przyjmuje, że pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych pracownikom traktowanym lepiej, zob. np. wyroki SN: z 12.09.2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007/17–18, poz. 246; z 16.11.2017 r., I PK 274/16, LEX nr 2435670.

Podzielam pogląd sugerujący konieczność zachowania ostrożności w ocenie naruszenia zasady równego traktowania w odniesieniu do porozumień partnerów społecznych, wynikający z wyroku z 6.12.2012 r., I PK 128/12, OSNP 2013/19–20, poz. 225. Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że w sprawach dotyczących równego traktowania pracowników w odniesieniu do ich uprawnień zapisanych w porozumieniach zbiorowych konieczne jest uwzględnianie autonomii zbiorowej woli pracowników reprezentowanych przez związek zawodowy, uzasadniające założenie, że ukształtowane w nich prawa są zgodne z odpowiednio wyważonymi indywidualnymi interesami reprezentowanych pracowników i grupy pracowniczej jako takiej.

Wskazana wyżej konieczność uwzględniania autonomii woli partnerów społecznych modyfikuje kryteria oceny hierarchicznej zgodności aktów prawnych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, które zostały wyjaśnione w wyroku SN z 17.09.2020 r., II PK 6/19, OSNP 2021/6, poz. 60. Ponadto wyrok dotyczy tylko stosunku ustawy do Konstytucji RP, a więc stosując zawarte w nim wskazania do oceny autonomicznych źródeł prawa pracy (§ 4) należy odnosić je także do zgodności tych źródeł z ustawą. W tym wyroku SN stwierdził – z odwołaniem się do orzecznictwa TK – że różnicowanie podmiotów prawa charakteryzujących się wspólną cechą istotną nie narusza zasady równości, ale niezbędnym warunkiem jest jasno sformułowane kryterium różnicowania. Kryterium musi mieć charakter relewantny, czyli pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma i ma służyć realizacji tego celu i treści. Wprowadzone różnicowanie musi mieć zatem charakter racjonalnie uzasadniony, a kryterium różnicowania pozostawać w racjonalnej proporcji do wagi interesów, które zostają naruszone w wyniku nierównego

traktowania podmiotów podobnych. Musi ponadto pozostawać w związku z zasadami, wartościami i normami konstytucyjnymi uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych.

W wyroku z 11.10.2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006/17–18, poz. 267, SN stwierdził, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy mogą wyłączać z podmiotowego zakresu jego regulacji określoną grupę pracowników, jeżeli nie narusza to zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4). W wyroku z 10.05.2006 r., III PK 18/06, OSNP 2007/9–10, poz. 126, przyjęto, że przyznanie w prawie zakładowym dodatkowych świadczeń pracownikom przechodzącym na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne wyłącza zasadność zarzutu dyskryminacji pozostałych zwalnianych pracowników (art. 9 § 4). Analogicznie stwierdzono w wyroku z 23.05.2012 r., I PK 173/11, OSNP 2013/9–10, poz. 125. Z kolei w wyroku z 12.09.2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007/17–18, poz. 246, SN uznał, że postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy przyznające w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyższą odprawę pracownikowi zwalnianemu z pracy później niż pracownikowi zwalnianemu wcześniej narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i 18^{3a}). Pracownikowi zwalnianemu z pracy wcześniej przysługuje w takiej sytuacji odprawa w wysokości nie niższej niż pracownikowi zwalnianemu później (art. 9 § 4).

Natomiast w uchwale z 20.03.2014 r., III PZP 1/14, OSNP 2014/8, poz. 111, SN przyjął, że zbiorowe porozumienie prywatyzacyjne może uzależnić prawo do części świadczenia prywatyzacyjnego, przysługującego pracownikowi wyłącznie z tytułu zatrudnienia u prywatyzowanego pracodawcy, od pozostawania w stosunku pracy w terminie jej wypłaty (art. 9 § 1 i 4). Według wyroku SN z 20.05.2011 r., II PK 288/10, LEX nr 898698, postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów płacowych dotyczące nabycia prawa do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę wyrażoną w art. 9 § 4. Wykluczenie ze stażu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresów pracy tylko dlatego, że była ona wykonywana w prywatnym zakładzie pracy, uzasadnia zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu (zob. też wyrok SN z 14.05.2012 r., I PK 174/11, LEX nr 1168125). Zgodnie z wyrokiem SN z 27.06.2013 r., I PK 28/13, OSNP 2014/5, poz. 66, nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) wyłączenie ze stażu pracy, od którego zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej,

okresów pracy zakończonych rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a w odniesieniu do okresów sprzed 2.06.1996 r. – także porzuceniem pracy (uchylony art. 65 k.p.). Zgodnie z wyrokiem SN z 17.03.2016 r., III PK 82/15, LEX nr 2288968, postanowienie Pakietu Gwarancji Pracowniczych w zakresie, w jakim pozbawia prawa do świadczenia prywatyzacyjnego pracowników zatrudnionych na czas określony, narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, co prowadzi do uznania tego postanowienia za nieważne (art. 9 § 4 w zw. z art. 11³).

W wyroku z 10.05.2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013/9–10, poz. 107, SN stwierdził, że zakończenie akcji strajkowej i zapewnienie spokoju społecznego może stanowić usprawiedliwioną przyczynę zróżnicowania uprawnień pracowników do dodatkowej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przewidzianej w postanowieniach porozumienia pracodawcy ze związkami zawodowymi, zawartego w trybie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Według wyroku z 11.09.2012 r., II PK 36/12, OSNP 2013/15–16, poz. 179, postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy wyłączające z zakresu jego działania pracownika zatrudnionego za granicą nie oznacza naruszenia zasady równego traktowania, jeżeli jego wynagrodzenie za pracę jest wyższe od wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w kraju (art. 239 § 1 i art. 9 § 4). Stanowisko to podzielam, gdyż zgodnie z art. 18^{3c} § 2 wynagrodzenie – w odniesieniu do prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości – obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej niż pieniężna. Dlatego za nietrafny uważam pogląd SN, wyrażony w stanie faktycznym także dotyczącym pracowników zarabiających więcej za granicą, w myśl którego wyłączenie górników „zatrudnionych za granicą RP” z zakresu działania postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy nie obowiązuje w zakresie naruszającym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4), jeżeli pozbawia górników zatrudnionych pod ziemią rocznych świadczeń premiowych (nagrody z okazji Dnia Górnika i tzw. 14. pensji), gdyż stanowi dyskryminacyjne odebranie składników ich wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3a} § 1–3, art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i art. 18^{3c}) – wyrok z 12.04.2012 r., II PK 213/11, OSNP 2013/5–6, poz. 57. Roczne świadczenia

premiowe wchodzi bowiem w skład wynagrodzenia pracownika w ujęciu przepisów antidyskryminacyjnych (art. 18^{3c}) i powinny być wliczone do wynagrodzenia pracowników pracujących w kraju przy dokonywaniu oceny, czy wyłączenie w układzie zbiorowym tych świadczeń dla pracowników zatrudnionych za granicą powoduje uzyskiwanie przez nich niższego wynagrodzenia w porównaniu z pracownikami pracującymi w kraju.

8. Stosunki między aktami **wewnątrz grup** wymienionych wyżej w uw. 6 są sprawą złożoną. Jasno określone są tylko stosunki między ustawą a rozporządzeniem (bezwzględny prymat ustawy – art. 92 Konstytucji RP) oraz między ponadzakładowym układem zbiorowym pracy i zakładowym układem zbiorowym (art. 241²⁶ § 1 k.p. – układ zakładowy nie może być mniej korzystny dla pracownika niż układ ponadzakładowy), a także między układem obowiązującym u pracodawcy przekazującego pracowników a układem obowiązującym u pracodawcy przejmującego (art. 241⁸ k.p.). Natomiast stosunek między zakładowym układem zbiorowym z jednej strony a porozumieniem zbiorowym z drugiej, a także między regulaminem a statutem ma charakter równorzędny. W razie sprzeczności między postanowieniami aktów równorzędnych należy stosować ogólne metody wykładni, a w szczególności regułę interpretacyjną, według której akt późniejszy uchyla sprzeczny z nim akt wcześniejszy. Co do zasady poglądy te podzielił SN w wyroku z 8.06.2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011/23–24, poz. 289, stwierdzając, że: „1. Do pakietu socjalnego należy stosować odpowiednio przepisy o układach zbiorowych pracy. 2. Inkorporowanie postanowień pakietu socjalnego do układu zbiorowego pracy powoduje wygaśnięcie zobowiązań wynikających z tego porozumienia w zakresie, w jakim zostały one przejęte przez układ”. Podstawą tego orzeczenia było stwierdzenie, że w świetle art. 59 ust. 2 Konstytucji RP i art. 9 k.p. porozumienie zawarte przez działające u pracodawcy związki zawodowe jest równorzędne z zakładowym układem zbiorowym pracy. Także w wyroku z 3.07.2013 r., I PK 62/13, OSNP 2014/11, poz. 155, SN jednoznacznie zajął stanowisko, że późniejsze porozumienie zbiorowe może być mniej korzystne dla pracowników od wcześniejszego układu zbiorowego pracy (zakładowego).

Odmienny pogląd wyraził SN w wyroku z 22.08.2018 r., III PK 60/17, OSNP 2019/3, poz. 27. Stwierdził w nim, że postanowienie późniejszego „innego porozumienia zbiorowego” (np. porozumienia w sprawie realizacji programu

dobrowolnych odejść pracowników) nie zastępuje wcześniejszego, korzystniejszego dla pracownika postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 9 § 2 w zw. z art. 241⁹ i 241¹³ § 2 k.p.). Uzasadniając odejście od dotychczasowego stanowiska, SN podniósł, że prowadzi ono do zmodyfikowania zakładowego układu zbiorowego pracy, a w każdym razie do częściowego pozbawienia go skuteczności. Natomiast zgodnie z art. 241⁹ § 1 k.p. zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, które podlegają rejestracji, co spełnia funkcję gwarancyjną, porządkującą i kształtuje transparentność prawa „wewnętrznego”. Przyjęcie poglądu, że późniejsze porozumienie zbiorowe modyfikuje skuteczność postanowień zakładowego układu zbiorowego, narusza art. 241⁹ § 1 k.p., gdyż oznacza pozbawienie mocy sprawczej postanowień układu w sposób nieprzewidziany w przepisach. Oznacza ono także pozbawienie pracownika przewidzianej w art. 241¹³ § 2 k.p. gwarancji, że niekorzystna dla niego zmiana układu zbiorowego zostanie wprowadzona w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Teza wyroku III PK 60/17 nasuwa wątpliwości. Nie wynika ona z gramatycznej wykładni art. 9 § 2, który traktuje te akty równorzędnie, a więc akt późniejszy ma pierwszeństwo w stosowaniu przed aktem wcześniejszym niezależnie od korzystności dla pracowników i tak przepis ten jest rozumiany w powołanych wyżej wyrokach SN. Odnosząc się do argumentacji SN przedstawionej w kwestionowanym wyroku, trzeba zauważyć, że przepisy określające sposób zmiany układu i wprowadzające obowiązek rejestracji protokołu dodatkowego nie nadają mu wyższej rangi niż ranga porozumienia zbiorowego. Ustanawiając w art. 9 § 2 równorzędność układu zbiorowego pracy i porozumienia zbiorowego, ustawodawca oczywiście znał tworzone przez siebie przepisy i widocznie uznał, że okoliczność, iż spośród obu tych aktów tylko układ zbiorowy i jego zmiany podlegają rejestracji, nie jest na tyle istotna, aby nadać mu wyższą rangę w hierarchii źródeł prawa pracy. Jest także niewątpliwe, że późniejsze od układu zbiorowego porozumienie zbiorowe nie dokonuje zmiany tego układu, co jest uprawnieniem zastrzeżonym w art. 241⁹ § 2 dla jego stron (z wyjątkami), lecz jedynie jako akt równorzędny z układem ma przed nim pierwszeństwo stosowania, także na niekorzyść pracownika. Natomiast gwarancja przyznana w art. 241¹³ § 2 dotyczy tylko pogorszenia sytuacji pracownika wskutek zmiany układu zbiorowego, a nie w następstwie innych zmian stanu prawnego. Co do skutków niekorzystnych dla pracownika zmian wprowadzonych przez porozumienie zbiorowe, zob. uw. 1.2 i 1.3 do art. 241¹³.

9. Co do układów zbiorowych pracy zob. dział jedenasty k.p. (art. 238–241³⁰).

10.1.1. Porozumienia zbiorowe oparte na ustawie, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, następczą wielu wątpliwości interpretacyjnych. W porównaniu z przepisami o układach zbiorowych pracy (art. 238–241³⁰) wyraźnie zauważalny i mocno odczuwany przez praktykę jest brak uregulowania w Kodeksie choćby bardzo ogólnych zagadnień dotyczących porozumień zbiorowych. Potrzeba tej regulacji wzrasta wraz z coraz częstszym posługiwaniem się tymi porozumieniami przez ustawodawcę i wzrostem liczby zróżnicowanych porozumień nienazwanych zawieranych w praktyce.

Prawo do zawierania porozumień przez związki zawodowe z pracodawcami i ich organizacjami wynika wprost z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące porozumień zbiorowych jest rozbieżne. Zasadniczo zmierza ono do dania ochrony roszczeniom pracowników wywodzonym z tych porozumień (zwanych w praktyce w różny sposób, np. porozumieniami socjalnymi lub paktami uprawnień pracowniczych). Rozbieżności poglądów wynikają głównie z **różnego rozumienia wymogu, aby porozumienie miało umocowanie w ustawie**, a także z faktu, że **porozumienia te są zawierane ze związkami zawodowymi przez podmioty, które nie są pracodawcami w rozumieniu art. 3** (chodzi tu np. o przyszłego nabywcę prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego, nabywcę większościowego pakietu udziałów lub akcji przedsiębiorstwa czy organ stojący ponad pracodawcami – dyrektora generalnego PKP). Wyroki Sądu Najwyższego uznające roszczenia pracowników z tych porozumień traktują je bądź jako **przepisy prawa pracy** w rozumieniu art. 9, bądź jako **umowy na rzecz osoby trzeciej** (art. 393 k.c.). Przepis ten umożliwia osobie trzeciej, a więc niebędącej stroną umowy, czyli w tym wypadku pracownikowi, dochodzenie roszczeń bezpośrednio od dłużnika (czyli pracodawcy lub innego podmiotu, który zawarł umowę ze związkami zawodowymi, przyznającą pracownikom pewne uprawnienia). Może ono odnosić się także do pracowników zatrudnionych w przyszłości (por. wyrok SN z 25.03.2014 r., I PK 286/13, LEX nr 2574287).

Przedstawiono także pogląd, że porozumienie zbiorowe (pakiet socjalny) zawarte przez związki zawodowe z inwestorem strategicznym nie jest źródłem prawa pracy ani umową o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, ale można

rozważać możliwość jego kwalifikacji jako umowy o świadczenie przez osobę trzecią (wyrok SN z 25.05.2005 r., I PK 228/04, OSNP 2006/3–4, poz. 37). Oznacza to stosowanie art. 391 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Uważam, że przesłanka oparcia normatywnego porozumienia zbiorowego na ustawie – o ile w ogóle wymóg ten jest zgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, co budzi wątpliwości – powinna być rozumiana jak najszerszej. Ze względów ustrojowych niewłaściwe jest w szczególności utożsamienie oparcia na ustawie z koniecznością istnienia przepisu ustawowego przewidującego zawarcie porozumienia zbiorowego w sprawie określonej w tym przepisie, tak samo jak to jest w odniesieniu do wydania rozporządzenia wykonawczego przez organ państwa (art. 92 Konstytucji RP). W stosunku do organów państwa takie wymaganie jest uzasadnione, gdyż mogą one działać tylko w granicach prawa (art. 7 Konstytucji RP). Natomiast ustrojowe reguły działania pracodawców i związków zawodowych oparte są na zasadzie wolności. Pracodawcom służy wolność działalności gospodarczej (art. 20 Konstytucji RP), a związkom zawodowym – wolność działania (art. 12 Konstytucji RP). Ponadto obie strony korzystają ze swobody prowadzenia rokowań zbiorowych (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP).

Jednym ze skutków uzyskania od 1.01.2019 r. prawa tworzenia związków zawodowych przez **inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową** jest nabycie przez te związki, na mocy art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, prawa nie tylko do zawierania układów zbiorowych pracy (art. 21 ust. 3 u.z.z., zob. notka 1 pod tytułem działu jedenastego k.p.), ale także „innych porozumień” (porozumień zbiorowych). Brak jest regulacji ustawowej dotyczącej tych porozumień. Nie ma także odesłania do odpowiedniego stosowania do nich art. 9 § 1 k.p., który porozumienia zbiorowe oparte na ustawie zalicza do źródeł prawa pracy, ale dotyczy to tylko porozumień określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Do omawianych porozumień należy więc wprost stosować przepisy Kodeksu cywilnego. Pracodawca w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 u.z.z. może zawrzeć z będącym osobą prawną związkiem zawodowym (art. 15 ust. 1 u.z.z.), zrzeszającym inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, porozumienie zbiorowe dotyczące ochrony praw i interesów zbiorowych osób wykonujących pracę zarobkową, które w istocie jest umową cywilną. Porozumienie posiada rozszerzoną skuteczność po stronie osób wykonujących pracę zarobkową.

W zakresie praw i interesów zbiorowych związek zawodowy reprezentuje bowiem nie tylko swoich członków, czyli stronę umowy, ale także wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową u pracodawcy będącego drugą stroną porozumienia (art. 7 ust. 1 u.z.z.), chyba że strony postanowią inaczej.

10.1.2. Orzecznictwo SN w zakresie rozumienia przesłanki „**oparcia porozumienia na ustawie**” i jej znaczenia jest nadal niejednolite. W wyroku z 7.12.2012 r., II PK 128/12, LEX nr 1284749, SN stwierdził, że porozumienie pracodawcy ze związkami zawodowymi, które nie jest oparte na ustawie, nie ma charakteru normatywnego w rozumieniu art. 9 § 1. W uzasadnieniu SN nie wskazał jednak, czy porozumienie niemające charakteru normatywnego ma jakikolwiek walor prawny i czy jego zawarcie przez partnerów społecznych ma wpływ na sytuację pracowników.

Tytułem przykładu z orzecznictwa Sądu Najwyższego należy wskazać na:

- wyrok z 26.05.2000 r., I PKN 674/99, OSNAPiUS 2001/22, poz. 664, według którego postanowienia nieopartego na ustawie zbiorowego porozumienia prawa pracy stanowią dla pracowników źródło zobowiązań pracodawcy będącego stroną tego porozumienia, które jako korzystniejsze niż przepisy prawa pracy zostają objęte treścią indywidualnych stosunków pracy;
- wyrok z 6.02.2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007/1–2, poz. 2, w którym przyjęto, że porozumienie zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, także zawarte bez „oparcia na ustawie”, jest źródłem prawa pracy (art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji RP w zw. z art. 9 § 1 k.p.);
- wyrok z 9.07.2015 r., I PK 216/14, LEX nr 1766112, przyjmujący, że postanowienia porozumienia zbiorowego zawartego przez pracodawcę i działające u niego związki zawodowe przyznające świadczenia (rekompensaty) w zamian za wyrażenie zgody na odstąpienie od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mają charakter normatywny;
- wyrok z 16.07.2020 r., I PK 23/19, OSNP 2021/4, poz. 38, uznający, że oparte na ustawie (art. 9 § 1 k.p.) jest porozumienie zbiorowe zawarte po zakończeniu realizowanej w obliczu strajku procedury medacyjnej z art. 7–9 u.r.s.z., która stanowiła kontynuację rozmów nad rozwiązaniem wcześniejszego konfliktu i jednocześnie modyfikowała uprzednie porozumienie;

- uchwałę SN (7) z 23.05.2001 r., III ZP 25/00, OSNAPiUS 2002/6, poz. 134, według której: „Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy ogólnopolskimi organizacjami związkowymi działającymi w PKP a zarządem PKP w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1”.

Uchwała ta została podjęta z uwagi na rozbieżność orzecznictwa dotyczącego tego Paktu. Sąd Najwyższy przyjął, że ustawową podstawą tego porozumienia jest art. 4 Konwencji MOP nr 98. Użyte w tym przepisie określenie „układy zbiorowe” jest bowiem szersze niż „układy zbiorowe pracy” z Kodeksu i obejmuje także inne porozumienia partnerów społecznych dotyczące warunków pracy. Wynika to nie tylko z innego brzmienia tych zwrotów, ale przede wszystkim z angielskiego i francuskiego tekstu tej konwencji, a tylko one są tekstami autentycznymi.

10.1.3. Dalsze wyroki dotyczą zdolności prawnej do zawarcia porozumienia po stronie pracodawcy i po stronie pracowniczej i wymogu oparcia na ustawie:

- wyrok z 9.08.2006 r., III PK 42/06, OSNP 2007/17–18, poz. 244: spółka składająca się z większej liczby pracodawców niż jeden w rozumieniu art. 3 ma zdolność do zawarcia porozumienia zbiorowego (art. 9 § 1);
- wyrok z 17.11.1999 r., I PKN 364/99, OSNAPiUS 2001/7, poz. 219, w którym stwierdzono, że pakt społeczny zawarty przez zagraniczną i polską osobę prawną ze związkami zawodowymi działającymi w tej ostatniej, wprowadzający dodatkową ochronę trwałości stosunku pracy, który stanowi, że w razie powołania wspólnej *joint venture* układ zbiorowy pracy obowiązujący u polskiego pracodawcy staje się integralną częścią takiego paktu społecznego, stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9;
- wyrok z 23.02.1999 r., I PKN 588/98, OSNAPiUS 2000/8, poz. 298, według którego porozumienie w sprawie gwarancji społecznych zawarte między związkiem zawodowym a przyszłym nabywcą akcji w spółce akcyjnej będącej pracodawcą nie jest porozumieniem zbiorowym w rozumieniu art. 9 § 1; analogiczny pogląd wyraził SN w wyroku z 30.05.2001 r., I PKN 435/00, OSNP 2003/7, poz. 175, przyjmując, że Pakt zabezpieczenia spraw społeczno-bytowych, pracowniczych i związkowych zawarty między organizacjami związków zawodowych pracow-

ników spółki akcyjnej Skarbu Państwa a konsorcjum nabywców akcji tej spółki, określający na rzecz pracowników świadczenia nieprzewidziane w układzie zbiorowym pracy i niestanowiący jego integralnej części, nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1;

- wyrok z 29.07.2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004/16, poz. 281: przy ocenie zasadności roszczeń pracowniczych opartych na postanowieniach porozumienia (pakietu socjalnego) zawartego przez związki zawodowe z przyszłym nabywcą przedsiębiorstwa (akcji spółki) należy kierować się zasadą, że taka umowa ma moc wiążącą, nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy, ale także w zakresie indywidualnych roszczeń pracowniczych. Pakiet socjalny może stać się źródłem prawa pracy (art. 9) jako część porozumienia zawartego na podstawie *art. 4 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych* [nie obowiązuje – dop. red.];
- wyrok z 12.08.2004 r., III PK 38/04, OSNP 2005/4, poz. 55:
 - „1. Pakt gwarancji pracowniczych zawarty przez zakładowe organizacje związkowe przedsiębiorstwa państwowego wnoszonego jako aport do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z inwestorem będącym następnie większościowym udziałowcem tej spółki jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże tę spółkę jako pracodawcę.
 - 2. Zmiana na niekorzyść pracowników postanowień takiego paktu wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających (art. 42 § 1 w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p.).” Analogicznie wyrok z 28.04.2005 r., I PK 214/04, OSNP 2006/1–2, poz. 8 (por. uw. 1 do art. 241¹³).

Co do zasady, pogląd ten podzielił SN (7) w uchwale z 23.05.2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007/3–4, poz. 38, stwierdzając, że postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie **gwarancji socjalnych**, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a–35 ustawy z 30.08.1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, obecnie uchylone; por. też ustawa z 30.08.1996 r. o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników, Dz.U. z 2023 r. poz. 343) pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabytcu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Podobnie wypowiedział się SN w wyroku z 29.01.2008 r., II PK 146/07, OSNP 2009/7–8, poz. 87, stwierdzając, że postanowienia porozumienia zbiorowego (pakietu socjalnego), zawartego w procesie prywatyzacji bezpośredniej polegającej na

wniesieniu przedsiębiorstwa do spółki, pomiędzy 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 (zob. powołany w uw. 8 wyrok I PK 23/10).

Normatywny charakter pakietu socjalnego przyjął SN także w wyroku z 11.04.2017 r., II PK 55/16, OSNP 2018/5, poz. 61. Zastrzegł przy tym, że postanowienia pakietu socjalnego zawartego przez inwestora ze związkami zawodowymi działającymi jedynie w prywatyzowanej spółce nie mogą obejmować pracowników spółek zależnych, które nie były stronami tego porozumienia zbiorowego (art. 9). Sąd Najwyższy orzekł tak w szczególności dlatego, że spółki zależne są odrębnymi pracodawcami, a ich pracownicy nie byli reprezentowani przy zawarciu pakietu.

Kolejną wypowiedź w tej sprawie stanowi uchwała SN (7) z 27.10.2021 r., III PZP 1/21, OSNP 2022/5, poz. 43, według której porozumienie zawarte między **inwestorem** zamierzającym nabyć akcje spółki, której akcjonariuszami są pracownicy, a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tej spółce nie stanowią źródła prawa pracy jako nieoparte na ustawie (art. 9 § 1 k.p.). W uzasadnieniu SN zauważył, że w uchwale III PZP 2/06 normatywny charakter porozumienia został oparty na ustawie prywatyzacyjnej. Natomiast w niniejszej sprawie brak jest jakiegokolwiek podstawy ustawowej w rozumieniu art. 9 k.p. do zawarcia przedmiotowego porozumienia. Nie może być nią art. 26¹ u.z.z. w zw. z art. 23¹ k.p. ani art. 3 u.o.g.z., ani art. 59 Konstytucji RP. Sąd Najwyższy przyjął ponadto, że takie porozumienie może być podstawą roszczeń indywidualnego pracownika na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o umowie o świadczenie przez osobę trzecią (art. 391) lub o umowie o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393), ale zależy to od treści porozumienia, a niekiedy także od stanowiska pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Uchwała ta ukierunkowała późniejsze orzecznictwo, por. wyroki SN: z 9.03.2022 r., III PSKP 9/21, LEX nr 3410103 i z 10.08.2022 r., III PSKP 72/21, LEX nr 3482568.

Reprezentacji strony pracowniczej dotyczy wyrok SN z 8.07.2014 r., I PK 312/13, LEX nr 1493234. Wynika z niego, że międzyzakładowa organizacja branżowego związku zawodowego (lekarzy), prowadząca z pracodawcą spór

zbiorowy (art. 3 ust. 1 u.r.s.z.), może samodzielnie zawrzeć z nim porozumienie zbiorowe, bez udziału innych organizacji związkowych działających u tego pracodawcy.

10.1.4. Wobec niedostatku regulacji ustawowej orzecznictwo SN słusznie przyjmuje odpowiednie stosowanie do porozumień zbiorowych przepisów o układach zbiorowych pracy, zwłaszcza zakładowych. Tak przyjęto w wyrokach: z 14.09.2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016, oraz z 17.12.2013 r., III PK 60/13, OSNP 2015/2, poz. 22.

10.2.1. Do porozumień opartych na ustawie należy przede wszystkim zaliczyć porozumienie zawierane na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. **Porozumienia zawarte po rokowaniach lub mediacji** mają podstawę wyrażoną wprost w art. 9 i 14 tej ustawy, zob. np. wyrok SN z 17.04.2018 r., II PK 36/17, LEX nr 2495963 i powołane tam orzecznictwo oraz powołany w uw. 10.1.2 wyrok I PK 23/19.

Mimo że **porozumienie postrajkowe** nie ma takiej bezpośredniej podstawy, to należy przyjąć, że wynika ona z tych dwóch przepisów ustawy *per analogiam*, a także z innych uregulowań (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 4 Konwencji MOP nr 98 i art. 21 ust. 1 u.z.z.). Uznanie porozumienia postrajkowego za źródło prawa ma duże znaczenie praktyczne. Zasadniczo wyłącza to możliwość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o wadach oświadczenia woli, czego konsekwencją jest niemożliwość uchylenia się pracodawcy od skutków prawnych swego oświadczenia na podstawie twierdzenia, że zawarł porozumienie pod wpływem bezprawnej groźby (art. 87 k.c.) w postaci nielegalnego strajku.

Według tezy 1 wyroku SN z 2.04.2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009/15–16, poz. 200, do wykładni postanowień porozumienia postrajkowego jako źródła prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie reguły wskazane w art. 65 k.c. W kontekście tego poglądu nasuwa się uwaga, że przy interpretacji takiego porozumienia w pierwszej kolejności należy stosować **metody wykładni** właściwe dla najbardziej podobnego źródła prawa pracy (szczególnego), czyli dla układu zbiorowego pracy (zob. uw. 3 do art. 241⁶). Uważam, że zostało to ujęte w sposób właściwy w wyroku z 19.03.2008 r., I PK

235/07, OSNP 2009/15–16, poz. 190, według którego „skoro porozumienia zbiorowe zaliczane do prawa pracy na gruncie art. 9 § 1 k.p. są aktami normatywnymi, a nie czynnościami prawnymi (umowami), to nie ma podstaw, aby art. 65 § 2 k.c. stosować do nich w sposób bezpośredni. Nie wyłącza to jednak dopuszczalności posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu”. Potwierdził to SN – w odniesieniu do wszystkich autonomicznych źródeł prawa pracy – w tezie 1 wyroku z 12.12.2013 r., I PK 135/13, OSNP 2015/2, poz. 21.

10.2.2. Źródłem prawa jest także **porozumienie** pracodawcy i zakładowych organizacji związkowych **dotyczące zwolnień grupowych** (art. 3 ust. 1–3 u.o.g.z., zamieszczonej w drugiej części *Komentarza*).

Odrębną podstawą do zawarcia porozumienia jest art. 67²⁰ dotyczący **pracy zdalnej**.

10.2.3. Obowiązująca od dnia 11.09.2015 r. ustawa o RDS w art. 3 i 15 przewiduje zawieranie dwóch rodzajów porozumień z udziałem trzech lub dwóch wchodzących w skład Rady Dialogu Społecznego stron: pracowników, pracodawców i rządowej. Przedmiotem tych porozumień są tylko wzajemne zobowiązania ich stron, a zatem skoro nie określają praw i obowiązków stron stosunku pracy, to nie są źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.

10.2.4. Szczególny rodzaj porozumienia, związanego z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, przewiduje art. 26¹ ust. 3 u.z.z. (zob. uw. 5.1 oraz 12 do art. 23¹). Jest ono źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1.

Według wyroku SN z 28.04.2005 r., I PK 214/04, OSNP 2006/1–2, poz. 8, porozumienie zawarte przez związki zawodowe działające u dotychczasowego pracodawcy z przyszłym pracodawcą przejmowanych pracowników ma charakter normatywny (art. 9).

10.2.5. Źródłem prawa pracy są też **porozumienia dotyczące czasowego zaprzestania stosowania niektórych przepisów prawa pracy**. Chodzi tu

o porozumienie odnoszące się do układów zbiorowych pracy (art. 241²⁷) oraz porozumienie, które może obejmować układy zbiorowe i inne przepisy prawa pracy, wymienione w art. 9 § 2 (art. 9¹). Dotyczy to również porozumienia zbiorowego mogącego czasowo zmieniać uprawnienia pracownika wynikające z umowy o pracę (art. 23^{1a}). Te trzy rodzaje porozumień określa się jako **porozumienia kryzysowe**.

Również **ustawa antykryzysowa z 2013 r.** przewiduje dwa rodzaje porozumień zbiorowych: dotyczące obniżenia wymiaru czasu pracy (zob. uw. 5 do art. 29²) i przestoju ekonomicznego (zob. uw. 10 do art. 81). Częściowo podobne regulacje, także odnoszące się do porozumień zbiorowych dotyczących **czasu pracy**, zostały wprowadzone do Kodeksu pracy w 2013 r. (zob. uw. 4 do art. 150).

Stosowanie przewidzianych w ustawie antykryzysowej z 2013 r. porozumień dotyczących obniżenia wymiaru czasu pracy i przestoju ekonomicznego przewidziane jest w **ustawie antykoronawirusowej** jako przesłanka niektórych praw i obowiązków stron stosunku pracy w okresie zwalczania COVID-19. Ustawa ta wprowadza również inne porozumienia zbiorowe, zob. uw. 2.4.2 i 2.4.3 do art. 11.

Zgodnie z wyrokiem SN z 22.11.2006 r., III PK 85/05, OSNP 2007/23–24, poz. 352, jeżeli w porozumieniu zbiorowym partnerów społecznych nie wyznaczono okresu jego obowiązywania, a uczyniono to jedynie w niektórych postanowieniach, to pozostałe postanowienia obowiązują bezterminowo, chyba że sprzeciwia się temu wykładnia systemowa.

10.2.6. Co do zmiany i rozwiązania porozumienia zob. uw. 1 do art. 241¹³ i uw. 12 do art. 241⁷.

W wyroku z 11.04.2006 r., I PK 171/05, OSNP 2007/7–8, poz. 94, SN stwierdził, że jeżeli pracodawca przyjął na siebie w porozumieniu socjalnym obowiązek nieobniżania pracownikom wynagrodzenia za pracę przez pewien czas, to może wypowiedzieć im umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia dopiero po upływie tego okresu, kiedy przestaje go wiązać zobowiązanie przyjęte w tym porozumieniu albo po wcześniejszym wypowiedzeniu warunków umów o pracę wynikających z tego porozumienia

indywidualnie w stosunku do każdego pracownika, czyli po wcześniejszym wypowiedzeniu zawartego w porozumieniu socjalnym zobowiązania do nieobniżania wynagrodzeń, które weszło do treści indywidualnych umów o pracę.

Poważne wątpliwości budzi ta część tezy, w której przyjęto dopuszczalność wypowiedzenia pracownikowi warunków umowy o pracę wynikających z porozumienia socjalnego przed utratą jego mocy obowiązującej. Porozumienie socjalne (inaczej: zbiorowe) ma moc obowiązującą (zob. uw. 10.1). Wypowiedzieć je mogą tylko strony porozumienia (analogicznie do art. 241⁷ k.p.). Natomiast nie jest dopuszczalne wypowiedzenie warunków umowy o pracę wynikających z porozumienia dopóty, dopóki porozumienie obowiązuje. Dotyczy to wypowiedzenia, które zmierza do zmiany treści stosunku pracy poniżej dolnej granicy uprawnień pracownika wynikających z tego porozumienia. W tym zakresie mechanizm obowiązywania porozumienia jest taki sam, jak układu zbiorowego (art. 9 § 2 oraz art. 18 k.p.).

W wyroku z 5.11.2015 r., III PK 26/15, LEX nr 1918825, SN rozważał dopuszczalność wypowiedzenia porozumienia zbiorowego przez pracodawcę. Uznał, że dopuszczalne jest usprawiedliwione obiektywnymi przyczynami wypowiedzenie porozumienia kończącego zakładowy spór zbiorowy, a jako podstawy prawne SN wskazał art. 365¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. lub art. 241⁷ k.p. stosowany przez analogię. Podzielał pogląd o dopuszczalności wypowiedzenia porozumienia zbiorowego, który ma walor ogólny i można go odnieść do wszystkich porozumień zbiorowych, a nie tylko kończących spór zbiorowy. Za właściwą podstawę wypowiedzenia porozumienia uważam art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p., bo w sprawach nieuregulowanych do porozumień zbiorowych należy stosować odpowiednio przepisy o układach zbiorowych, zob. wyżej uw. 10.1.4. Żadna z powołanych przez SN podstaw prawnych nie wprowadza wymogu istnienia uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia porozumienia.

10.3. Zasada uprzywilejowania pracowników (§ 2) może mieć ograniczone zastosowanie w odniesieniu do **postanowień abuzywnych**, czyli jeżeli uprawnienia przyznane pracownikom są rażąco wygórowane (zob. też uw. 4 do art. 13 i uw. 8 do art. 18). Cztery niżej powołane wyroki dotyczą

porozumień zbiorowych zawartych ze związkami zawodowymi przez spółki akcyjne, w których Skarb Państwa miał większość akcji. Porozumienia te przewidywały na ogół 10-letni okres gwarancji zatrudnienia, a jako sankcję przewidziano obowiązek zapłaty przez pracodawcę na rzecz zwolnionego pracownika świadczenia w wysokości wynagrodzenia za czas od rozwiązania umowy o pracę do końca tego okresu. Chodzi tu o wyroki SN: z 14.09.2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016; z 3.11.2010 r., II PK 93/10, OSNP 2012/1–2, poz. 11; z 4.11.2010 r., II PK 106/10, OSNP 2012/3–4, poz. 30; z 3.12.2010 r., I PK 126/10, OSNP 2012/3–4, poz. 41.

We wszystkich wyrokach uznano to świadczenie za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.) lub także z zasadą sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP). Ta sprzeczność została odniesiona do dochodzenia świadczenia przez pracownika, a także do postanowienia porozumienia przyznającego to świadczenie. Z tez tych wyroków można wyczyć zróżnicowaną argumentację.

W tezach 2–4 wyroku II PK 67/10 stwierdzono, że:

„2. Sąd pracy kontroluje zgodność postanowień opartego na ustawie porozumienia zbiorowego (art. 9 § 1) i nie stosuje postanowień w niedozwolonym zakresie sprzecznych z przepisami powszechnie obowiązującymi.

3. Obowiązkiem sądu pracy jest urzeczywistnianie zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji) rozumianej jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych i powstrzymania się od kreowania nieusprawiedliwionych, niepopartych obiektywnymi wymogami i kryteriami przywilejów dla wybranych grup obywateli. Takimi kryteriami powinien posłużyć się sąd pracy przy stosowaniu klauzuli zasad współzycia społecznego w ocenie nadużycia prawa podmiotowego (art. 8).

4. Wysokość odprawy należnej pracownikowi z tytułu niezachowania gwarancji zatrudnienia w zakresie, w jakim pełni funkcję odszkodowawczą, nie może być rażąco wygórowana w stosunku do szkody (art. 8)”.

Według wyroku II PK 93/10 odszkodowanie ryczałtowe należne za naruszenie gwarancji zatrudnienia ustalone w umowie społecznej może być miarkowane z powołaniem się na art. 8 k.p., a także art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W wyroku II PK 106/10 przyjęto, że przyznanie ponadstandardowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych w nienazwanych porozumieniach zbiorowych prawa pracy podlega weryfikacji sądowej z punktu widzenia społeczno-gospodarczej oceny interesów stron lub uprawnień beneficjentów oraz wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu tych porozumień, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słuszych interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

W myśl wyroku I PK 126/10:

„1. Odszkodowanie ryczałtowe należne z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia może być oceniane jako rażąco wygórowane (analogia do art. 485 w związku z art. 484 § 2 k.c.).

2. Miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy mogą być ocena zasadności roszczeń z punktu widzenia przeciętnej stopy życiowej, przypadkowości sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakteru pracy, stażu zakładowego, a także stosunku ryczałtu do wysokości szkody (art. 8 k.p.).”

Pogląd ten podtrzymał SN w wyroku z 16.11.2017 r., I PK 274/16, LEX nr 2435670. Jego kontynuację stanowi dotyczący tej samej sprawy wyrok z 30.06.2021 r., I PSKP 8/21, LEX nr 3372587, w którym w odniesieniu do żądania odszkodowania (odprawy) w wysokości wynagrodzenia za 20 lat pracy SN zastosował mierniki nadużycia prawa podmiotowego zbliżone do podanych w wyroku I PK 126/10 (art. 8) i zasądził około $\frac{1}{4}$ żądanej kwoty. Sąd Najwyższy orzekł merytorycznie z uwagi na wyjaśniony stan faktyczny i czas trwania postępowania wynoszący 14 lat.

Zob. też uw. 5 do art. 241²⁶.

Do postanowień porozumienia zbiorowego niemających charakteru abuzywnego zasada uprzywilejowania pracownika ma pełne zastosowanie. W tym zakresie w tezie 2 wyroku z 24.09.2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014/6, poz. 82, SN stwierdził, że art. 36 ust. 1 ustawy z 30.06.2005 r. o finansach

publicznych (Dz.U. Nr 249, poz. 2104 ze zm.; aktualnie art. 46 ust. 1 ustawy z 27.08.2009 r. o finansach publicznych, Dz.U. z 2023 r. poz. 1270 ze zm.) nie stoi na przeszkodzie zawarciu porozumienia zbiorowego, którego postanowienia wprowadzają mechanizm waloryzacji wynagrodzeń pracowników w danym roku kalendarzowym oraz w następnych latach (tak też wyrok z 17.12.2013 r., III PK 60/13, OSNP 2015/2, poz. 22).

11.1. Kodeks przewiduje trzy rodzaje **regulaminów**: wynagradzania (art. 77²), pracy (art. 104–104³) i pracy zdalnej (art. 67²⁰). Poza tym obowiązek wydania regulaminu może wynikać z przepisów szczególnych. Dotyczy to np. regulaminu świadczeń socjalnych (zob. art. 16), regulaminu zwolnień z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zob. art. 3 ust. 4 i 5 u.o.g.z.).

Jak trafnie przyjął SN w wyroku z 7.12.2005 r., III PK 29/04, OSNP 2006/21–22, poz. 319, regulaminy wynagradzania i pracy, ustalone i wprowadzone w życie zgodnie z obowiązującymi przepisami zanim u pracodawcy powstały związki zawodowe (zakładowe organizacje związkowe), nie wymagały późniejszego uzgodnienia z nowo utworzonymi organizacjami związkowymi i jako wewnątrzzakładowe akty normatywne nie utraciły mocy obowiązującej tylko dlatego, że u pracodawcy zaczęły działać związki zawodowe.

11.2. Jak trafnie przyjął SN w wyroku z 29.06.2000 r., I PKN 715/99, OSNAPiUS 2002/1, poz. 9, przepis art. 385 k.c. nie ma zastosowania do oceny ważności i mocy wiążącej postanowień regulaminu pracy i innych wewnątrzzakładowych aktów prawnych. W wyroku z 20.07.2000 r., I PKN 744/99, OSNAPiUS 2002/3, poz. 75, SN stwierdził, że sposób korzystania przez pracodawcę z upoważnienia do wydania zakładowego aktu normatywnego nie podlega ocenie w świetle art. 8 k.p. Konstrukcja nadużycia prawa z art. 8 k.p. odnosi się do prawa podmiotowego o charakterze cywilnym, a nie do prawa przewidzianego przez prawo administracyjne lub konstytucyjne. Podobnie wypowiedział się SN w wyroku z 18.12.2002 r., I PKN 693/01, OSNP 2004/12, poz. 205. Stwierdził, że regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym, a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c. Jego obowiązywanie zależy od tego, czy został wydany na podstawie przepisów wyższego rzędu i w granicach zawartego w nich upoważnienia.

Słusznie przyjął SN w wyroku z 27.01.2012 r., II PK 113/11, OSNP 2013/1–2, poz. 5, że postanowienie regulaminu pracy wyznaczające osobę uprawnioną do działania w imieniu pracodawcy w zakresie składania oświadczeń woli o rozwiązaniu umów o pracę nie stanowi przepisu prawa pracy (art. 9 § 1 w zw. z art. 104 § 1).

W wyroku z 27.10.2004 r., I PK 588/03, OSNP 2005/12, poz. 170, stwierdzono, że opracowany przez radę nadzorczą spółki akcyjnej regulamin premiovania członków jej zarządu nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9. Jego moc wiążąca wynika stąd, że jednostronne oświadczenie woli działającej w imieniu pracodawcy rady nadzorczej uzupełnia treść stosunku pracy członka zarządu w zakresie warunków jego wynagrodzenia. Podobny pogląd wyraził SN w wyroku z 18.06.2002 r., I PKN 419/01, OSNP 2004/7, poz. 123, dotyczącym dodatkowych odpraw przyznanych uchwałami zarządu pracodawcy. Sąd stwierdził, że „pracodawca, wprowadzając świadczenie nieprzewidziane przepisami prawa pracy, może kształtować jego zbieg z innymi świadczeniami wynikającymi z układu zbiorowego pracy lub z przepisów prawa pracy. Postanowienia aktu zakładowego o zbiegu świadczeń stanowią element układu warunkującego prawo do świadczenia, a jego moc prawna podlega ocenie z punktu widzenia zgodności z art. 9 oraz przepisami Kodeksu pracy o zakazie dyskryminacji”. Zastrzeżenia budzi odwołanie się do art. 9, czyli potraktowanie uchwał zarządu jako źródła prawa pracy, mimo braku podstawy prawnej do tego (zob. też wyrok I PK 494/03, powołany w uw. 10.1 do art. 42). Wyraźnie odmienny pogląd przedstawiono w wyroku z 22.02.2008 r., I PK 194/07, OSNP 2009/11–12, poz. 133, stwierdzając, że system motywacyjny, przewidujący premie i nagrody, wprowadzony uchwałą zarządu spółki będącej pracodawcą, stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 także wówczas, gdy jest częścią regulaminu organizacyjnego.

Późniejsze orzecznictwo wróciło do ustalonego poglądu odmawiającego przyznania uchwałom uprawnionych organów spółki, dotyczącym treści stosunku pracy, charakteru źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9. Można tu wskazać na wyroki z 27.05.2014 r., I PK 296/13, LEX nr 1475265 i z 21.07.2016 r., I PK 219/15, LEX nr 2107085, w których SN uznał tego rodzaju uchwały za jednostronne oświadczenia woli pracodawcy kształtujące treść stosunku pracy. Do tego ustalonego już poglądu przychylił się SN

w wyroku z 17.01.2023 r., II PSKP 7/22, OSNP 2023/8, poz. 83, zastrzegając przy tym, że określone w uchwale warunki wynagradzania nie mogą kształtować wysokości wynagrodzenia w sytuacji, gdy nie zostały skutecznie wprowadzone do treści stosunku pracy. Jak wynika z uzasadnienia wyroku, warunki wynagradzania prezesa zarządu określone w uchwale rady nadzorczej nie zostały skutecznie wprowadzone do stosunku pracy, gdyż podjęcie uchwały poprzedzało zawarcie umowy o pracę z prezesem zarządu o kilka-
naście lat, a jej stosowanie nie było objęte zamiarem stron przy zawarciu umowy o pracę ani nie była ona przedstawiona prezesowi. Zob. też niżej uw. 11.4.

Regulamin organizacyjny nie jest źródłem prawa pracy, bo Kodeks pracy nie nadał mu takiego charakteru. Nie oznacza to jednak braku możliwości uznania go – choćby w części – za akt tworzący prawa dla pracowników. W zależności od sposobu jego wydania i zamieszczonej treści niektóre postanowienia regulaminu mogą być uznane za oświadczenie pracodawcy przyznające pracownikom prawo do świadczeń (zob. niżej uw. 11.4) lub jako regulamin wynagradzania (premiowania), zob. np. powołany wyżej wyrok I PK 194/07.

11.3. W wyroku z 6.12.2001 r., I PKN 355/00, OSNP 2003/22, poz. 542, SN przyjął, że niedopuszczalna jest droga sądowa w sprawie o ustalenie nieważności zakładowego regulaminu świadczeń socjalnych (zob. też uw. 4.2 do art. 241¹¹ dotycząca układów zbiorowych pracy). Również w odniesieniu do nich Sąd Najwyższy przyjmuje, że żądanie ustalenia nieważności układu nie jest sprawą cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c. i dlatego droga sądowa jest niedopuszczalna. Dodać można, że ustawa nowelizująca z 9.11.2000 r. wprowadziła do Kodeksu szczególnie tryb wykreślenia układu zbiorowego z rejestru (art. 241¹¹ § 5^{1–5} k.p.).

Kontynuacją tego orzecznictwa jest wyrok SN z 10.03.2021 r., II PSKP 16/21, OSNP 2021/12, poz. 132, według którego związek zawodowy nie ma roszczenia o unieważnienie przez sąd powszechny decyzji zarządu spółki (pracodawcy) w sprawie ustalenia regulaminu zakładowych świadczeń socjalnych (art. 30 ust. 5 u.z.z. w brzmieniu przed 1.01.2019 r. w zw. z art. 1 i 476 § 1 k.p.c.).

11.4. Gdy nie ma możliwości wydania regulaminu z przyczyn proceduralnych (niemożliwość uzgodnienia treści regulaminu ze stroną pracowniczą, zaś przepisy nie przewidują dopuszczalności samodzielnego wydania regulaminu przez pracodawcę) lub gdy z uwagi na małą liczebność załogi przepisy nie przewidują jego wydania (co do regulaminu wynagrodzenia – art. 77² § 1 k.p., regulaminu pracy – art. 104 § 2 k.p.), **pracodawca może wydać jednostronne oświadczenie** (por. art. 150) dotyczące przedmiotu przepisów regulaminowych. Jako takie oświadczenie woli może być traktowany regulamin wydany przez pracodawcę z naruszeniem prawa, w szczególności procedury jego wydania. Takie jednostronne oświadczenie woli może wydać osoba lub organ kolegialny zarządzający pracodawcą. Potwierdza to wyrok SN z 21.07.2016 r., I PK 219/15, LEX nr 2107085, stwierdzający, że uchwały organów kolegialnych pracodawcy z reguły nie stanowią źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9, mogą one być kwalifikowane jako jednostronne oświadczenia woli, które kształtują lub uzupełniają treść stosunku pracy.

Ustalone stanowisko SN, według którego pracodawca może składać pracownikom różne oferty, jeżeli nie są one dla nich mniej korzystne niż przepisy prawa pracy (art. 18) – zob. np. wyrok z 14.01.2009 r., III PK 47/08, LEX nr 736773 – zostało potwierdzone w wyroku z 22.10.2019 r., I PK 141/18, LEX nr 2763391. Przedmiotem tej oferty może być **program dobrowolnych odejść**. Sąd Najwyższy stwierdził, że w związku z tym, iż w stanie faktycznym sprawy ten program nie został wprowadzony w drodze porozumienia zbiorowego lub regulaminu opierających się na ustawie, to związanie pracodawcy postanowieniami programu wynika z jego jednostronnego oświadczenia woli (oferty).

Oświadczenie to nie jest źródłem prawa w rozumieniu art. 9 k.p. Jednostronne czynności (akty) pracodawcy są źródłem prawa, gdy tak kwalifikuje je przepis, np. dotyczący regulaminu pracy art. 104² § 2 w zw. z art. 9 k.p. Nie ma w tym zakresie takiej swobody interpretacyjnej, jaka istnieje w odniesieniu do porozumień (umów, uzgodnień) zawieranych przez szeroko rozumianego pracodawcę ze stroną pracowniczą (związkową) ze względu na umocowanie z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP (zob. uw. 10 do komentowanego artykułu). Tworzy ono jednak prawa podmiotowe dla pracowników. Do tego oświadczenia należy odpowiednio stosować art. 18, czyli nie może być ono mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy (zob. też art. 150

§ 1 i 7 dotyczący ustalenia czasu pracy w obwieszczeniu pracodawcy). Pracodawca jest związany swoim oświadczeniem. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że treść tego oświadczenia staje się elementem stosunku pracy. Dlatego jego zmiana niekorzystna dla pracownika wymaga jego zgody, a w jej braku – wypowiedzenia zmieniającego (art. 42).

Natomiast według tezy 2 wyroku SN z 13.03.2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014/1, poz. 3, regulamin zarządu spółki akcyjnej nie może być podstawą kompetencji tego organu do dokonywania czynności prawnych dotyczących zmiany treści stosunków pracy pracowników spółki (art. 371 § 6 i art. 375 k.s.h. oraz art. 9 § 1 k.p.). W sprawie chodziło o uchwałę zarządu odwołującą pracownika z kierowniczego stanowiska.

Jednostronnym oświadczeniem jest **obwieszczenie pracodawcy**, stosowane z reguły w przypadkach, gdy pracodawca nie ma obowiązku wydania regulaminu pracy, zob. art. 22^{1c} § 10 dotyczący kontroli trzeźwości, art. 150 § 1 dotyczący czasu pracy i art. 200¹ § 4 dotyczący wykazu prac lekkich.

12. Kodeks pracy nie wskazuje sytuacji, w których wydaje się **statuty**. Przewidziane są one w przepisach szczególnych, np. w art. 5 pr. spółdz. i art. 304 k.s.h. Według wyroku SN z 2.06.1997 r., I PKN 197/97, OSNAPiUS 1998/9, poz. 270, zarzut naruszenia statutu spółki akcyjnej w zakresie praw i obowiązków stron stosunku pracy może być w kasacji skutecznie zgłoszony tylko w ramach podstawy polegającej na naruszeniu prawa materialnego (art. 9 § 1). W wyroku z 7.08.2001 r., I PKN 856/00, OSNP 2003/13, poz. 310, SN przyjął, że statut spółki akcyjnej może określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy zarówno w sposób bezpośredni, jak też przez odesłanie do odpowiedniego porozumienia zbiorowego, które staje się wówczas jego integralną częścią.

Według wyroku TK z 10.06.2003 r., SK 37/02, OTK-A 2003/6, poz. 53, art. 9 § 1 w zakresie, w jakim odnosi się do statutow, jest zgodny z art. 59 ust. 2 i art. 87 ust. 1 Konstytucji RP.

13. W wyroku z 11.06.1997 r., I PKN 201/97, OSNAPiUS 1998/10, poz. 296, SN stwierdził, że **umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością** w tym zakresie, w jakim reguluje prawa i obowiązki zatrudnionych w niej

pracowników będących współnikami, a ponadto czyni to w sposób dla takiego pracownika bardziej korzystny niż powszechnie obowiązujące przepisy, jest źródłem prawa pracy (art. 9 § 1). Analogicznie przyjęto w tezie I wyroku z 2.08.2007 r., III PK 24/07, OSNP 2008/17–18, poz. 256.

Uchwały walnego zgromadzenia akcjonariuszy spółki akcyjnej nie są źródłami prawa pracy (art. 9) – tak w wyroku SN z 9.06.2009 r., II PK 7/09, LEX nr 521928. Okoliczność, że uchwała organu pracodawcy nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9, nie pozbawia jej doniosłości prawnej. Potwierdzając, że uchwała rady nadzorczej spółdzielni nie jest źródłem prawa pracy, w wyroku z 21.07.2016 r., I PK 219/15, LEX nr 2107085, SN podniósł jednocześnie, że uchwała przyznająca określone uprawnienia pracownicze członkowi zarządu może być kwalifikowana jako jednostronne oświadczenie pracodawcy, które uzupełnia treść stosunku pracy i może stanowić podstawę roszczeń pracownika, por. wyżej uw. 11.4.

14. Zagadnienie stosowania Kodeksu cywilnego do stosunku pracy omówione jest w uwagach do art. 300 oraz – w odniesieniu do ochrony dóbr osobistych – do art. 11¹ i w odniesieniu do równego traktowania i niedyskryminacji w uwagach do art. 11², 11³ i 18^{3a}–18^{3d}.

15.1. Od 1.05.2004 r. Polska jest członkiem Unii Europejskiej. **W związku z tym prawo unijne jest stosowane bezpośrednio.**

Ogłoszenie przepisu prawa unijnego w polskiej edycji Dziennika Urzędowego Unii Europejskiej nie oznacza, że obowiązuje on tylko w tym brzmieniu. Ustalone orzecznictwo TS przyjmuje, że: „Jednolita interpretacja przepisów prawa wspólnotowego wymaga, aby były one interpretowane i stosowane z uwzględnieniem wersji w innych językach Wspólnoty” (tak wyroki: z 5.12.1967 r., C-19/67, *Bestuur der Sociale Verzekeringsbank v. J.H. van der Vecht*, ECR 1967, s. 345, pkt 8; z 6.10.1982 r., C-283/81, *Srl CILFIT i Lanificio di Gavardo SpA v. Ministero della Sanità*, pkt 18; z 17.07.1997 r., C-219/95 P, *Ferriere Nord SpA v. Komisja Wspólnot Europejskich*, pkt 15). Analogicznie wypowiedział się Europejski Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z 17.12.1998 r., C-236/97, *Skatteministeriet v. Aktieselskabet Forsikringselskabet Codan*, stwierdzając, że: „Interpretacja przepisu prawa wspólnotowego wymaga porównania różnych wersji językowych” (pkt 25). „Jednolita

interpretacja wersji językowych wymaga, w przypadku rozbieżności między innymi, by przepis ten interpretować z uwzględnieniem jego celu oraz miejsca w akcie prawnym, w którym został zamieszczony” (pkt 26), a także Sąd Pierwszej Instancji w wyroku z 6.10.2005 r., T-22/02, Sumitomo Chemical Co. Ltd i Sumika Fine Chemicals Co. Ltd v. Komisja Wspólnot Europejskich, (pkt 42): „W celu językowej interpretacji przepisu należy pamiętać, iż prawo wspólnotowe jest opracowywane w wielu różnych językach oraz że poszczególne wersje językowe są jednakowo autentyczne. Interpretacja przepisu prawa wspólnotowego wymaga zatem porównania różnych wersji językowych”.

Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 9.06.2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007/11–12, poz. 160, stwierdzając, że przepisy prawa unijnego muszą być interpretowane **z uwzględnieniem wszystkich wersji językowych**, a nie tylko w brzmieniu podanym w języku polskim w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

15.2. W kwestii kierowania pytań prejudycjalnych do TS wypowiedział się SN w wyroku z 8.12.2020 r., II PK 35/19, OSNP 2021/7, poz. 77, opartym na wcześniejszym orzecznictwie TS i SN oraz poglądach doktryny. Stwierdził, że SN może sam – jeżeli nie ma wątpliwości – odmówić zastosowania prawa polskiego z powodu sprzeczności z prawem unijnym albo – jeżeli takie wątpliwości występują i są uzasadnione – wystąpić ze stosownym pytaniem do TS (art. 91 ust. 2 i 3 Konstytucji RP w zw. z art. 4 ust. 3 TUE i art. 267 TFUE). W uzasadnieniu SN zauważył, że w ten sposób mogą postępować również sądy pierwszej i drugiej instancji.

Odnosząc się do zagadnienia **urzędowego publikowania przepisów unijnych w języku nowego państwa członkowskiego**, w wyroku z 11.12.2007 r., C-161/06, Skoma-Lux sro v. Celní ředitelství Olomouc, TS (Wielka Izba) stwierdził, że art. 58 aktu dotyczącego warunków przystąpienia do Unii Europejskiej nowych państw członkowskich oraz dostosowań w traktatach stanowiących podstawę Unii Europejskiej sprzeciwia się temu, aby obowiązki zawarte w przepisach unijnych, które nie zostały opublikowane w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej w języku nowego państwa członkowskiego, mimo że język ten jest językiem urzędowym Unii, mogły zostać nałożone na jednostki w tym państwie, nawet jeśli miały one możliwość zapoznania się z tymi uregulowaniami przy użyciu innych środków.

15.3. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jednolicie przyjmuje, że **prawo unijne ma pierwszeństwo przed prawem krajowym**, stanowionym przez uprawnione organy państwa członkowskiego, co dotyczy także Konstytucji RP. Jako przykład można powołać wyrok TS z 2.03.2021 r., C-824/18, w sprawie przeciwko Krajowej Radzie Sądownictwa. W punkcie 1 sentencji TS stwierdził, że zasada pierwszeństwa prawa Unii wymaga od sądu odsyłającego odstąpienia od zmian w krajowym porządku prawnym niezależnie od tego, czy mają charakter ustawowy czy konstytucyjny.

W uzasadnieniu postanowienia z 19.12.2006 r., P 37/05, OTK-A 2006/11, poz. 177, TK stwierdził, że z art. 91 ust. 3 Konstytucji RP wynika pierwszeństwo prawa unijnego w stosunku do ustawy. Sąd powinien odmówić zastosowania ustawy sprzecznej z prawem unijnym, a jeżeli nie ma możliwości bezpośredniego zastosowania prawa unijnego, to powinien szukać możliwości wykładni prawa krajowego w zgodzie z prawem unijnym. W razie wątpliwości interpretacyjnych co do prawa unijnego sąd powinien zwrócić się z pytaniem prejudycjalnym do TS. Trybunał Konstytucyjny przyjmuje natomiast brak pierwszeństwa prawa unijnego przed Konstytucją. Konstytucja jest bowiem najwyższym prawem Rzeczypospolitej Polskiej (art. 8 ust. 1), a art. 91 ust. 3 wprowadza pierwszeństwo prawa Unii tylko w stosunku do ustaw, zob. wyroki TK: z 27.04.2005 r., P 1/05, OTK-A 2005/4, poz. 42; z 11.05.2005 r., K 18/04, OTK-A 2005/5, poz. 49; z 24.11.2010 r., K 32/09, OTK-A 2010/9, poz. 108; z 14.07.2021 r., P 7/20, Dz.U. poz. 1309; z 7.10.2021 r., K 3/21, OTK-A 2022, poz. 65.

Według ustalonego orzecznictwa TS pierwszeństwo prawa unijnego wyraża się również w obowiązku jego uwzględniania przy **wykładni prawa krajowego**. Przykładowo można powołać tezę 2 wyroku z 11.01.2007 r., C-208/05, ITC Innovative Technology Center GmbH v. Bundesagentur für Arbeit, według której do sądu krajowego należy – w ramach maksymalnego zakresu uznania, jakie daje mu prawo krajowe – dokonanie wykładni oraz zastosowanie przepisu prawa krajowego zgodnie z wymogami prawa unijnego, a w razie gdy taka zgodna wykładnia nie jest możliwa – w odniesieniu do postanowień TWE, nadających jednostkom prawa, na które mogą się one powołać przed sądami i które sądy krajowe mają obowiązek chronić – pominięcie stosowania każdego przepisu prawa krajowego, który byłby sprzeczny z takimi postanowieniami.

15.4. Bezpośrednio – czyli bez potrzeby, a także możliwości dokonywania przez państwo członkowskie jakichkolwiek działań – obowiązują **traktaty i rozporządzenia** unijne (zasada bezpośredniego skutku). W razie sprzeczności z nimi prawa krajowego należy stosować prawo unijne jako nadrzędne (zasada pierwszeństwa prawa unijnego).

Poczynając od 1.12.2009 r., na mocy art. 6 TUE taką samą moc prawną jak traktatom przypisano także **Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej z 2000 r.** (tzw. karcie nicejskiej). Należy jednak podkreślić, że kwestia bezpośredniego stosowania przepisów Karty, a ściślej możliwość wywodzenia konkretnych roszczeń bezpośrednio i wyłącznie z przepisów Karty, **została wykluczona w odniesieniu do Polski**, gdyż jest ona stroną protokołu w sprawie stosowania tej Karty do Polski i Zjednoczonego Królestwa. W protokole tym postanowiono bowiem, że Karta nie rozszerza kompetencji Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ani żadnego sądu lub trybunału Polski czy Zjednoczonego Królestwa do uznania, że przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, praktyki lub działania administracyjne Polski czy Zjednoczonego Królestwa są niezgodne z podstawowymi prawami, wolnościami i zasadami, które są w niej potwierdzone (art. 1 ust. 1). W szczególności w celu uniknięcia wszelkich wątpliwości nic, co zawarte jest w tytule IV Karty, nie tworzy praw, które mogą być dochodzone na drodze sądowej, mających zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa, z wyjątkiem przypadków, gdy Polska lub Zjednoczone Królestwo przewidziały takie prawa w swoim prawie krajowym (art. 1 ust. 2). Jeżeli dane postanowienie Karty odnosi się do ustawodawstw i praktyk krajowych, ma ono zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa wyłącznie w zakresie, w jakim prawa i zasady zawarte w tym postanowieniu są uznane przez ustawodawstwo lub praktyki Polski czy Zjednoczonego Królestwa (art. 2).

15.5. Dyrektywa to akt skierowany do państw członkowskich, który jest wiążący co do wskazanych w niej celów, natomiast pozostawia państwu swobodę – czasem ograniczoną – w wyborze sposobu osiągnięcia tego celu (implementacja dyrektywy, co może nastąpić także przez zawarcie układu zbiorowego pracy lub innych porozumień partnerów społecznych). Prawidłowość tego wyboru jest kontrolowana przez TS i pośrednio przez sądy krajowe. Państwo ponosi odpowiedzialność za niedostosowanie lub niewłaściwe dostosowanie prawa krajowego do wymagań wynikających z dyrektywy.

Jednostka (co obejmuje także niepaństwowych pracodawców) może powoływać się na dyrektywę jako przepis działający bezpośrednio w zasadzie tylko w procesie przeciwko szeroko rozumianemu państwu (przez co rozumie się także pracodawców państwowych lub kontrolowanych przez państwo) i jedynie wówczas, gdy przepis dyrektywy jest bezwarunkowy, dostatecznie jasny i precyzyjny, a minął termin, w którym dyrektywa powinna być implementowana. Jednakże, poczynając od około 2005 r., TS przyjmuje, że skoro dyrektywa obowiązuje od dnia jej wejścia w życie (publikacji), to powinna być stosowana, zwłaszcza przez sąd, zanim jeszcze nadszedł końcowy termin jej implementacji (zob. w szczególności wyroki: z 4.07.2006 r., C-212/04, Konstantinos Adeneler i in. v. Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG); z 22.11.2005 r., C-144/04, Werner Mangold v. Rüdiger Helm; oraz z 8.10.1987 r., 80/86, postępowanie karne v. Kolpinghuis Nijmegen BV). Te mechanizmy obowiązywania dyrektywy określane są jako „horyzontalny”, co obejmuje stosunki między jednostkami i „wertykalny”, obejmujący stosunki między jednostką a państwem, przez które rozumie się także podległe mu struktury organizacyjne.

Kwestię tę wyjaśnił SN w uzasadnieniu wyroku z 26.02.2015 r., III PK 101/14, LEX nr 1663135. Stwierdził, że podnoszenie w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia dyrektywy Unii Europejskiej ma sens tylko wtedy, gdy łączy się z uzasadnionym twierdzeniem o braku implementacji lub nieprawidłowej implementacji wskazywanych przepisów dyrektywy do prawa polskiego. Ponadto oparcie skargi kasacyjnej na zarzucie naruszenia przepisów dyrektywy może dotyczyć tylko przepisów bezpośrednio skutecznych i sytuacji, gdy pracodawcą jest organ państwa albo instytucja podlegająca władztwu lub nadzorowi państwa, których kompetencje wykraczają poza kompetencje wynikające z przepisów obowiązujących w stosunkach między jednostkami.

Pogląd ten znalazł pełne potwierdzenie w wyroku SN z 4.12.2018 r., I PK 181/17, OSNP 2019/5, poz. 55. Dotyczy on stosunku wertykalnego. W sprawie powodem była jednostka (stowarzyszenie prowadzące działalność gospodarczą), pozwanym – państwo (Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych), zaś przedmiotem sporu było żądanie przekazania przez pozwanego środków pieniężnych na wynagrodzenia i inne różnego rodzaju niezaspokojone roszczenia pracownicze. Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 2

ust. 2 u.o.r.p., wyłączający stowarzyszenia prowadzące działalność gospodarczą spod działania ustawy, jest w tym zakresie sprzeczny z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z 22.10.2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.Urz. UE L 283, s. 36, ze zm.). Dlatego SN pominął ten przepis i rozpoznał sprawę na podstawie dyrektywy, która w sposób bezwarunkowy przyznaje z Funduszu tylko środki na wynagrodzenie. Z tego względu SN uchylił wyrok zasądający od Funduszu środki finansowe na zaspokojenie jeszcze innych świadczeń pracowniczych, które są przewidziane w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych, ale w dyrektywie pozostawiono je uznaniu państwa. Ze sposobu rozstrzygnięcia, a także z tezy sporządzonej przez skład SN orzekający w sprawie wprost wynika, że za jedyną podstawę wyrokowania, w odniesieniu do zakresu roszczeń podlegających zaspokojeniu przez Fundusz, przyjęto dyrektywę. Natomiast nie oddaje sensu tego stanowiska zmodyfikowana teza zamieszczona w OSNP 2019/5, poz. 55, według której o roszczeniach sąd orzeka na podstawie dyrektywy, ale w zbiegu z przepisami powołanej ustawy. Teza ta podważa zgodność z prawem rozstrzygnięcia SN. Wynika z niej bowiem, że skoro obok dyrektywy stosuje się ustawę o ochronie roszczeń pracowniczych (poza art. 2 ust. 2), to wyrok sądu drugiej instancji, uznający zasadność roszczeń opartych na tej ustawie, był prawidłowy i nie powinien zostać uchylony.

W orzecnictwie SN pogląd o bezpośredniej skuteczności dyrektywy w sprawach przeciwko państwu jest ustalony. Potwierdził go wyrok z 18.11.2020 r., III PK 53/19, OSNP 2021/6, poz. 64, według którego pracownik pracodawcy publicznego takiego jak sąd powszechny ma prawo powoływać się w postępowaniu przed sądem na uprawnienia przysługujące mu na podstawie dyrektyw unijnych (art. 4 ust. 3 TUE w zw. z art. 288 TFUE). Sprawa dotyczyła prawa ojca do urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, zob. uw. 1 i 6.2 do art. 180.

Przepisy dyrektywy nie są natomiast bezpośrednio skuteczne w stosunkach między jednostkami (bo są skierowane do państwa, a więc nie mogą nakładać obowiązków na jednostkę). Nie mogą one być podstawą orzeczenia sądu. Potwierdził to SN w wyroku z 8.05.2019 r., I PK 41/18, LEX nr 2654336, stwierdzając, że w sporach między jednostkami sprzeczność prawa krajowego (niepodlegającego prounijnej wykładni ze względu na

jego jednoznaczne brzmienie) z dyrektywą nie może prowadzić do bezpośredniego zastosowania w jego miejsce przepisu dyrektywy, nawet jeżeli ma on charakter jasny, precyzyjny i bezwarunkowy. Można tu tylko przypomnieć, że jednostka, która poniosła szkodę wskutek naruszenia przez państwo obowiązku właściwej implementacji dyrektywy, może dochodzić od niego odszkodowania na podstawie art. 417¹ § 1 lub 4 k.c., przy uwzględnieniu orzecznictwa TS.

W odniesieniu do **dyrektyw antydyskryminacyjnych**, także w stosunkach między jednostkami, TS przyjął ich bezpośrednią skuteczność. Stwierdził, że mają one materialnoprawne umocowanie w art. 12 i 13 TWE (obecnie art. 21 i 22 TFUE) i że sąd krajowy, jeżeli nie może zastosować przepisu prawa krajowego w sposób zgodny z dyrektywą, nawet mimo użycia wykładni prowspólnotowej, jest obowiązany go nie stosować. Nie jest przy tym zobowiązany do wystąpienia do TS z pytaniem prejudycjalnym (zob. w tym zakresie wyroki: z 22.11.2005 r., C-144/04, Mangold; z 19.01.2010 r., C-555/07, Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG; z 19.04.2016 r. (Wielka Izba), C-441/14, Dansk Industri (DI) v. Sucesion Karsten Eigil Rasmussen). Ustalony pogląd o obowiązku sądu odstąpienia od stosowania przepisu krajowego sprzecznego z dyrektywą antydyskryminacyjną („równościową”) potwierdził TS w wyroku z 11.09.2018 r., C-68/17, IR v. JQ.

Natomiast w odniesieniu do innych dyrektyw w stosunkach między jednostkami, w wyroku z 15.01.2014 r., C-176/12, Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT i in., odnoszącym się do art. 3 dyrektywy 2002/14 (który poza tą dyrektywą dotyczy także art. 27 Karty praw podstawowych UE), TS podtrzymał dotychczasową linię orzecniczą. Potwierdzono, że wykładnia prawa krajowego powinna być dokonywana zgodnie z zamierzonym celem dyrektywy, co jednak nie może prowadzić do wykładni *contra legem*. W razie braku możliwości wykładni prounijnej należy stosować przepis prawa krajowego, mimo jego sprzeczności z dyrektywą. Zagadnienie to zostało szczegółowo wyjaśnione w wyroku TS (Wielka Izba) z 7.08.2018 r., C-122/17, David Smith v. Patrick Meade i in.). Tak też wyrok TS (Wielka Izba) z 18.01.2022 r., C-261/20, Thelen Technopark Berlin v. MN, w którym przypomniano ponadto, że w takim przypadku państwo powinno zapewnić jednostce możliwość dochodzenia od niego odszkodowania z tytułu naruszenia prawa Unii.

16. Zwyczaj nie jest źródłem prawa pracy (art. 9), ma jednak prawną doniosłość. Można go określić jako ustaloną praktykę określonego zachowania się stron stosunku pracy, akceptowaną przez obie strony. Zwyczaj może być powszechny lub obejmujący pewną liczbę pracodawców bądź jednego z nich.

Prawne znaczenie zwyczaju wynika z przepisów Kodeksu cywilnego, stosowanych odpowiednio do stosunków pracy (art. 300 k.p.). Zwyczaj – obok ustawy i zasad współżycia społecznego – określa skutki czynności prawnej (art. 56 k.c.). Służy on także wykładni oświadczenia woli (art. 65 k.c.) oraz sposobu wykonania zobowiązania (art. 354 k.c.). Pracodawca, który akceptuje zwyczaj ograniczający jego uprawnienia, nie może stosować sankcji wobec pracowników postępujących zgodnie ze zwyczajem, jeżeli nie zostaną oni o tym uprzedzeni. Pracodawca nie może także z reguły egzekwować prawa wbrew ustalonym w zakładzie zwyczajom tylko w odniesieniu do niektórych pracowników, z uwagi na obowiązek ich równego traktowania (art. 11², 11³ oraz 18^{3a} i n. k.p.).

Z tych względów należy zgodzić się z wyrokiem SN z 23.10.2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004/20, poz. 345, według którego zakres obowiązków pracowniczych określają przepisy prawa pracy, postanowienia umowy o pracę oraz – jeśli chodzi o ich konkretny kształt – zwyczaj zakładowy (zob. też odnoszące się do nabycia prawa i udzielania urlopów uw. 2 do art. 152 i uw. 6 do art. 163). Zwyczaj może być również podstawą prawną nabycia przez pracownika prawa do dodatkowej części wynagrodzenia za pracę (zob. powołany w uw. 3 do art. 78 wyrok SN, II PK 122/18).

W powołanym w uw. 2 do art. 105 wyroku III PSKP 33/21, SN słusznie uznał zwyczaj zakładowy za podstawę umocowania zarządu spółki matki do przyznania nagrody pracownikowi spółki córki będącemu członkiem jej zarządu.

Kodeks pracy odsyła do zwyczaju w odniesieniu do zawiadamiania pracowników o wejściu w życie zakładowego źródła prawa pracy (zob. np. art. 104³ § 1) oraz niektórych ich uprawnieniach (zob. np. art. 94¹ i 94²).

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. Porozumienie, o którym mowa w komentowanym przepisie (wprowadzonym ustawą nowelizującą z 26.07.2002 r. i zmienionym ustawą nowelizującą z 14.11.2003 r.), jest źródłem prawa pracy. Jest ono bowiem porozumieniem zbiorowym opartym na ustawie (art. 9 § 1).

2. Z § 1 wynika bez wątpienia, że to porozumienie może dotyczyć porozumień opartych na ustawie, regulaminów i statutów (art. 9 § 1). Oczywiście jest, że nie może ono zawiesić stosowania aktów ponadustawowych (Konstytucji RP i umów międzynarodowych ratyfikowanych za zgodą Sejmu wyrażoną w ustawie).

Sporna może być kwestia – z uwagi na § 5 komentowanego artykułu – czy na mocy omawianego porozumienia może także zostać zawieszone stosowanie układu zbiorowego pracy. Moim zdaniem jest to dopuszczalne, gdyż § 1 nie zawiera wyłączenia w stosunku do układów zbiorowych. Użyty w § 5 zwrot „przepisy § 1–4 nie naruszają przepisów art. 241²⁷” należy rozumieć w ten sposób, że także strony układu zbiorowego – a nie tylko pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa – mogą zawiesić jego

stosowanie. Nie wyłącza to jednakże możliwości zawieszenia stosowania układu zbiorowego na podstawie komentowanego artykułu. Ma to istotne znaczenie wówczas, gdy u pracodawcy nie działają organizacje związkowe, a jest on obowiązany do stosowania układu zbiorowego (np. na mocy art. 241⁸ k.p.; zob. też uw. 4 do art. 241⁸).

3. Omawiane porozumienie zawiera pracodawca z reprezentującą pracowników organizacją związkową, a w razie jej braku z przedstawicielstwem pracowników. Powinno ono być wyłonione w trybie przyjętym u pracodawcy. Z reguły będą to wybory zorganizowane przez załogę. Pracodawca jest obowiązany do przekazania porozumienia okręgowemu inspektorowi Państwowej Inspekcji Pracy.

Stosując analogię do art. 77², 104³ i 241¹² § 2 pkt 1 k.p., należy przyjąć, że pracodawca jest obowiązany zawiadomić pracowników o tym porozumieniu.

4. Kodeks zawiera także odrębną regulację dotyczącą zawieszenia obowiązywania postanowień umowy o pracę (art. 23^{1a}) oraz stosowania układu zbiorowego (art. 241²⁷).

5. Dopuszczalność ponownego zawarcia po 3 latach omawianego porozumienia, a także porozumień z art. 23^{1a} oraz 241²⁷, budzi kontrowersje. Moim zdaniem jest to dopuszczalne, nawet bezpośrednio po ustaniu obowiązywania pierwszego porozumienia. Przede wszystkim żaden przepis tego nie zakazuje, czyli nie ma ograniczenia autonomii woli stron w tym zakresie. Jeżeli strona pracownicza wyżej ceni swój interes w postaci zachowania miejsc pracy niż otrzymywania przez niepewny co do długości okres wyższego wynagrodzenia, to prawo pracy nie powinno tego uniemożliwiać, zwłaszcza że dialog i współpraca partnerów społecznych stanowią jedną z podstaw ustroju gospodarczego Polski (art. 20 Konstytucji RP). Ponadto nikt nie twierdzi, że dany pracodawca nigdy nie może ponownie zawrzeć tego porozumienia. Skoro może je ponownie zawrzeć, a Kodeks nie zawiera regulacji wprowadzającej okres minimalnej przerwy między kolejnymi porozumieniami, to należy przyjąć, że taka przerwa nie jest wymagana.

6. Zgodnie z § 1 treścią porozumienia jest zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy „w całości lub w części”. Należy w pełni zaaprobować elastyczną

i funkcjonalną wykładnię tego zwrotu przyjętą w wyroku z 1.03.2018 r., I PK 168/17, LEX nr 2486196. Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że oparte na ustawie porozumienie pomiędzy pracodawcą i działającymi u niego organizacjami związkowymi o zawieszeniu stosowania regulaminu wynagradzania (art. 9¹ § 1) nie musi sprowadzać się wyłącznie do jednostronnego uwolnienia się pracodawcy od stosowania wszystkich lub niektórych postanowień tego aktu prawnego, lecz może zawierać także inne postanowienia regulujące sytuację prawną pracowników w okresie zawieszenia regulaminu, rekompensujące im w pewnym stopniu umniejszenie ich praw. Sąd podkreślił, że te „inne postanowienia” także mają charakter normatywny (por. uw. 6 do art. 241²⁷).

ROZDZIAŁ II

Podstawowe zasady prawa pracy

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 § 1 k.p. jest wyrazem wolności sformułowanej w przepisie art. 65 ust. 1 Konstytucji RP. Według tego przepisu każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa. Muszą one mieścić się w granicach wyznaczonych przez art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. W odniesieniu do dodatkowego (równoległego) zatrudnienia zob. art. 26¹.

1.2. **Prawo do pracy** nie oznacza, że każdy ma roszczenie o zawarcie umowy o pracę. Jest ono realizowane, gdy pracodawca zatrudnia pracownika na podstawie swego oświadczenia woli lub gdy prawo go do tego zobowiązuje, przyznając pracownikowi roszczenie o zawarcie umowy o pracę (zob. uw. 3 do art. 11). **Swoboda pracodawcy** w zatrudnianiu pracowników ograniczona

jest przez zasady dotyczące równości wobec prawa oraz niedyskryminacji (art. 32 Konstytucji RP i art. 11², 11³ i 18^{3a}–18^{3e} k.p.).

2. Nie ma w polskim prawie pracy przepisów zakazujących wykonywania zawodu osobom, które mają do tego formalne uprawnienia. Zakaz wykonywania zawodu może być jedynie orzeczony jako indywidualnie wymierzona kara w postępowaniu sądowym lub dyscyplinarnym. Jedynie wobec niektórych osób pełniących funkcje publiczne obowiązuje zakaz zatrudniania przez niektórych pracodawców w okresie roku od zaprzestania sprawowania funkcji, którego naruszenie zagrożone jest sankcją aresztu lub grzywny dla pracodawcy (art. 7 i 15 ustawy z 21.08.1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne, Dz.U. z 2023 r. poz. 1090).

3. Ustalenie minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę jest obowiązkiem państwa, wynikającym z art. 65 ust. 4 Konstytucji RP oraz art. 10 § 2 i art. 13 k.p.

Reguluje to ustawa o minimalnym wynagrodzeniu. Określa ona tryb jego ustalania oraz sposób waloryzacji. W 2022 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 3010 zł, od 1.01.2023 r. – 3490 zł, a od 1.07.2023 r. wynosi 3600 zł.

Minimalnego wynagrodzenia za pracę dotyczy dyrektywa 2022/2041 z 19.09.2022 r. Powinna ona zostać wykonana przez państwa członkowskie do 15.11.2024 r.

4.1. Obowiązki wynikające z art. 10 § 3 k.p. są szerzej określone w art. 65 ust. 5 **Konstytucji RP**. Przepis ten zobowiązuje władze publiczne (a więc nie tylko państwo, jak § 3 komentowanego artykułu, ale także samorządy terytorialne) do prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia przez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowania i wspierania poradnictwa i szkolenia zawodowego i prac interwencyjnych. Tego rodzaju obowiązki obciążają państwo także na podstawie Konwencji MOP nr 122 dotyczącej polityki zatrudnienia przyjętej w Genewie 9.07.1964 r. (Dz.U. z 1967 r. Nr 8, poz. 31) oraz Konwencji MOP nr 142 dotyczącej roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju

zasobów ludzkich przyjętej w Genewie 23.06.1975 r. (Dz.U. z 1979 r. Nr 29, poz. 164), a także art. 1, 9 i 10 EKS.

Omawiane zagadnienia są szczegółowo uregulowane w ustawie o promocji zatrudnienia. Wynika z niej w szczególności (art. 36 ust. 4), że **pośrednictwo pracy** opiera się na zasadach: **dostępności** dla wszystkich osób poszukujących pracy oraz dla pracodawców, **dobrowolności**, co oznacza, że nie ma przymusu korzystania z usług pośrednictwa pracy, **równości** dla wszystkich poszukujących pracy oraz **jawności**. Pośrednictwo pracy jest **nieodpłatne**. Ustawa reguluje w szczególności sprawy dotyczące zasiłków szkoleniowych, zasiłków dla bezrobotnych, udzielania pożyczek pracodawcom na stworzenie nowych miejsc pracy oraz innym osobom na podjęcie działalności na własny rachunek, prac interwencyjnych i robót publicznych, zasiłków oraz świadczeń przedemerytalnych.

Szczególne regulacje w tym zakresie przewiduje ustawa o rehabilitacji i zatrudnianiu niepełnosprawnych.

4.2. Organem państwa prowadzącym pośrednictwo pracy jest **powiatowy urząd pracy** (art. 33 u.p.z.i.r.p.). Ponadto szeroko rozumianym pośrednictwem pracy zajmują się **agencje zatrudnienia** (art. 18 u.p.z.i.r.p.). Agencje nie mogą pobierać opłat od osób poszukujących pracy, z wyjątkiem faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą.

Agencje zatrudnienia świadczą usługi w zakresie ułatwiania stronom nawiązania stosunku pracy.

W szczególny sposób działa agencja świadcząca usługi pracy tymczasowej. Zatrudnia ona pracowników (jest ich pracodawcą) w celu skierowania ich do pracy u innego podmiotu, zwanego pracodawcą użytkownikiem (zob. uw. 8.4 do art. 22).

Działalność agencji jest działalnością regulowaną w rozumieniu Prawa przedsiębiorców (art. 18 ust. 1 u.p.z.i.r.p.).

4.3. Prawo unijne opiera się na zasadzie równości jej obywateli w zakresie pośrednictwa pracy (zob. art. 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego

i Rady (UE) nr 492/2011 z 5.04.2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii, Dz.Urz. UE L 141, s. 1, ze zm.). Unijne pośrednictwo pracy uregulowane jest w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z 13.04.2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz.Urz. UE L 107, s. 1, ze zm.).

5.1.1. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu – w brzmieniu nadanym przez ustawę z 22.07.2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1265) – w odniesieniu do **niektórych umów zlecenia i umów o świadczenie usług** przewiduje stosowanie od dnia 1.01.2017 r. „**minimalnej stawki godzinowej**”. Ustawę stosuje się nie tylko do umów zawartych od tego dnia, ale także do umów zawartych wcześniej i trwających w tym dniu (art. 14 tej ustawy).

5.1.2. Przepisy o minimalnej stawce godzinowej (czyli o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przy wykonywaniu niektórych umów zlecenia i o świadczenie usług) opierają się na **art. 65 ust. 4 Konstytucji RP**. Według tego przepisu minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Zdaniem niektórych autorów przepis ten dotyczy tylko wynagrodzenia za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy, gdyż w tym znaczeniu określenie „minimalne wynagrodzenie za pracę” używane jest w prawie pracy. Nie podzielamy tego stanowiska, gdyż wyznaczanie sensu i zakresu pojęć konstytucyjnych przez odwołanie się do ich znaczenia przyjętego w ustawach zwykłych stwarza niebezpieczeństwo zmiany treści Konstytucji przez zmianę ustawy zwykłej wprowadzoną w trybie przewidzianym do uchwalenia ustawy, czyli bez zachowania szczególnych wymagań przewidzianych do zmiany Konstytucji (art. 235 Konstytucji RP). Z tych względów TK przyjmuje, że pojęcie pracy ma charakter autonomiczny, czyli że – tak jak inne pojęcia konstytucyjne – nie jest definiowane przez ustawy zwykłe (zob. pkt 12 uzasadnienia wyroku z 23.02.2010 r., P 20/09, OTK-A 2010/2, poz. 13). Trybunał Konstytucyjny stwierdził w tym wyroku, że ustalenie znaczenia konstytucyjnego terminu „praca” następuje na podstawie języka literackiego. Obejmuje ono wszelką pracę zarobkową na rzecz innego podmiotu bez względu na formalne zakwalifikowanie stosunku łączącego te

podmioty (tak w odniesieniu do pojęcia pracy w rozumieniu art. 24 Konstytucji RP TK przyjął też w pkt 1.2.4 uzasadnienia wyroku z 22.05.2013 r., P 46/11, OTK-A 2013/4, poz. 42).

Konkludując, należy przyjąć, że ingerencja w prawo cywilne polegająca na ustaleniu minimalnego wynagrodzenia za pracę przy wykonaniu niektórych umów zlecenia i o świadczenie usług, a także nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy nad ich przestrzeganiem, zostały wprowadzone w wykonaniu obowiązku państwa wynikającego z art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, co samo w sobie nie oznacza, że wyklucza to ocenę, iż ustawodawca wprowadził tę instytucję w kształcie w pełni odpowiadającym innym normom ustawy zasadniczej.

5.1.3. Umowy zlecenia i o świadczenie usług nie należą do prawa pracy, tym niemniej omawiana regulacja ma z nim ścisły związek. Wprowadzenie minimalnych stawek godzinowych ma bowiem na celu nie tylko polepszenie sytuacji osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnych przez nieznaczne zbliżenie jej do standardów prawa pracy, ale także zniechęcenie pracodawców do ich zawierania w miejsce umów o pracę. Ponadto minimalna stawka godzinowa jest ścisłym odpowiednikiem minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w prawie pracy, a przepisy dotyczące ich obu zamieszczone są w tej samej ustawie, należącej do prawa pracy. Obie instytucje mają charakter gwarancyjny dla słabszej strony stosunku prawnego i zastosowano do nich tę samą metodę regulacji. Przepisy o minimalnej stawce godzinowej mogą być traktowane jako element powstającego „**prawa zatrudnienia**”, czyli nowej gałęzi prawa, obejmującej poza obecnym prawem pracy także formy wykonywania pracy oparte na podstawach prawnych innych niż stosunek pracy.

Obecnie – na mocy art. 304 i 304¹ – do wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy (w szczególności umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, umowy o dzieło i stosunku członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej) stosuje się przepisy Kodeksu pracy regulujące obowiązki pracodawcy (art. 207 § 2) i pracownika (art. 211) w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W tym zakresie zanikła podstawowa różnica między umowami cywilnymi a stosunkiem pracy, gdyż również osoby wykonujące pracę na podstawach cywilnych są obowiązane wykonywać polecenia pracodawcy lub innego podmiotu organizującego

pracę (art. 211 pkt 2 w zw. z art. 304¹). Również w odniesieniu do badania trzeźwości, osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy są traktowane jak pracownicy (art. 22th).

Natomiast w odniesieniu do ochrony przed dyskryminacją, osoby wykonujące pracę poza stosunkiem pracy są w gorszej sytuacji niż pracownicy (zob. uw. 1.2 do art. 18^{3a}–18^{3e}). Od 1.01.2019 r. nastąpiło zrównanie ich sytuacji, ale w ograniczonym zakresie, dotyczącym tylko równego traktowania niezależnie od przynależności do związku zawodowego i uczestnictwa w pracowniczych planach kapitałowych, zob. uw. 1.3 oraz 1.4 do art. 18^{3a}–18^{3e}.

W zakresie zaspokajania roszczeń w razie niewypłacalności pracodawcy zachodzi zrównanie sytuacji pracowników i osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnych, gdyż osoby te (szczegółowo wymienione) są pracownikami w ujęciu art. 10 u.o.r.p.

Zmiana ustawy o pracownikach tymczasowych, obowiązująca od 1.06.2017 r. (Dz.U. poz. 962), wprowadziła pewne zbliżenie stosunku pracy tymczasowej i umów cywilnych dotyczących wykonywania pracy tymczasowej. Przede wszystkim obie te podstawy wykonywania pracy tymczasowej są jednakowo zaliczane do dopuszczalnych okresów jej wykonywania (art. 20 i 25a ust. 1 u.z.p.t., zob. uw. 8.4.2 do art. 22). Ponadto osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnej ma prawo do namiastki świadectwa pracy w postaci zaświadczenia potwierdzającego okres wykonywania pracy (art. 25a ust. 2 i 3 u.z.p.t.).

Obowiązująca od 1.03.2018 r. ustawa o ograniczeniu handlu (u.o.h.) – w odniesieniu do zakazu handlu i wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta oraz sankcji karnej za ich naruszenie – zrównała sytuację prawną pracowników i osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnych, por. art. 3 pkt 1 i 7, art. 5 pkt 2, art. 8 ust. 1 pkt 2 i art. 10. Ustawa ta w art. 3 pkt 5 wprowadziła pojęcie zatrudnionego, oznaczające osobę fizyczną, wykonującą w placówce handlowej pracę na podstawie umowy prawa cywilnego, a także osobę skierowaną do wykonywania w takiej placówce pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Znaczące rozszerzenie stosowania przepisów prawa pracy wobec osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy wynika z noweli do ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1608), obowiązującej od 1.01.2019 r. Wprowadziła ona nowe pojęcie osoby wykonującej pracę zarobkową, oznaczające pracownika i osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, zob. uw. 1.2 do art. 2. Skutkiem tej nowelizacji jest przyznanie prawa zrzeszania się w związkach osobom świadczącym pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy (zob. uw. 1.2 do art. 18¹) oraz stosowanie do nich przepisów Kodeksu pracy o równym traktowaniu (zob. uw. 1.3 do art. 18^{3a}–18^{3e}) i działu jednastego k.p. o układach zbiorowych pracy (zob. notkę 1 pod tytułem tego działu), a także ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (art. 6 tej ustawy).

Także obowiązująca od 1.01.2019 r. ustawa o pracowniczych planach kapitałowych ma zastosowania wykraczające poza pracowników. Ustawa ta ma własną aparaturę pojęciową i do oznaczenia osoby wykonującej pracę używane jest szerokie pojęcie zatrudnionego, zob. uw. 1.4 do art. 18^{3a}–18^{3e}. Na mocy art. 23 ust. 1 u.p.p.k. do zatrudnionych odpowiednio stosuje się art. 18^{3a} § 1–5 k.p.

W odniesieniu do ochrony miejsc pracy niektóre regulacje przewidziane w **ustawie antykoronawirusowej** są wspólne dla pracowników i osób zatrudnionych na innych, zróżnicowanych podstawach cywilnoprawnych, zob. uw. 2.4.3 do art. 11.

5.1.4. Zakres stosowania minimalnej stawki godzinowej zależy od rodzaju umowy, jej przedmiotu i rodzaju stron.

5.2. Rodzaje umów, do których stosuje się minimalną stawkę godzinową, określone są w art. 1 pkt 1b u.m.w.p. jako umowa zlecenia – art. 734 k.c. (umowa o wykonanie określonej czynności prawnej, z reguły połączona z udzieleniem pełnomocnictwa zleceńbiorczy) i umowa o świadczenie usług – art. 750 k.c. (umowa o wykonywanie czynności faktycznych). Co do ich odróżnienia od umowy o pracę, zob. uw. 8 do art. 22. Stawki tej nie stosuje się więc do żadnych innych nazwanych umów cywilnych, w tym do umowy o dzieło (art. 627 k.c.) i umowy agencyjnej (art. 758 k.c.). Odróżnienie umowy zlecenia od umowy o dzieło jest w szczególności

przedmiotem orzecznictwa dotyczącego podlegania ubezpieczeniu społecznemu i związanego z tym obowiązku zapłaty składki, zob. wyrok SN z 17.12.2019 r., III UK 393/18, OSNP 2021/1, poz. 6 i powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo.

Do niektórych umów określonych w art. 734 i 750 k.c. nie stosuje się minimalnej stawki godzinowej ze względu na **przedmiot umowy** (art. 8d ust. 1 u.m.w.p.). Przepis ten wprowadza dwa rodzaje takich wyłączeń. Pierwsze dotyczy umów spełniających łącznie trzy warunki: o miejscu i czasie wykonywania umowy decyduje wykonawca oraz przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne (art. 8d ust. 1 pkt 1). Jest ono zdefiniowane w art. 8d ust. 3 tej ustawy (zob. też uw. 5 do art. 78). Druga grupa wyłączeń obejmuje umowy, których przedmiotem jest nieprzerwane wykonywanie przez okres dłuższy niż doba usług opiekuńczych, wychowawczych lub bytowych, szczegółowo opisanych w art. 8d ust. 1 pkt 2–5.

5.3. Dającym zlecenie lub powierzającym usługę jest przedsiębiorca lub inna jednostka organizacyjna w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności (art. 1 pkt 1b u.m.w.p.). Wynika stąd, że do osób fizycznych zawierających umowy z przyjmującymi zlecenie lub świadczącymi usługę nie stosuje się przepisów o minimalnej stawce godzinowej, chyba że są przedsiębiorcami. Nie stosuje się ich także do osób fizycznych będących przedsiębiorcami, gdy zawierają wskazane umowy poza zakresem swojej działalności gospodarczej, przykładowo z opiekunką dziecka.

Nie ma wymogu, aby jednostka organizacyjna miała osobowość prawną, musi jednak posiadać zdolność prawną. Oznacza to, że część osoby prawnej nie może być uważana za jednostkę organizacyjną w rozumieniu art. 1 pkt 1b u.m.w.p. Umowa zlecenia jest bowiem umową cywilną, a w prawie cywilnym zdolność prawną mają osoby prawne, a nie ich części (art. 33 i 38 k.c.). Nie ma tu zatem zastosowania przepis art. 3 k.p., określający pojęcie pracodawcy, na podstawie którego przeważające orzecznictwo dopuszcza uznanie za pracodawcę odpowiednio wyodrębnionej części osoby prawnej (zob. uw. 2–4 do art. 3). Tak więc, przykładowo, stroną umowy – a tym samym pozwanym w procesie wszczętym przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę – jest Skarb Państwa, nie sąd lub prokuratura. Odpowiednio odnosi się to do przedsiębiorstwa i jego oddziału.

5.4. Przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługę może być tylko osoba fizyczna. Artykuł 1 pkt 1b u.m.w.p. wyróżnia dwie grupy tych osób. Zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu, do pierwszej zaliczone są osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą zarejestrowaną w RP albo w państwie niebędącym państwem członkowskim UE lub państwem EOG, niezatrudniające pracowników lub niezawierające umów ze zleceniobiorcami (lit. a). Drugą grupę tworzą osoby fizyczne niewykonyjące działalności gospodarczej (lit. b).

W przypadku pierwszej grupy mamy do czynienia z tzw. **samozatrudnieniem** (zob. uw. 8.1 do art. 22). Przepisów o minimalnej stawce godzinowej nie stosuje się do samozatrudnionych, którzy zarejestrowali działalność gospodarczą w państwie należącym do UE (z wyjątkiem dotyczącym Polski) lub do EOG. W uzasadnieniu projektu ustawy nowelizującej stwierdzono, że wyłączenie to wynika z art. 16 dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 12.12.2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym (Dz.Urz. UE L 376, s. 36). Przepis ten dotyczy swobody świadczenia usług.

Drugim wymaganiem wobec samozatrudnionego jest niezatrudnianie pracowników lub niezawieranie umów ze zleceniobiorcami. Nie jest przy tym jasne, czy art. 1 pkt 1b lit. a ustawy posługuje się terminem „zleceniobiorca”, obejmując nim także świadczącego usługę (usługodawcę – por. art. 750 k.c.), czy też jedynie osobę będącą stroną umowy zlecenia (art. 734 k.c.). Wykładnia funkcjonalna przemawia za pierwszą z tych możliwości.

Przepis art. 1 pkt 1b lit. a u.m.w.p. nie zawiera również zastrzeżenia, że wymaganie to (niezatrudnianie pracowników lub zleceniobiorców oraz – co zostało wyjaśnione wyżej – usługodawców) jest związane z działalnością gospodarczą samozatrudnionego, polegającą na wykonywaniu zawartej umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług (jak to uczyniono w odniesieniu do dających zlecenie i powierzających usługę, zastrzegając, że chodzi tu o umowy zawierane przez przedsiębiorców i inne jednostki organizacyjne „w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności”). Tym niemniej wykładnia funkcjonalna i celowościowa wymagają wprowadzenia pewnych ograniczeń zakresu zatrudniania pracowników i zawierania umów ze zleceniobiorcami i usługodawcami, powodujących niestosowanie przepisów o minimalnej stawce godzinowej. Ponieważ chodzi tu o osoby samozatrudnione,

czyli wykonujące pracę osobiście, podobnie jak pracownicy, to wydaje się, że niestosowanie tych przepisów dotyczy tylko takiej umowy zawartej z dającym zlecenie lub powierzającym usługę, przy wykonywaniu której przyjmujący zlecenie lub świadczący usługę korzysta z pomocy zatrudnionych przez siebie pracowników i/lub osób, dla których sam jest dającym zlecenie i powierzającym usługę. W konsekwencji ustawa nie ma zastosowania do samozatrudnionego w sytuacji, w której posługuje się on „podwykonawcami” dla wykonania zlecenia lub powierzonej usługi.

Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu nie określa sposobu, w jaki dający zlecenie i powierzający usługę mogą uzyskać informacje co do spełnienia przez wykonawców będących przedsiębiorcami przesłanek wymaganych do stosowania przepisów o minimalnej stawce godzinowej. Z reguły opierają się więc na oświadczeniu wykonawców zlecenia lub usługi, w szczególności w odniesieniu do niezatrudniania przez nich pracowników i niezawierania umów ze zleceniobiorcami.

5.5. Minimalna stawka godzinowa ustalana jest na podstawie art. 2–5a u.m.w.p., analogicznie jak minimalne wynagrodzenie za pracę. Zgodnie z obwieszczeniem Prezesa Rady Ministrów z 21.09.2016 r. w sprawie wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2017 r. (M.P. poz. 934) wynosiła ona 13 zł; od 1.01.2021 r. – 18,30 zł; a od 1.01.2022 r. zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 14.09.2021 r. (Dz.U. poz. 1690) – 19,70 zł. Od 1.01.2023 r. wzrosła do 22,80 zł, a do 1.07.2023 r. wynosi 23,50 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z 13.09.2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r., Dz.U. poz. 1952).

Prawo przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę do wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej powstaje wówczas, gdy wykonuje pracę w warunkach spełniających przesłanki opisane wyżej w uw. 5.2–5.4. Wtedy, w razie ustalenia w umowie wynagrodzenia w niższej wysokości, na podstawie art. 8a ust. 2 u.m.w.p. za każdą godzinę pracy przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości tej stawki. Wynagrodzenie może być określone w sposób dowolny, przykładowo jako kwota pieniężna za godzinę, dzień, tydzień, miesiąc, kwartał lub jako prowizja, względnie w naturze (art. 353¹ k.c.). Także w tym ostatnim przypadku część wynagrodzenia

w wysokości minimalnej stawki godzinowej musi być wypłacona w pieniądzu (art. 8a ust. 5 u.m.w.p.), czego świadomość powinny mieć strony, ustalając odpowiedni wymiar wynagrodzenia w naturze.

W przypadku gdy w umowie wynagrodzenie nie zostało określone stawką godzinową, aby ustalić, czy wynagrodzenie wypłacone przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługę za dany okres nie jest niższe od wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej, należy porównać jego wysokość z wynagrodzeniem należnym z mocy ustawy, obliczonym przez przemnożenie liczby godzin przepracowanych w tym okresie i minimalnej stawki godzinowej. Jeżeli strony określiły w umowie wynagrodzenie tylko w naturze, to nie pozbawia to przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę prawa do wynagrodzenia w pieniądzu w wysokości tej stawki. Wówczas ta część pobranego wynagrodzenia w naturze, której wartość odpowiada wysokości stawki, staje się świadczeniem nienależnym i zleceniodawca może ją potrącić z wynagrodzenia udzielanego w naturze w późniejszym terminie (zob. niżej uw. 5.10).

Zgodnie z art. 8a ust. 4 u.m.w.p. przyjmujący zlecenie lub świadczący usługę nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę. Oznacza to, że przepis ten stanowi *lex specialis* wobec art. 735 k.c., który dopuszcza wykonanie zlecenia (świadczenie usługi) nieodpłatnie. Ma to szczególne znaczenie dla osób, które wykonują nieodpłatnie zlecenia (usługi) na rzecz jednostek organizacyjnych nieprowadzących działalności gospodarczej lub w ramach prowadzonej obok tej działalności innej działalności, której celem nie jest osiągnięcie zysku (np. działalności charytatywnej). Począwszy od 1.01.2017 r. podmioty te, naszym zdaniem, powinny zadbać, aby współpracę swą ująć w ramy umowy wolontariatu, jeżeli spełnione są przesłanki określone w ustawie o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, zwłaszcza dotyczące dającego zlecenie lub powierzającego usługę. W przeciwnym razie bowiem będą z mocy ustawy objęte regulacją dotyczącą minimalnej stawki godzinowej.

Wypłacenie przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługę wynagrodzenia w wysokości niższej niż minimalna stawka godzinowa jest wykroczeniem zagrożonym grzywną (art. 8e u.m.w.p.).

5.6. W odniesieniu do **treści umów zlecenia i umów o świadczenie usług** znowelizowana ustawa o minimalnym wynagrodzeniu wprowadza dwa wymagania. Po pierwsze, ustalone w umowie wynagrodzenie przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę nie może być niższe od wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej (art. 8a ust. 1 u.m.w.p. – por. art. 18 § 1 k.p.).

Drugie wymaganie wiąże się z **formą tych umów i potwierdzaniem liczby godzin pracy**. Według art. 8b u.m.w.p. sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług (inaczej mówiąc – godzin pracy) określają w umowie strony (ust. 1), a jeżeli tego nie uczynią – przyjmujący zlecenie lub świadczący usługę przed terminem wypłaty wynagrodzenia – przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie tych godzin (ust. 2). Co do tych form czynności prawnych zob. uw. 1 do art. 29. Ponieważ minimalna stawka godzinowa wypłacana jest przynajmniej raz w miesiącu, to okres potwierdzenia liczby godzin pracy nie może być dłuższy. Uważamy, że skoro działające zgodnie strony mogą swobodnie zmieniać treść umowy, to mogą także po jej zawarciu uzupełnić umowę o postanowienie dotyczące sposobu potwierdzania liczby godzin pracy, wskutek czego przyjmujący zlecenie lub świadczący usługę utraci przysługujące mu na podstawie ust. 2 prawo do składania przedmiotowej informacji. Spóźnione złożenie przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę tej informacji nie pozbawia ich prawa do minimalnej stawki godzinowej – bo przesłanką nabycia tego prawa jest wykonanie usługi, a informacja jedynie to dokumentuje.

Należy przyjąć, że ta informacja nie jest wiążąca dla dającego zlecenie lub powierzającego usługę, gdyż stanowi ona oświadczenie wiedzy. Jego prawdziwość dający zlecenie lub powierzający usługę może zatem kwestionować. Częściowo sytuacja ta jest zbliżona do nieprowadzenia przez pracodawcę dokumentacji pracowniczej w zakresie czasu pracy, zob. uw. 11.2 do art. 94 i przedstawione tam orzecznictwo SN. Trzeba jednak mieć na uwadze, że w prawie pracy nieprowadzenie tej dokumentacji przez pracodawcę stanowi naruszenie jego obowiązku ustawowego (art. 94 pkt 9a i art. 149 k.p.), zaś na dającym zlecenie lub powierzającym usługę obowiązki związane z potwierdzaniem liczby godzin pracy zleceniobiorcy ciążyą tylko w takim zakresie, w jakim zostały ustalone w umowie. Obowiązek ten może także spoczywać

głównie lub wyłącznie na zleceniobiorcy, przy czym wydaje się, że w praktyce będzie dominować określone w umowie współdziałanie stron lub potwierdzanie liczby godzin pracy wyłącznie przez zleceniodawcę. Poglądy orzecznictwa SN, do którego wyżej odesłaliśmy, dotyczące naruszenia przez pracodawcę obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika, należy więc odpowiednio odnosić do dającego zlecenie lub powierzającego usługę lub do przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę w zależności od tego, która ze stron naruszyła ciężący na niej z mocy umowy obowiązek potwierdzania liczby godzin pracy. Ponieważ celem potwierdzania liczby godzin przepracowanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę jest sprawdzenie, czy wypłacone im wynagrodzenie nie narusza przepisów o minimalnej stawce godzinowej, to nie ma potrzeby szczegółowego podawania, w których dniach i godzinach praca była wykonywana. Nie ma tu więc potrzeby prowadzenia szczegółowej ewidencji czasu pracy, która jest niezbędna w odniesieniu do pracownika z uwagi na szczegółową reglamentację w dziale szóstym k.p. jego czasu pracy i godzin odpoczynku.

Poza tymi wymogami oraz zakazem zrzeczenia się wynagrodzenia (por. art. 8a ust. 4 u.m.w.p. w zw. z art. 735 k.c. – por. wyżej uw. 5.5) ustalenie treści umów z art. 734 i 750 k.c. opiera się na zasadzie swobody umów (art. 353¹ k.c.). Dodatkowo jest ona ograniczona przez omówioną w uw. 1.2 do art. 18^{3a}–18^{3e} k.p. ustawę z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2023 r. poz. 970).

5.7. Jeżeli strony zawarły umowę ustnie lub w sposób dorozumiany, to na mocy art. 8b ust. 3 u.m.w.p. **dający zlecenie lub powierzający usługę jest obowiązany**, przed rozpoczęciem jej wykonywania przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę, **potwierdzić** mu w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia umowne co do sposobu potwierdzania liczby godzin pracy; w razie niepotwierdzenia tych ustaleń stosuje się odpowiednio art. 8b ust. 2 tej ustawy (jednostronna informacja przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę). Spóźnione potwierdzenie wywołuje skutki prawne od momentu jego złożenia. Konkludując, można stwierdzić, że przepisy te zapewniają przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługę posiadanie pisemnego, elektronicznego lub dokumentowego poświadczenia dotyczącego sposobu potwierdzania liczby przepracowanych godzin; w przeciwnym razie określa on te dane samodzielnie.

W stosunku do osób wykonujących zlecenie lub świadczących usługi na rzecz pracodawcy użytkownika na podstawie ustawy o pracownikach tymczasowych (art. 7 ust. 2 tej ustawy) ewidencję ich czasu pracy prowadzi **pracodawca użytkownik** (art. 8b ust. 4 u.m.w.p.).

Dający zlecenie lub powierzający usługę jest obowiązany przechowywać dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonywania pracy oraz potwierdzające liczbę godzin wykonanej pracy przez 3 lata od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne (art. 8c u.m.w.p.).

5.8. Jeżeli pracę wykonuje **kilku przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi wspólnie**, to każdy z nich indywidualnie ma prawo do stawki minimalnego wynagrodzenia (art. 8a ust. 3 u.m.w.p.). Dlatego potwierdzanie liczby godzin pracy także odbywa się indywidualnie wobec każdego z nich (art. 8b ust. 5 tej ustawy). Prawo do wynagrodzenia przewyższającego tę stawkę wykonawcy nabywają stosownie do postanowień umowy z dającym zlecenie lub powierzającym usługę.

5.9. Termin zapłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej nie jest wprost oznaczony w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu. Stanowi ona jedynie, że w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu. Tak stanowi przepis art. 8a ust. 6 u.m.w.p., który jest przepisem szczególnym w rozumieniu art. 744 k.c. W pozostałych wypadkach (tj. gdy umowa została zawarta na czas krótszy niż 1 miesiąc), w braku odmiennego uregulowania umownego, wynagrodzenie należy się po wykonaniu zlecenia lub usługi (art. 744 k.c.).

W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc strony mogą ustalić w umowie krótszy termin wypłaty wynagrodzenia z tytułu minimalnej stawki godzinowej niż określony w art. 8a ust. 6 ustawy. Jeżeli jednak tego nie uczynią, to konsekwencją dosłownego odczytania wskazanego przepisu jest nakaz dokonania pierwszej zapłaty tego wynagrodzenia w ostatnim dniu pierwszego miesiąca pracy, gdyż w przeciwnym razie nastąpiłoby jego naruszenie. Z tego samego względu prawo do drugiej i następnych wypłat powstaje z upływem kolejnych miesięcy pracy, licząc od terminu płatności

pierwszej minimalnej stawki godzinowej. W praktyce nie można jednak wymagać od dającego zlecenie lub powierzającego usługę, by w każdym przypadku wypłacił wynagrodzenie wynikające z tej stawki za cały miesiąc pracy w tak określonym terminie, gdyż ustalenie jego wysokości zależy od liczby godzin przepracowanych w tym okresie, obejmującym także jego ostatni dzień.

Rozstrzygając ten problem, trzeba zauważyć, że art. 8a ust. 6 u.m.w.p., nakazujący comiesięczną wypłatę wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej, nie zawiera zastrzeżenia, że musi być ono wypłacone w pełnej wysokości wynagrodzenia miesięcznego. Jest to więc regulacja odmienna od przyjętej w art. 85 § 2 k.p., według której pracodawca jest obowiązany wypłacać pracownikowi pełne wynagrodzenie za dany miesiąc, ale termin wypłaty może być przesunięty do 10. dnia następnego miesiąca dla umożliwienia ustalenia jego pełnej wysokości. Brak tej możliwości w odniesieniu do wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej oraz niewprowadzenie obowiązku zapłaty pełnego wynagrodzenia miesięcznego, a także konieczność uwzględnienia czasu niezbędnego do ustalenia wysokości wynagrodzenia prowadzą do wniosku, że dla zachowania miesięcznego terminu wypłaty omawianego wynagrodzenia nie musi ono obejmować wynagrodzenia za cały przepracowany miesiąc.

Wynagrodzenie zleceniobiorcy w części przewyższającej minimalną stawkę godzinową nie jest objęte tą szczególną regulacją, a zatem płatne jest dopiero po wykonaniu zlecenia, chyba że co innego wynika z umowy (art. 744 k.c.).

5.10.1. Ochrona minimalnej stawki godzinowej jest zbliżona do ochrony wynagrodzenia pracownika za pracę. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu przewiduje – w odniesieniu do wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej – zakaz zrzeczenia się prawa i przeniesienia go na inną osobę (art. 8a ust. 4 – jak art. 84 k.p.), obowiązek wypłaty w formie pieniężnej (art. 8a ust. 5 – jak art. 86 § 2 k.p.) i obowiązek wypłaty co najmniej raz w miesiącu (art. 8a ust. 6 – jak art. 85 § 1 k.p.). Przepisy te mają charakter bezwzględnie obowiązujący, czyli nie można od nich odstąpić. Wynagrodzenie przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę przewyższające tę stawkę podlega wyłącznie prawu cywilnemu. Spośród istotnych elementów

ochrony przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę nie został jedynie wprowadzony szczególniey zakaz potrącey z minimalnej stawki godzinowej, wzorowany na art. 87 k.p.

Całe wynagrodzenie zleceniobiorcy (a więc także przekraczające minimalną stawkę godzinową) podlega ochronie w razie niewypłacalności pracodawcy na takich samych zasadach, jak wynagrodzenie pracownika za pracę (art. 10 u.o.r.p.).

5.10.2. Przepisy Kodeksu cywilnego o potrąceniu (art. 498–505) stosuje się więc w odniesieniu do całego wynagrodzenia przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę.

Przepisy te przewidują ochronę wynagrodzenia przed potrąceniem, ale w węższym zakresie niż Kodeks pracy. Do wynagrodzenia z umów zlecenia i o świadczenie usług stosuje się art. 505 pkt 1 k.c. Stanowi on, że nie mogą być umorzone przez potrącenie wierzytelności nieulegające zajęciu. Należy więc ustalić, czy wierzytelności przyjmującego zlecenie i świadczącego usługę o wynagrodzenie za wykonaną pracę podlegają zajęciu w postępowaniu egzekucyjnym. Rozstrzygają to przepisy art. 833 § 1 i 2¹ k.p.c. Wynika z nich wprost, że wszystkie świadczenia powtarzające się, których celem jest zapewnienie utrzymania albo stanowiących jedyne źródło dochodu dłużnika będącego osobą fizyczną, podlegają egzekucji w zakresie określonym w Kodeksie pracy dla wynagrodzenia ze stosunku pracy. Dotyczy to świadczeń z umów cywilnych, por. wyrok SA w Łodzi z 13.02.2014 r., I ACa 1057/13, LEX nr 1438078, i postanowienie SO w Toruniu z 26.04.2016 r., VIII Cz 315/16, LEX nr 2040291. Przyjąć zatem należy, że wynagrodzenie jednorazowe nie jest objęte tą ochroną.

Zakres egzekucji z wynagrodzenia za pracę ze stosunku pracy regulują art. 87 § 3 i 4 oraz art. 87¹ k.p.

Konkludując, należy stwierdzić, że wynagrodzenie za wykonanie umowy zlecenia lub umowy o wykonanie usługi podlega ochronie przed **jednostronnym potrąceniem** przez dającego zlecenie lub powierzającego usługę do wykonania tylko wtedy, gdy ma ono charakter powtarzający się i jego celem jest zapewnienie utrzymania albo stanowi jedyne źródło dochodu

wykonawcy umowy, a ponadto chronione jest tylko do takiej wysokości, do jakiej wynagrodzenie pracownicze podlega ochronie przed potrąceniem w postępowaniu egzekucyjnym.

Dodatkowe ograniczenia dopuszczalności potrąceń w trakcie postępowania cywilnego przewidziane są w art. 203¹ k.p.c., zob. uw. 8.2 do art. 114.

5.11. Okres przedawnienia roszczenia zleceniobiorcy o zapłatę wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej nie został określony w ustawie. Zastosowanie mają zatem przepisy Kodeksu cywilnego.

Art. 11. [Swoboda 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. Przepis ten dotyczy **obu stron stosunku pracy**. Zgoda na nawiązanie stosunku pracy może być dorozumiana (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W przypadku powołania (art. 68 k.p.), wyboru (art. 73 k.p.) i mianowania (art. 76 k.p.) zgoda pracownika może być następcza.

2.1. Jeśli chodzi o **pracownika**, prawo pracy nie przewiduje żadnego wyjątku od zasady swobody zobowiązania się do wykonywania pracy (wyjątki przewiduje tylko prawo karne).

Komentowany przepis, a także art. 10 § 1 k.p. oraz Konstytucja RP (art. 65 ust. 1 i 2) określają zasadę wolności pracy. Pracownik nie może być zmuszony do wykonywania pracy. Pracodawca nie ma roszczenia o faktyczne wykonywanie przez niego pracy. W razie niewykonywania lub nienależytego wykonywania pracy pracodawca może jedynie stosować przewidziane prawem pracy sankcje, w szczególności w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), wypowiedzenia umowy, odpowiedzialności porządkowej (art. 108 i n. k.p.) i materialnej (art. 114 i n. k.p.). W razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 k.p. pracodawcy służy jedynie roszczenie o odszkodowanie na warunkach przewidzianych w art. 61¹ i 61². Nawet

w przypadku dobrowolnego zobowiązania się pracownika do zawarcia umowy o pracę (umowa przedwstępna – zob. uw. 15 do art. 29) pracodawca nie może dochodzić jej zawarcia, a jedynie żądać odszkodowania. Swoboda wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika jest nieograniczona.

Pracy przymusowej zabraniają także akty prawa międzynarodowego, w szczególności Konwencja MOP nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, przyjęta w Genewie 25.06.1957 r. przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy (Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240) i art. 4 ust. 2 EKPC.

2.2. Swoboda nawiązania stosunku pracy może być ograniczona w przypadku wprowadzenia stanu nadzwyczajnego. Artykuł 228 ust. 1 Konstytucji RP przewiduje trzy stany nadzwyczajne: stan wojenny (art. 229), stan wyjątkowy (art. 230) i stan klęski żywiołowej (art. 232). Na mocy art. 228 ust. 3 Konstytucji RP zakres, w jakim mogą zostać ograniczone wolności i prawa obywatela w czasie poszczególnych stanów nadzwyczajnych określa ustawa, przy czym w czasie stanu wojennego i wyjątkowego nie mogą być ograniczone wolności i prawa wymienione w art. 233 ust. 1, natomiast w czasie stanu klęski żywiołowej – mogą one być ograniczone w zakresie określonym w art. 233 ust. 3 Konstytucji RP. Niżej zostaną przedstawione ustawy dotyczące tych trzech stanów nadzwyczajnych i ustawa o obronie Ojczyzny w zakresie obowiązku wykonywania pracy.

Ustawa z 29.08.2002 r. **o stanie wojennym** oraz o kompetencjach Naczelnego Dowódcy Sił Zbrojnych i zasadach jego podległości konstytucyjnym organom Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2022 r. poz. 2091), stanowi w art. 29, że w okresie stanu wojennego może być wprowadzony obowiązek pracy dla osób w wieku od 16 do 65 lat, zdolnych do pracy ze względu na stan zdrowia oraz warunki osobiste i rodzinne. Można zawiesić prawo do strajków pracowniczych, a także zawiesić działalność związków zawodowych (art. 19 i 22 ustawy).

Ustawa z 21.06.2002 r. **o stanie wyjątkowym** (Dz.U. z 2017 r. poz. 1928) nie zawiera przepisów o obowiązku wykonywania pracy ani innych przepisów z zakresu indywidualnego prawa pracy. Może natomiast zostać wprowadzony zakaz strajków pracowniczych i innych form protestu oraz zakaz tworzenia i rejestracji nowych związków zawodowych i nakaz zaniechania działalności związków już istniejących (art. 16 ustawy).

Obowiązująca od 23.04.2022 r. ustawa o obronie Ojczyzny (Dz.U. poz. 2305 ze zm.) przewiduje w art. 600 możliwość **militaryzacji** przez Radę Ministrów niektórych zakładów pracy w okresie stanu wyjątkowego, stanu wojennego, ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny. Status pracowników reguluje art. 608 u.o.O. Z dniem powołania ich do służby w jednostkach zmilitaryzowanych stosunek pracy ulega zawieszeniu na okres tej służby i jednocześnie powstaje stosunek służbowy militaryzacji. Nie może on być rozwiązany przez osobę pełniącą służbę. Do tych osób przepisy prawa pracy stosuje się tylko w zakresie nieuregulowanym w ustawie.

Występujący dotychczas w czasie klęski żywiołowej obowiązek **świadczeń osobistych** (o czym niżej), został w ustawie o obronie Ojczyzny znacząco rozszerzony. Z art. 618 u.o.O. wynika, że w czasie pokoju na obywateli polskich w wieku od 16 do 60 lat (z wyjątkami przewidzianymi w art. 625) może zostać nałożony decyzją administracyjną obowiązek świadczeń osobistych w celu wykonywania prac doraźnych na rzecz przygotowania obrony państwa, zwalczania klęsk żywiołowych i likwidacji ich skutków oraz zarządzania kryzysowego. Zarządzanie kryzysowe polega na nadaniu organom administracji publicznej rozszerzonych uprawnień zarządczych, w szczególności w celu ochrony zagrożonej infrastruktury krytycznej. Jego podstawą jest ustawa z 26.04.2007 r. o zarządzaniu kryzysowym (Dz.U. z 2023 r. poz. 122). Co do zasady, czas wykonywania świadczeń osobistych nie może jednorazowo przekraczać 12 godzin, a nałożenie tego obowiązku może nastąpić najwyżej 3 razy w roku (art. 619 u.o.O.). Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od wykonywania pracy na czas niezbędny do wykonania świadczenia osobistego, a czas ten wlicza się do okresu zatrudnienia (art. 623 u.o.O.). Wykonywanie świadczenia osobistego jest odpłatne, co szczegółowo reguluje art. 622 u.o.O. Zasadą jest prawo wykonawcy do ryczałtu w wysokości 1/178 minimalnego wynagrodzenia za pracę za każdą godzinę pracy. Natomiast jeżeli wykonawcą jest pracownik i wykonuje on świadczenie w czasie pracy, a pracodawca nie wypłacił mu wynagrodzenia (do czego nie jest obowiązany, zob. art. 80 k.p.), to pracownik ma prawo do należności pieniężnej w wysokości utraconego wynagrodzenia. Ryczałt i należność pieniężną wypłaca jednostka organizacyjna, na rzecz której wykonywane jest świadczenie osobiste. Szerszy zakres świadczeń przewidziany jest w przypadku ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny (art. 637–641 u.o.O.).

Ustawa z 18.04.2002 r. **o stanie kłęski żywiołowej** (Dz.U. z 2017 r. poz. 1897) stanowi w art. 4 i 5, że stan kłęski żywiołowej wprowadza Rada Ministrów w drodze rozporządzenia, w którym określa m.in. jego obszar i czas trwania nie dłuższy niż 30 dni, a także, w zakresie dopuszczonym tą ustawą, rodzaje niezbędnych ograniczeń wolności i prawa człowieka i obywatela. Na mocy art. 6 ustawy stan kłęski żywiołowej może być przedłużony na czas oznaczony za zgodą Sejmu. Ograniczenia wolności i praw w czasie stanu kłęski żywiołowej są poważnie rozbudowane, w szczególności w indywidualnym prawie pracy.

Wszystkie osoby przebywające na terenie objętym kłeską żywiołową mogą być zobowiązane do świadczeń osobistych i rzeczowych (art. 22 ust. 1 pkt 1–12 ustawy); w szczególności należy tu wskazać na obowiązek wykonywania określonych prac, udzielanie pierwszej pomocy i czynny udział w działaniu ratowniczym. Wyłączenia spod poszczególnych obowiązków świadczeń z uwagi na wiek, chorobę, niepełnosprawność, ciężę, karmienie piersią, opiekę nad małym dzieckiem lub innymi osobami są szczegółowo wymienione w art. 22 ust. 2 ustawy.

W odniesieniu do wszystkich pracowników możliwe są dwa działania (art. 21 ust. 1 pkt 3 i 18 ustawy). Może być wydany nakaz wobec pracodawcy oddelegowania pracowników do dyspozycji organu kierującego działaniami zapobiegającymi skutkom kłęski żywiołowej oraz można ograniczyć lub odstąpić od określonych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, co jednak nie może powodować bezpośredniego narażenia życia i zdrowia pracownika.

Szczególna regulacja dotyczy pracowników zatrudnionych u przedsiębiorcy, któremu na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 2 ustawy nakazano prowadzenie działalności gospodarczej określonego rodzaju. Wówczas ograniczenia ich wolności i praw mogą polegać na zmianie systemu, wymiaru i rozkładu czasu pracy, obowiązku pracy w niedziele, święta i dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy (zob. uw. 8 do art. 129), wydłużeniu okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy na zasadach określonych w Kodeksie pracy (zob. art. 135 i 150 k.p.), a także na powierzeniu pracownikowi wykonywania pracy innego rodzaju niż wynikający z nawiązanego stosunku pracy (por. art. 42 § 4 k.p.); w takim przypadku pracownik zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia obliczonego jak wynagrodzenie urlopowe

(zob. art. 172 k.p.). Te ograniczenia nie mogą być stosowane wobec pracowników młodocianych, niepełnosprawnych oraz kobiet w ciąży i karmiących (art. 21 ust. 2 i 3 ustawy).

W odniesieniu do zbiorowego prawa pracy jedynym ograniczeniem wolności i praw jest możliwość wprowadzenia częściowego zakazu strajku (art. 21 ust. 1 pkt 17 ustawy).

Każdemu, kto poniósł stratę majątkową w następstwie ograniczenia praw i wolności człowieka i obywatela w czasie stanu nadzwyczajnego, służy **roszczenie o odszkodowanie** od Skarbu Państwa na warunkach określonych w ustawie z 22.11.2002 r. o wyrównywaniu strat majątkowych wynikających z ograniczenia w czasie stanu nadzwyczajnego wolności i praw człowieka i obywatela (Dz.U. Nr 233, poz. 1955).

2.3. Niezależnie od przepisów o kłęsce żywiołowej, w przypadku powszechnego zagrożenia chorobą zakaźną zastosowanie ma ustawa z 5.12.2008 r. **o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi** (Dz.U. z 2023 r. poz. 1284) i wydane na jej podstawie liczne przepisy wykonawcze. Ustawę stosuje się do chorób enumeratywnie określonych w przepisach (art. 3), a zakażenie koronawirusem zostało do nich zaliczone rozporządzeniem Ministra Zdrowia z 27.02.2020 r. (Dz.U. poz. 325 ze zm.).

Ustawa o zwalczaniu chorób zakaźnych przewiduje szczególne obowiązki w zakresie wykonywania pracy w razie ogłoszenia stanu epidemii. Stan epidemii został ogłoszony rozporządzeniem Ministra Zdrowia od 20.03.2020 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 340). Bezpośrednio przed nim obowiązywał stan zagrożenia epidemicznego ogłoszony od 13.03.2020 r. (Dz.U. poz. 433 ze zm.). Dnia **16.05.2022 r. stan epidemii został odwołany** przez Ministra Zdrowia (Dz.U. poz. 1027) i tego samego dnia wprowadził on **stan zagrożenia epidemicznego** (Dz.U. poz. 1028). Miało to istotne znaczenie dla obowiązku wykonywania pracy przymusowej na mocy art. 47 u.z.c.z. **Z dniem 1.07.2023 r. stan zagrożenia epidemicznego został odwołany** (Dz.U. poz. 1118).

Stan zagrożenia epidemicznego nie jest podstawą do nałożenia na obywatela obowiązku pracy. Jak wynika bowiem z definicji zamieszczonej w art. 2 pkt 23 u.z.c.z., ten stan oznacza sytuację prawną wprowadzoną w związku

z ryzykiem wystąpienia epidemii w celu podjęcia określonych w ustawie działań zapobiegawczych. Natomiast uregulowany w art. 47 u.z.c.z. obowiązek pracy dotyczy tylko zwalczania epidemii, a nie jej zapobiegania. Zwalczanie epidemii mieści się zaś jedynie w pojęciu stanu epidemii (art. 2 pkt 22 u.z.c.z.), który oznacza sytuację prawną wprowadzoną w związku z wystąpieniem epidemii w celu podjęcia określonych w ustawie działań przeciwepidemicznych i zapobiegawczych. Wykładnia przyjmująca dopuszczalność stosowania pracy przymusowej także w okresie stanu zagrożenia epidemicznego oznaczałaby akceptację dla zakazanej rozszerzającej wykładni wyjątku od konstytucyjnej zasady wolności pracy (art. 65 ust. 1 i 2 Konstytucji RP).

Na podstawie art. 47 u.z.c.z. do pracy przy zwalczaniu epidemii na okres do 3 miesięcy mogą być skierowane nie tylko osoby wykonujące zawody medyczne, ale także inne osoby, „jeżeli ich skierowanie jest uzasadnione aktualnymi potrzebami podmiotów kierujących zwalczaniem epidemii”. Spod tego obowiązku – ale tylko w odniesieniu do pracy niosącej ryzyko zakażenia – wyłączone są osoby poniżej 18 lat, kobiety w wieku powyżej 60 lat i mężczyźni powyżej 65 lat, kobiety w ciąży i inne osoby wymienione w art. 47 ust. 3 pkt 2a–5 u.z.c.z.

Skierowanie do pracy przy zwalczaniu epidemii następuje w drodze decyzji (ust. 2), którą co do zasady wydaje wojewoda, a w przypadku skierowania do pracy w innym województwie – minister właściwy do spraw zdrowia (ust. 4). Decyzje mogą być przekazywane w każdy możliwy sposób zapewniający dotarcie do adresata, w tym ustnie i nie wymagają one uzasadnienia (ust. 6a). Wniesienie odwołania od decyzji nie wstrzymuje jej wykonania (ust. 5 i 6). Ustawa nie wyłącza możliwości ponownego skierowania do pracy tej samej osoby.

Niewykonanie decyzji jest zagrożone karą grzywny (art. 53 u.z.c.z.). Decyzja stwarza obowiązek zgłoszenia się do pracy w podmiocie leczniczym lub innej jednostce organizacyjnej, które „nawiązują z osobą skierowaną do pracy stosunek pracy na czas wykonywania określonej pracy, na okres nie dłuższy niż wskazany w decyzji” (art. 47 ust. 7 i 9 u.z.c.z.).

Mamy więc tu do czynienia z obowiązkiem pracy nałożonym przez ustawę, co znajduje formalną podstawę w art. 65 ust. 2 Konstytucji RP, zaś co do

zakresu ograniczenia wolności pozostaje w zgodzie z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Miejsce swobodnego oświadczenia woli pracownika zobowiązującego się do wykonywania pracy (a także oświadczenia pracodawcy w przedmiocie obowiązku zatrudniania go) zajmuje decyzja administracyjna. Na mocy tej decyzji strony są obowiązane do zawarcia umowy o pracę, zaś owo „nawiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako ustalenie treści tego stosunku, w szczególności rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika – tu nie przewidziano dla niego żadnych gwarancji – i wynagrodzenia (nie może być niższe od określonego w art. 47 ust. 10 u.z.c.z.). Jeżeli osoba skierowana do pracy pozostawała w stosunku pracy, to pracodawca jest obowiązany udzielić jej urlopu bezpłatnego na czas wskazany w skierowaniu. Czas ten wlicza się do okresu pracy u tego pracodawcy (art. 47 ust. 8 u.z.c.z.). W okresie skierowania trwałość stosunku pracy podlega szczególnej ochronie (art. 47 ust. 13 u.z.c.z.).

Zwalczanie chorób epidemicznych jest konstytucyjnym obowiązkiem władz publicznych (art. 68 ust. 4 Konstytucji RP). Jest on realizowany w szczególności na podstawie ustawy o zwalczaniu chorób zakaźnych oraz – w odniesieniu do epidemii zapoczątkowanej w 2020 r. – omówionych niżej w uw. 2.4 ustaw antykoronawirusowych.

2.4.1. Ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1327) (**ustawa antykoronawirusowa**) ma na celu przede wszystkim zwalczanie społecznych i gospodarczych skutków epidemii wywołanej wirusem SARS-CoV-2. Ustawa obowiązuje od 8.03.2020 r. (art. 37). Końcowy termin obowiązywania niektórych jej przepisów określa art. 36. Ustawa ta ma charakter podstawowy. Kolejne ustawy antykoronawirusowe zawierają trzy rodzaje przepisów: zmieniające ustawę podstawową, zmieniające inne ustawy i zawierające własne, odrębne uregulowania. Ustawy te z reguły wchodziły w życie niezwłocznie po ogłoszeniu, ale w odniesieniu do niektórych przepisów przewidziane było *vacatio legis* lub ich działanie wsteczne. Drugą ustawą antykoronawirusową jest ustawa z 16.04.2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. z 2023 r. poz. 201), obowiązująca od 18.04.2020 r. (**ustawa antykoronawirusowa 2**). Co do jej wejścia w życie zob. art. 118. Trzecią regulacją jest

ustawa z 14.05.2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. poz. 875 ze zm.) (**ustawa antykoronawirusowa 3**). Obowiązuje ona od 16.05.2020 r. (art. 76). Czwartą regulacją jest ustawa z 19.06.2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o stwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. z 2022 r. poz. 2141) (**ustawa antykoronawirusowa 4**). Tytuł ustawy nie odpowiada jej treści, którą w ogromnej większości stanowią zmiany w innych ustawach. Ustawa obowiązuje od 24.06.2020 r. (art. 103). Wsparcie finansowe mogło być udzielane przedsiębiorcom także na podstawie programów rządowych (art. 2a u.COVID).

Ustawa z 16.07.2020 r. o udzielaniu pomocy publicznej w celu ratowania lub restrukturyzacji przedsiębiorców (Dz.U. poz. 1298) zawiera przejściową regulację, której celem jest walka z epidemią. Wśród przesłanek korzystania z pomocy publicznej ustawa wymienia m.in. trudności społeczne i niedoskonałości rynku, zaś zgodnie z art. 51 ustawy, do 31.12.2021 r. przez te przesłanki rozumiało się również ryzyko opuszczenia rynku przez przedsiębiorcę znajdującego się w trudnej sytuacji ekonomicznej w wyniku trudności związanych z zaistnieniem epidemii COVID-19.

Kolejną regulację tych zagadnień zawiera ustawa z 28.10.2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. poz. 2112 ze zm.) (**ustawa antykoronawirusowa 5**), obowiązująca od 29.11.2020 r. Następną jest ustawa z 9.12.2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2255), obowiązująca od 16.12.2020 r. (**ustawa antykoronawirusowa 6**). Większe zmiany, głównie w zakresie dofinansowania działalności przedsiębiorców, wprowadzała także ustawa z 24.06.2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1192), obowiązująca od 23.07.2021 r. (**ustawa antykoronawirusowa 7**).

Ustawy antykoronawirusowe wprowadziły dla przedsiębiorców ułatwienia w zakresie prawa administracyjnego, zwolnienia lub odroczenia płatności należności publicznoprawnych, ułatwienia w zakresie uzyskiwania środków finansowych – niekiedy połączone z ich umorzeniem pod warunkiem zachowania stanu zatrudnienia – oraz w niektórych sytuacjach znacząco rozszerzyły zakres podporządkowania pracownika. W tym zakresie część uprawnień pracodawcy wynika wprost z ustawy, a część wymaga zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników.

Ustawy dotyczą pracowników, osób zatrudnionych na innych podstawach niż stosunek pracy (zatrudnieni – zob. uw. 5 do art. 10 i uw. 8.2 i 8.3 do art. 22) oraz samozatrudnionych (zob. w szczególności uw. 8.1 do art. 22), przy czym w odniesieniu do każdej z tych grup osób zakres ich stosowania jest szczegółowo określony. Wszystkie regulacje jako jedną z przesłanek ich stosowania wprowadzają zastrzeżenie, że odnoszą się do sytuacji będących następstwem COVID-19, a niektóre z nich dodatkowo stanowią, że stosuje się je tylko w okresach stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii. Zakres stosowania licznych przepisów uzależniony jest od szczegółowo określonych w nich parametrów ekonomicznych, które niejednokrotnie są zmieniane przez kolejne ustawy. W *Komentarzu* te parametry są pominięte, podana jest tylko nazwa zjawiska ekonomicznego, np. „spadek obrotów”, co może być wyznaczone przy pomocy różnych parametrów. Stosowanie różnych przepisów wobec poszczególnych pracodawców może być uzależnione od ich charakteru prawnego, czyli od tego, czy jest on przedsiębiorcą, małym lub średnim przedsiębiorcą lub mikroprzedsiębiorcą, państwową jednostką budżetową lub jednostką samorządową, względnie inną jednostką organizacyjną wymienioną w ustawach. W odniesieniu do przedsiębiorców **ustawa antykoronawirusowa 6** wprowadziła dodatkowe kryterium różnicujące polegające na udzieleniu pomocy tylko tym przedsiębiorcom, którzy prowadzą działalność enumeratywnie wymienioną w nowo dodanym art. 15gga u.COVID. Kryterium to wprowadzono także w odniesieniu do dodatkowego świadczenia postojowego (art. 15zs¹ i 15zs² u.COVID). Oddzielne regulacje dotyczą pracowników administracji państwowej i samorządowej. **Ustawa antykoronawirusowa 7** rozszerzyła zakres pomocy przedsiębiorcom i zakres świadczenia postojowego przez dodanie do ustawy antykoronawirusowej przepisów art. 15gga¹ i 15zs⁴.

Stan epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 został odwołany z dniem 16.05.2022 r. (Dz.U. poz. 1027) i tego samego dnia wprowadzono stan zagrożenia epidemicznego (Dz.U. poz. 1028), który ustał z dniem 1.07.2023 r. Nie jest jednak wykluczone ponowne wprowadzenie tych stanów.

2.4.2. W odniesieniu do wszystkich **pracowników** art. 3 u.COVID przewidywał możliwość wydania pracownikowi polecenia wykonywania pracy zdalnej. Obowiązywał on do 6.04.2023 r. (Dz.U. poz. 240, art. 15 i 21). Od 7.04.2023 r. możliwość wydania tego polecenia ma podstawę w art. 67¹⁹ § 3 pkt 1 k.p.

Wszystkich pracowników dotyczy również art. 15gc u.COVID, wprowadzający w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii szczególne uprawnienia pracodawcy w zakresie udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego. Taki urlop – w wymiarze do 30 dni – może być udzielony pracownikowi bez jego zgody i z pominięciem planu urlopów.

Także wyłącznie sytuację pracowników reguluje art. 15x u.COVID, ale dotyczy to tylko pracowników zatrudnionych w enumeratywnie wymienionych w tym przepisie przedsiębiorstwach o podstawowym znaczeniu dla funkcjonowania państwa i przedsiębiorstwach wykonujących zadania wyznaczone poleceniem właściwego organu. Może on być stosowany tylko w okresach stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii. Uprawnienia pracodawcy przewidziane w tym przepisie wynikają wprost z ustawy, nie jest więc tu wymagane zawarcie porozumienia ze stroną pracowniczą. W stosunku do tych pracowników pracodawca może zmienić system i rozkład czasu pracy, polecić wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w rozszerzonym zakresie i wymiarze, odmówić udzielenia urlopu wypoczynkowego, przesunąć go na inny termin i odwołać z urlopu.

Obowiązująca od 18.04.2020 r. zmiana art. 15x (art. 73 pkt 30 u.COVID2) znacząco rozszerzyła uprawnienia pracodawcy w zakresie podporządkowania pracownika przez wprowadzenie nowych ograniczeń jego swobody w dysponowaniu czasem wolnym. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym

przez pracodawcę, przy czym do tego dyżuru nie stosuje się art. 151⁵ § 2 zdanie drugie k.p., zakazującego wyznaczania dyżuru w sposób naruszający określone w art. 132 i 133 k.p. okresy odpoczynku pracownika. Drugim uprawnieniem pracodawcy wprowadzonym tą nowelizacją jest możliwość wydania pracownikowi polecenia realizacji prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. W przypadkach wykonywania przez pracownika obowiązków w zakresie rozszerzonym przez art. 15x ust. 1 u.COVID, pracodawca jest obowiązany zapewnić mu niezbędne zakwaterowanie i wyżywienie. Po nowelizacji obowiązującej od 24.06.2020 r. (Dz.U. poz. 1086; obecnie Dz.U. z 2022 r. poz. 2141) zmieniony art. 15x ust. 3 pkt 2 u.COVID stanowi, że wówczas „pracodawca odmawia udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego (...), bezpłatnego (...), a także przesuwu termin takiego urlopu lub odwołuje pracownika z takiego urlopu (...)”.

Czasu pracy, okresu odpoczynku i odstępstw od stosowania umowy o pracę u pracodawcy, u którego nastąpił ściśle określony spadek obrotów gospodarczych i który spełnia jeszcze inne przesłanki szczegółowe, dotyczy art. 15zf u.COVID. Przewiduje on dwie metody regulacji tych zagadnień. Z mocy samej ustawy (ust. 1 pkt 1) pracodawca może skrócić okres dobowego nieprzerwanego odpoczynku (art. 132 § 1 k.p. – 11 godzin) do nie mniej niż 8 godzin i tygodniowego nieprzerwanego odpoczynku (art. 133 § 1 k.p. – 35 godzin) do nie mniej niż do 32 godzin. Skrócony dobowy okres odpoczynku powinien być pracownikowi wyrównany w okresie 8 tygodni (ust. 3). Natomiast w odniesieniu do czasu pracy art. 15zf ust. 1 pkt 2 przewiduje możliwość zawarcia porozumienia wprowadzającego równoważny czas pracy (por. art. 135 k.p.) wynoszący do 12 godzin na dobę w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 12 miesięcy. Trzecią możliwością przewidzianą w tym artykule jest „zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu”.

Tylko pracowników dotyczy obowiązujący od 24.06.2020 r. (Dz.U. poz. 1086, obecnie Dz.U. z 2022 r. poz. 2141) przepis art. 15gb u.COVID. Przesłankami jego stosowania są: spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie COVID-19 i istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń. W razie ich wystąpienia pracodawca może na czas określony – na podstawie

porozumienia i w zakresie w nim przewidzianym – obniżyć wymiar czasu pracownika lub objąć go przestojem ekonomicznym (zob. uw. 10 do art. 81). W tym zakresie regulacje są takie jak w art. 15g, zob. niżej uw. 2.4.3.

Pracowników administracji państwowej i sektora finansów publicznych, a ściślej pracowników, którzy są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, urzędach obsługujących członków Rady Ministrów, urzędach obsługujących organy administracji rządowej w województwie, a także w jednostkach podległych i nadzorowanych przez Prezesa Rady Ministrów, ministra kierującego działem administracji rządowej lub wojewodę oraz w jednostkach sektora finansów publicznych, o których mowa w art. 9 pkt 5–9 ustawy o finansach publicznych, czyli w: agencjach wykonawczych, instytucjach gospodarki budżetowej, państwowych funduszach celowych; Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych i zarządzanych przez niego funduszach, Kasach Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i w funduszach zarządzanych przez Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, a także w Narodowym Funduszu Zdrowia, dotyczy szczególna regulacja zamieszczona w art. 15zzzzzo–15zzzzzx u.COVID, obowiązująca od 18.04.2020 r. (art. 73 pkt 57 i art. 118 u.COVID2). Jej celem jest ograniczenie wydatków z budżetu państwa na wynagrodzenia tej grupy pracowników w przypadku, gdy negatywne skutki gospodarcze COVID-19 spowodują stan zagrożenia dla finansów publicznych. Cel ten może być realizowany przy pomocy dwóch środków: przez zmniejszenie stanu zatrudnienia lub wprowadzenie na czas określony mniej korzystnych warunków zatrudnienia; oba są stosowane w szczególnie sposób określony w tych przepisach. Termin i zakres tych czynności w poszczególnych jednostkach organizacyjnych wymienionych w art. 15zzzzzp ust. 1 u.COVID określa Rada Ministrów w drodze rozporządzenia.

Zmniejszenie stanu zatrudnienia może być realizowane przez rozwiązanie stosunku pracy, niezawarcie kolejnej umowy o pracę lub obniżenie wymiaru czasu pracownika z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia. W tych przypadkach ustawa antykoronawirusowa wyłącza stosowanie ustawy o grupowych zwolnieniach. To wyłączenie w stosunku do pracowników administracji publicznej jest zgodne z art. 1 ust. 2 lit. b dyrektywy 98/59. Wyłączona jest także indywidualna konsultacja związkowa zamiaru wypowiedzenia umowy (art. 38 k.p.). Jako substytut rokowań pracodawcy

ze stroną pracowniczą, poprzedzających grupowe zwolnienia, i konsultacji indywidualnej ustawa antykoronawirusowa przewiduje sporządzenie przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, opartych na licznych, szczegółowych przesłankach w niej wskazanych. Kryteria te pracodawca przekazuje do wiadomości pracownikom, a także – uzupełnione o informacje o sposobie zmniejszenia zatrudnienia i liczbie zwalnianych pracowników – zakładowym organizacjom związkowym (przedstawicielom pracowników). Mogą one w terminie 7 dni przekazać pracodawcy opinię dotyczącą planowanych zwolnień. Zawiadomienie organizacji związkowych (przedstawicieli pracowników) otwiera termin 14 dni, po upływie którego pracodawca może składać pracownikom wypowiedzenia definitywne i wypowiedzenia zmieniające. Pracownicy zwolnieni w ten sposób mają prawo do odprawy ustalonej na zasadach określonych w art. 15zzzzzt u.COVID. Są one takie same, jak w art. 8 u.o.g.z., z tą tylko zmianą, że odprawy w wysokości 2- i 3-miesięcznego wynagrodzenia przysługują po dłuższym okresie zatrudnienia (odpowiednio 3 zamiast 2 lat i 10 zamiast 8 lat).

Do obu rodzajów wypowiedzeń stosuje się przepisy Kodeksu pracy z uwzględnieniem odrębnych regulacji ustawy antykoronawirusowej. Znacząco ogranicza ona zakazy wypowiedzania (art. 15zzzzzr ust. 9–13). Na szczególną uwagę zasługuje art. 15zzzzzs ust. 1 u.COVID. Wynika z niego, że objęcie pracownika określonym w ustawie zmniejszeniem zatrudnienia „stanowi samoistną podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy” przez wypowiedzenie lub wypowiedzenie zmieniające. Jako że nie jest wyłączone przez ustawę stosowanie art. 45 k.p., to przepis ten należy rozumieć jako ustawowe wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie definitywne lub wypowiedzenie zmieniające. Nie stanowi to jednak istotnej zmiany stanu prawnego, bo w ustalonym „od zawsze” orzecznictwie SN decyzja pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia nie podlega kontroli sądowej i dlatego zawsze jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy (zob. uw. 7 do art. 45). Sąd ocenia natomiast prawidłowość przeprowadzenia przez pracodawcę zmniejszenia zatrudnienia, w szczególności zasadność doboru pracowników do zwolnienia. Powołany art. 15zzzzzs ust. 1 ustawy nie tylko nie wyłącza tej oceny sądu, lecz wręcz przeciwnie, ze sposobu ustalania kryteriów zwolnienia większej liczby pracowników wynika zwiększona rola sądu w tym zakresie. Kryteria te nie są bowiem ustalone przez partnerów społecznych – jak to z reguły odbywa się na podstawie ustawy o grupowych

zwolnieniach – lecz jednostronnie przez pracodawcę. Obowiązkiem sądu jest więc ocena prawidłowości kryteriów ustalonych przez pracodawcę i zgodności indywidualnego wypowiedzenia umowy z prawidłowymi kryteriami.

Drugim środkiem stosowanym przez pracodawcę jest wprowadzenie mniej korzystnych dla pracownika warunków zatrudnienia na czas określony, nie dłuższy niż do końca roku budżetowego, czyli do 31 grudnia (art. 15zzzzzzz u.COVID). Polega to na zawieszeniu prawa do dodatkowych składników wynagrodzenia, nagród, premii i innych podobnych świadczeń oraz zawieszeniu uprawnień wynikających z innych przepisów, w tym prawa do dodatkowego urlopu, przy czym w czasie obowiązywania tych ograniczeń nie stosuje się przepisów stanowiących ich podstawę. Prawna forma wprowadzenia tych ograniczeń jest niespotykana w innych regulacjach dotyczących zobowiązaniowych stosunków pracy. Następuje to przez podanie przez pracodawcę pracownikowi pisemnej informacji o wprowadzonych ograniczeniach, a po jej otrzymaniu pracownik może w terminie 14 dni złożyć oświadczenie o braku zgody na zastosowanie tych ograniczeń i wówczas ustawa przewiduje domniemanie, że to oświadczenie jest „równoznaczne ze złożeniem przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem”.

W odniesieniu do **pracowników samorządowych** art. 15zzzz¹ u.COVID (dodany od 18.04.2020 r., Dz.U. poz. 695) przewiduje w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo epidemii możliwość ich przeniesienia, po wyrażeniu zgody, na czas określony do wykonywania zgodnej z kwalifikacjami innej pracy w jednostce organizacyjnej pomocy społecznej. Przeniesienie następuje na podstawie porozumienia jednostki organizacyjnej dotychczas zatrudniającej pracownika z jednostką przejmującą go. Porozumienie określa w szczególności okres przeniesienia i nowe stanowisko pracy oraz zawiera informacje o wynagrodzeniu, w wysokości nie niższej niż dotychczasowe. Porozumienie określa także zasady odpowiedzialności obu jednostek „za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy” (art. 15zzzz¹ ust. 3 pkt 8 u.COVID). Przepis ten należy rozumieć w ten sposób, że wyrażenie przez pracownika zgody jest dla niego wiążące dopiero wtedy, gdy wyraził ją po zapoznaniu się z treścią porozumienia obu jednostek organizacyjnych. Od 26.01.2021 r. (Dz.U. poz. 159), na mocy art. 15zzzz¹ ust. 4 u.COVID, ma to odpowiednie zastosowanie do pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych i innych wymienionych w tym przepisie.

Znacznie szersze możliwości w dysponowaniu pracownikiem samorządowym w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo epidemii przewiduje art. 3a u.COVID, obowiązujący od 24.06.2020 r. (Dz.U. poz. 1086; obecnie Dz.U. z 2022 r. poz. 2141). Wprowadził on możliwość przeniesienia pracownika na okres do 3 miesięcy do wykonywania innej pracy niż określona w umowie, w innej jednostce organizacyjnej, a także w innej miejscowości. Praca powinna być zgodna z kwalifikacjami pracownika i wynagradzana stosownie do wykonywanej pracy, lecz nie niżej niż przed przeniesieniem. Zgoda pracownika na przeniesienie jest wymagana tylko w odniesieniu do kobiety w ciąży, pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 lat lub będącego jedynym opiekunem dziecka w wieku do 15 lat. Przeniesienie nie powoduje rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą. Omawiany art. 3a stosuje się do pracowników zatrudnionych we wszystkich jednostkach organizacyjnych wymienionych w art. 2 u.p.s. Polecenie przenoszące pracownika może wydać wójt, burmistrz, prezydent miasta, starosta i marszałek województwa wobec pracowników podległych im urzędów. Organy te mogą także przenieść pracowników zatrudnionych w pozostałych jednostkach wymienionych w powołanym art. 2, ale w sposób pośredni, czyli wydając kierownikowi podległej jednostki polecenie przeniesienia pracownika tej jednostki.

2.4.3. Pracownicy i zatrudnieni korzystają z możliwości dofinansowania z funduszy publicznych podmiotów, na rzecz których wykonują pracę. Przez zatrudnionych w ujęciu ustawy antykoronawirusowej należy rozumieć, w każdym przypadku, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o umowie zlecenia (art. 750 k.c.). Ponadto poszczególne regulacje obejmują jeszcze inne osoby w nich wskazane, w szczególności chałupników oraz wykonawców umowy o dzieło i umowy agencyjnej.

Na podstawie art. 15g u.COVID przedsiębiorca i inne osoby wymienione w ust. 1 i 1a, u których nastąpił spadek obrotów gospodarczych, mogą uzyskać od Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych środki na częściowe finansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym (zob. uw. 10 do art. 81) albo obniżonym wymiarem czasu pracy (zob. uw. 5 do art. 29²). Poza pracownikami ustawę stosuje się także do chałupników, zleceniobiorców, osób świadczących usługi (art. 750 k.c.)

i wykonujących pracę na rzecz rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną. Warunki wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu zawartym przez pracodawcę z organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników.

W czasie przestoju ekonomicznego wynagrodzenie może być obniżone nie więcej niż o 50%, lecz nie poniżej wynagrodzenia minimalnego (ust. 6). Na mocy obowiązującego od 1.04.2020 r. ust. 8 podmioty, o których mowa w ust. 1 i 1a, mogą obniżyć wymiar czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu. Porozumienie ma pierwszeństwo w stosowaniu przed zakładowym i ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Jego wprowadzenie nie wymaga złożenia pracownikom wypowiedzenia zmieniającego – nie stosuje się art. 42 § 1–3 k.p. Na podstawie art. 57 u.COVID3 w sprawach wynikających z omawianego art. 15g dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy może nabywać prawa i zaciągać zobowiązania, pozywać i być pozywany.

Artykuł 15gd u.COVID przewiduje możliwość ograniczenia wysokości odpraw, odszkodowań i innych świadczeń z tytułu ustania stosunku pracy lub zatrudnienia cywilnego.

Na mocy art. 15gg u.COVID, obowiązującego od 24.06.2020 r. (Dz.U. poz. 1086; obecnie Dz.U. z 2022 r. poz. 2141), przedsiębiorcy i inne podmioty wymienione w art. 15g ust. 1 tej ustawy mogą na okres 3 miesięcy, dla zachowania miejsc pracy, uzyskać środki z FGŚP na finansowanie składek ubezpieczeniowych i częściowe finansowanie wynagrodzeń pracowników i osób zatrudnionych na innej podstawie, o których mowa w art. 15g ust. 4. Odmienne jednak niż w przypadku art. 15g, dofinansowanie na podstawie omawianego tu art. 15gg przysługuje wtedy, gdy pracownicy i inne zatrudnione osoby nie są objęte przestojem (art. 81 k.p.) ani przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15g ust. 5). Podmiot, który otrzymał dofinansowanie wynagrodzeń, nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie pobierania dofinansowania (art. 15gg ust. 8). W przypadku naruszenia tego przepisu, jest on obowiązany zwrócić całość otrzymanej pomocy z odsetkami (art. 15gg ust. 23).

Artykuł 15gga u.COVID, obowiązujący od 19.12.2020 r. (Dz.U. poz. 2255) i art. 15gga¹ u.COVID, obowiązujący od 23.07.2021 r. (Dz.U. poz. 1192), stosuje się tylko do przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą enumeratywnie wymienioną w ust. 1 tych przepisów. W celu ochrony miejsc pracy przewidują one możliwość uzyskania przez przedsiębiorcę dofinansowania z FGŚP wynagrodzeń imiennie wymienionych pracowników i zatrudnionych w wysokości do 2000 zł przez okres do 3 miesięcy. W odniesieniu do pracowników korzystających z dofinansowania pracodawca jest obowiązany nie rozwiązywać umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, pod rygorem obowiązku zwrotu całego dofinansowania otrzymanego na zwolnionego pracownika. Na mocy art. 15ggb u.COVID Rada Ministrów może, w drodze rozporządzenia, przyznać ponowną wypłatę tego świadczenia.

Na podstawie art. 15zzb u.COVID, w razie spadku obrotów gospodarczych, mikroprzedsiębiorca, mały oraz średni przedsiębiorca mogą, na podstawie umowy zawartej ze starostą, uzyskać dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń indywidualnie oznaczonych pracowników i tych samych osób zatrudnionych, które zostały wyżej wymienione (art. 15g). W zależności od stopnia spadku obrotów, comiesięczne dofinansowanie wynosi od 50 do 90% sumy wynagrodzeń pracowników objętych dofinansowaniem. Dofinansowanie jest przyznawane na okres do 3 miesięcy i podlega zwrotowi, jeżeli nie został utrzymany stan zatrudnienia pracowników objętych dofinansowaniem przez okres dofinansowania. Zwrot jest proporcjonalny do okresu nieutrzymania danego pracownika w zatrudnieniu. Obowiązek zwrotu nie powstaje, gdy umowa o pracę została rozwiązana przez pracownika lub pracodawca rozwiązał ją na podstawie art. 52 k.p., lub gdy stosunek pracy wygaś.

Zgodnie z art. 15zzd u.COVID mikroprzedsiębiorca może, na podstawie umowy zawartej ze starostą, uzyskać od Funduszu Pracy jednorazową pożyczkę w kwocie do 5000 zł na pokrycie kosztów działalności. Pożyczka podlega umorzeniu, jeżeli jej beneficjent będzie prowadził działalność gospodarczą przez 3 miesiące od dnia udzielenia pożyczki. Przepis ten w pierwotnym brzmieniu (Dz.U. z 2020 r. poz. 568, art. 1 pkt 14) uzależniał umorzenie pożyczki od niezmnieszenia stanu zatrudnienia przez 3 miesiące, pomoc udzielona mikroprzedsiębiorcy była więc wprost ukierunkowana na ochronę miejsc pracy. Po jego zmianie, obowiązującej od 18.04.2020 r. (art. 73 pkt 40 ustawy antykoronawirusowej 2), można mówić co najwyżej

o ich pośredniej ochronie. Na mocy art. 117 tej ustawy przepis art. 15zzd w nowym brzmieniu stosuje się również do pożyczek udzielonych przed dniem jego wejścia w życie.

Na podstawie art. 15zze u.COVID z dofinansowania części kosztów wynagrodzeń mogą korzystać także podmioty niebędące przedsiębiorcami. Przepis ten umożliwia organizacji pozarządowej i organizacji pożytku publicznego, o której mowa w art. 3 ust. 3 u.d.p.p.w., uzyskanie środków publicznych na finansowanie przez okres do 3 miesięcy wynagrodzeń pracowników i wąsko określonej grupy zatrudnionych, obejmującej tylko osoby wykonujące pracę nakładczą, umowę zlecenia albo inną umowę o świadczenie usług (art. 750 k.c.). W razie nieutrzymania stanu zatrudnienia przez określony w umowie ze starostą okres dofinansowania, podlega ono zwrotowi proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu danego pracownika.

Obowiązek zwrotu nie powstaje, gdy umowa o pracę została rozwiązana przez pracownika lub pracodawca rozwiązał ją na podstawie art. 52 k.p., lub gdy stosunek pracy wygasł. Te dwa rodzaje organizacji, na podstawie obowiązującego od 24.06.2020 r. (Dz.U. poz. 1086; obecnie Dz.U. z 2022 r. poz. 2141) przepisu art. 15zzda u.COVID, mogą także uzyskać od starosty jednorazową pożyczkę w kwocie do 5000 zł na prowadzenie działalności gospodarczej lub statutowej. Pożyczka ulega umorzeniu, jeżeli jej beneficjent będzie prowadził działalność przez 3 miesiące od dnia jej udzielenia.

Co do zasady, od 24.06.2020 r. pożyczki i dofinansowania, o których mowa w art. 15zzb, 15zzc, 15zzd, 15zzda i 15zze nie podlegają egzekucji. Sytuacje przejściowe reguluje art. 98 u.COVID4.

Dofinansowania i pożyczki, o których mowa w art. 15zzb–15zze, wykorzystane niezgodnie z przeznaczeniem, pobrane nienależnie lub w nadmiernej wysokości, podlegają zwrotowi w stosownej części na warunkach określonych w nowelizacji tych przepisów, wprowadzonej z mocą od 1.04.2021 r. przez u.COVID7 (art. 15).

2.4.4. Spośród osób wykonujących pracę **tylko zatrudnieni** mogą nabyć prawo do **świadczenia postojowego** (art. 15zq–15zx u.COVID). Jest ono substytutem wynagrodzenia pracownika za okres przestoju (art. 81 k.p.).

Prawo do tego świadczenia mogą nabyć prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą oraz wykonujący umowę agencyjną, zlecenia, inną umowę o świadczenie usług (art. 750 k.c.) albo umowę o dzieło, jeżeli doszło do przestoju w prowadzeniu działalności przez nich lub ich zleciiodawców lub zamawiających. Prawo do świadczenia postojowego jest zależne od wysokości przychodów w miesiącu poprzedzającym złożenie o nie wniosku do ZUS. Wysokość tego świadczenia wynosi 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę, a dla prowadzącego działalność gospodarczą – 50% tego wynagrodzenia, przysługuje ono nie więcej niż trzykrotnie. Świadczenie postojowe może być przyznane ponownie (art. 15zua u.COVID). Na mocy art. 15zs¹ tej ustawy, obowiązującego od 15.10.2020 r. (Dz.U. poz. 1639 – art. 1 pkt 7 i art. 13 pkt 3) i zmienionego od 16.12.2020 r. (Dz.U. poz. 2255), dodatkowe świadczenie postojowe przysługuje jedynie osobom prowadzącym niektóre rodzaje działalności gospodarczej. Na mocy obowiązującego od 15.01.2021 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 2255) przepisu art. 15zs³ u.COVID jednorazowe dodatkowe świadczenie postojowe przysługuje osobom prowadzącym wymienione w nim działalności artystyczne. Od 23.07.2021 r. (Dz.U. poz. 1192) na podstawie art. 15zs⁴ u.COVID prawo do świadczenia postojowego rozszerzono na działalności wymienione w ust. 1.

Samozatrudniony, na mocy art. 15zzc u.COVID, na podstawie umowy ze starostą może otrzymać zryczałtowane dofinansowanie prowadzonej działalności, jeżeli nastąpił spadek obrotów gospodarczych. Wysokość dofinansowania zależy od stopnia tego spadku i wynosi miesięcznie od 50 do 90% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dofinansowanie przysługuje przez okres do 3 miesięcy. Samozatrudniony jest obowiązany prowadzić działalność przez okres dofinansowania pod rygorem jego zwrotu proporcjonalnie do okresu nieprowadzenia działalności. Dofinansowanie nie podlega egzekucji.

Wszyscy zatrudnieni, którzy są objęci ubezpieczeniem chorobowym (w tym wszyscy pracownicy), na podstawie art. 4 u.COVID mają prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego – zob. uw. 7 do art. 53.

3. W odniesieniu do **pracodawcy** prawo pracy przewiduje wyjątki od jego swobody w doborze pracowników. Na podstawie decyzji administracyjnej jest on zobowiązany do zatrudnienia inwalidy wojennego lub wojskowego

stosownie do jego sprawności fizycznej i kwalifikacji zawodowych (art. 18 ust. 2 i art. 41 ustawy z 29.05.1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin, Dz.U. z 2023 r. poz. 1100).

Także byli pracownicy, zwolnieni przez pracodawcę zgodnie z prawem, mogą w niektórych sytuacjach występować z roszczeniami o ponowne zatrudnienie (art. 9 u.o.g.z. oraz art. 53 § 5 k.p.). Swoboda pracodawcy w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę jest znacznie ograniczona, w szczególności przez wymóg istnienia przyczyny wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), a także, w odniesieniu do wszystkich umów o pracę, przez liczne zakazy wypowiedziania. Sankcją wobec pracodawcy odmawiającego faktycznego zatrudnienia pracownika jest jego roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas jej niewykonywania (art. 22 § 1 i art. 81 § 1 k.p.). W przypadku wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę pracownik ma z reguły roszczenie o przywrócenie do pracy (art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p.) oraz roszczenia majątkowe; pracodawca może być też tymczasowo zobowiązany do dalszego zatrudniania pracownika na podstawie nieprawomocnego wyroku sądu, zob. uw. 10 i 11 do art. 45 (zob. też uw. 1 do art. 10; zagadnienie dyskryminacji w nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy zostało omówione w uwagach do art. 18 § 3, art. 11², 11³ oraz art. 18^{3a}–18^{3c}; co do ustalenia warunków pracy i płacy zob. art. 29 i 29³).

Art. 11¹. [Poszanowanie dóbr osobistych pracownika]

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

1. Podstawowym przepisem dotyczącym ochrony **dóbr osobistych** jest art. 30 Konstytucji RP. Według tego przepisu przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło praw i wolności człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona są obowiązkiem władz publicznych. Godność człowieka podkreśla także art. 1 KPP. Stanowi on, że godność człowieka jest nienaruszalna. Musi być szanowana i chroniona.

2.1. Dobra osobiste są **wartościami niematerialnymi** człowieka, których katalog jest otwarty. Przykładowo wymienia je Kodeks cywilny w art. 23, zaliczając do nich zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, nazwisko lub

pseudonim, wizerunek, tajemnicę korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukową, artystyczną i racjonalizatorską. Pozostają one pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. W tezie 3 wyroku z 10.05.2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013/9–10, poz. 106, SN stwierdził, że godność pracownika jest pojęciem integralnym i przysługuje mu jako osobie w ogóle, a nie tylko jako pracownikowi. Natomiast sens art. 11¹ k.p. polega na udzieleniu osobie, której godność jest naruszana, dodatkowej ochrony wynikającej z prawa pracy w wypadku, gdy sprawcą naruszenia jest pracodawca.

W wyroku z 16.09.2021 r., II PSKP 44/21, OSNP 2022/6, poz. 54, SN przyjął, że pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu przez przełożonych jego zdolności, umiejętności i wkładu pracy; naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej może być upublicznienie przez pracodawcę informacji dyskredytujących umiejętności zawodowe pracownika.

2.2. Dane osobowe pracownika – tak jak i innych ludzi – chronione są także przez prawo unijne. Według art. 16 ust. 1 TFUE każda osoba ma prawo do ochrony danych osobowych jej dotyczących. Analogicznie stanowi art. 8 ust. 1 KPP. Szczegółową regulację w tym zakresie zawiera 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, s. 1, ze sprost.), zob. uwagi do art. 22¹–22^{1b}. Stosowane jest w całej Unii od dnia 25.05.2018 r. Ma pierwszeństwo przed prawem krajowym (zob. uw. 15.4 do art. 9).

3. Obowiązek szanowania godności pracownika jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy, gdyż stanowi on podstawową zasadę prawa pracy. Jeżeli pracodawca narusza ten obowiązek w sposób ciężki, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹.

4. Pracownik, który udowodni, że pracodawca w sposób bezprawny naruszył jego dobra osobiste, może żądać, aby dopełnił on czynności potrzebnych do usunięcia skutków tego naruszenia, w szczególności aby złożył oświadczenie