

PRAWO PRACY

Kazusy

redakcja naukowa Mariusz Wieczorek

Łukasz Bolesta, Renata Borek
Anna Daniluk-Jarmoniuk, Iwona Gęsicka
Anna Kosut, Paulina Mincewicz
Aleksandra Wiącek-Burmańczuk, Mariusz Wieczorek

PRAWO PRACY

Kazusy

redakcja naukowa Mariusz Wieczorek

Łukasz Bolesta, Renata Borek
Anna Daniluk-Jarmoniuk, Iwona Gęsicka
Anna Kosut, Paulina Mincewicz
Aleksandra Wiącek-Burmańczuk, Mariusz Wieczorek

Stan prawny na 31 marca 2026 r.

Wydawca
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący
Joanna Cybulska

Opracowanie redakcyjne
Anna Kunz

Projekt okładek serii
Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Poszczególne części napisali:

Łukasz Bolesta: cz. IV pkt 4–5; cz. VI pkt 1, 4–9

Renata Borek: cz. IV pkt 2–3; cz. V pkt 3–4; cz. VII pkt 2–5; cz. VIII pkt 7

Anna Daniluk-Jarmoniuk: cz. I pkt 4; cz. II pkt 2–3; cz. VIII pkt 4;
cz. X pkt 1–6

Iwona Gęsicka: cz. III pkt 2–5; cz. VIII pkt 5–6; cz. XIII pkt 1–5

Anna Kosut: cz. XII pkt 1–6

Paulina Mincewicz: cz. I pkt 2–3; cz. II pkt 4, 6–7; cz. IV pkt 6; cz. V pkt 5;
cz. VIII pkt 1

Aleksandra Wiącek-Burmańczuk: cz. IX pkt 1–5; cz. XI pkt 1–5

Mariusz Wieczorek: cz. I pkt 1; cz. II pkt 1, 5; cz. III pkt 1; cz. IV pkt 1;
cz. V pkt 1–2; cz. VI pkt 2–3; cz. VII pkt 1; cz. VIII pkt 2–3;
cz. XI pkt 6; cz. XII pkt 7

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2026

ISBN 978-83-8438-284-4

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Zarządzania Prawami Autorskimi i Treściami
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. +48 692 477 076
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	11
Część I	
Źródła prawa pracy	13
1. Kodeks pracy a pragmatyki służbowe	13
2. Układ zbiorowy pracy – normatywność układów zbiorowych pracy	16
3. Akt prawa wewnętrznego jako źródło prawa pracy	19
4. Regulamin wynagradzania	22
Literatura do części I	25
Część II	
Zasady prawa pracy	27
1. Godziwe wynagrodzenie za pracę a wynagrodzenie minimalne	27
2. Obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracownika....	35
3. Zakaz dyskryminacji a nakaz równego traktowania pracowników	38
4. Zakaz dyskryminacji a molestowanie seksualne	42
5. Zakaz dyskryminacji a pierwszeństwo w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami	45
6. Obowiązek zaspokajania potrzeb socjalnych i kulturalnych pracowników	49
7. Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych.....	53
Literatura do części II	57

Część III

Strony stosunku pracy	59
1. Osoba fizyczna jako pracodawca.....	59
2. Pracownicza zdolność prawna osób o ograniczonej zdolności do czynności prawnych	62
3. Dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy będącego spółdzielnią	65
4. Spółka cywilna jako pracodawca	68
5. Status pracowniczy jedynego wspólnika jednoosobowej spółki z o.o.....	70
Literatura do części III.....	73

Część IV

Podstawy nawiązania stosunku pracy.....	75
1. Mianowanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy ...	75
2. Powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy	79
3. Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy	84
4. Ograniczenie katalogu umów o pracę w ustawie o pracownikach samorządowych.....	88
5. Ograniczenie zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony	91
6. Umowa o pracę w reżimie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.....	94
Literatura do części IV	97

Część V

Nawiązanie umownego stosunku pracy.....	99
1. Forma umowy o pracę	99
2. Pozorna umowa o pracę	102
3. Umowa przedwstępna do umowy o pracę	108
4. Dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę przed terminem rozpoczęcia pracy.....	112
5. Charakter konkursu w świetle przepisów ustawy o pracownikach samorządowych.....	114
Literatura do części V	117

Część VI

Rozwiązanie umownego stosunku pracy	119
1. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.....	119
2. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę.....	122
3. Termin wypowiedzenia umowy o pracę.....	126
4. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika.....	131
5. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (I).....	135
6. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (II).....	139
7. Odmowa podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika.....	142
8. Ochrona trwałości stosunku pracy sygnalisty.....	146
9. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika.....	149
Literatura do części VI.....	153

Część VII

Roszczenia w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę ...	155
1. Roszczenia pracownika w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę.....	155
2. Roszczenie o przywrócenie do pracy.....	158
3. Roszczenie o odszkodowanie.....	161
4. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.....	163
5. Zakres związania sądu wyborem roszczenia dokonany przez pracownika.....	166
Literatura do części VII.....	169

Część VIII

Obowiązki stron stosunku pracy	171
1. Obowiązek wykonania polecenia pracodawcy.....	171
2. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę.....	174
3. Umowny zakaz konkurencji.....	178

4. Monitoring w miejscu pracy a ochrona dóbr osobistych pracowników	181
5. Kontrola trzeźwości pracowników – procedura, dopuszczalność i skutki odmowy poddania się badaniu ...	185
6. Obowiązek a możliwość wykonywania pracy zdalnej.....	188
7. Obowiązek wydania świadectwa pracy.....	191
Literatura do części VIII	194

Część IX

Odpowiedzialność pracownicza	197
1. Odpowiedzialność porządkowa – tryb nakładania kary porządkowej	197
2. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z winy umyślnej.....	201
3. Odpowiedzialność za szkodę powstałą w mieniu powierzonym.....	204
4. Ograniczona odpowiedzialność materialna.....	208
5. Odpowiedzialność porządkowa a dyscyplinarna.....	211
Literatura do części IX.....	214

Część X

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia z nią związane...	215
1. Wypłata nienależnego wynagrodzenia	215
2. Przedawnienie prawa do wynagrodzenia	218
3. Ograniczenia potrąceń z wynagrodzenia	221
4. Potrącenia alimentacyjne	224
5. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy.....	228
6. Odprawa emerytalna.....	231
Literatura do części X	234

Część XI

Czas pracy.....	235
1. Ustalenie systemów i rozkładów czasu pracy.....	235
2. Praca w godzinach nadliczbowych	239
3. Dyżur pracowniczy	243

4. Indywidualny rozkład czasu pracy a praca w godzinach nadliczbowych	247
5. Czas pracy w zawodach medycznych	251
6. Praca w godzinach nadliczbowych kadry zarządzającej	254
Literatura do części XI.....	258

Część XII

Urlopy pracownicze	261
1. Nabycie prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego i jego wymiar	261
2. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy a wymiar i realizacja prawa do urlopu wypoczynkowego	265
3. Plan urlopów jako podstawa do określenia terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Udzielanie urlopu za zgodą pracodawcy w razie nieobjęcia pracownika planem urlopu	269
4. Odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego	272
5. Zasady udzielania urlopu na żądanie pracownika; prawo pracodawcy do odmowy udzielenia tego urlopu	275
6. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy; przedawnienie prawa do urlopu i ekwiwalentu	278
7. Urlop opiekuńczy	281
Literatura do części XII	285

Część XIII

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	287
1. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy pracownicy w okresie ciąży.....	287
2. Realizacja prawa do urlopu macierzyńskiego	290
3. Uprawnienia pracownika – ojca dziecka do urlopu rodzicielskiego w sytuacji, w której matka dziecka nie jest ubezpieczona	292
4. Dopuszczalność pracy zarobkowej na urlopie wychowawczym w świetle art. 186 ² k.p. i granic „osobistej opieki”	295

5. Uprawnienia rodzicielskie a elastyczna organizacja pracy nauczyciela.....	298
Literatura do części XIII.....	301
Akty normatywne.....	303
O Autorach.....	307

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2025 r. poz. 1071 ze zm.)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.)
- k.p.c. – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2024 r. poz. 1568 ze zm.)
- k.s.h. – ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 18 ze zm.)
- p.r.d. – ustawa z 20.06.1997 r. – Prawo o ruchu drogowym (Dz.U. z 2024 r. poz. 1251 ze zm.)
- p.s.w.n. – ustawa z 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.)
- pr. spółdz. – ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2024 r. poz. 593 ze zm.)
- RODO – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119, s. 1)
- u.m.w.p. – ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2024 r. poz. 1773)
- u.o.s. – ustawa z 14.06.2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. poz. 928)
- u.p.s. – ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1135)
- u.s.c. – ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 409 ze zm.)
- u.s.u.s. – ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2026 r. poz. 199 ze zm.)

- ustawa o ZFŚS – ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 288 ze zm.)
- u.z.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 440 ze zm.)

Czasopisma i publikatory

- M. Praw. – Monitor Prawniczy
- MPP – Monitor Prawa Pracy
- OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
- OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna i Pracy
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
- OSPiKA – Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
- PiP – Państwo i Prawo
- PiZS – Prawo i Zabezpieczenie Społeczne

Inne

- NSA – Naczelny Sąd Administracyjny
- SA – sąd apelacyjny
- SN – Sąd Najwyższy
- TK – Trybunał Konstytucyjny
- TSUE – Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
- WSA – wojewódzki sąd administracyjny
- ZFŚS – zakładowy fundusz świadczeń socjalnych
- ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych
- ZUZP – zakładowy układ zbiorowy pracy

Część I

ŹRÓDŁA PRAWA PRACY

1. Kodeks pracy a pragmatyki służbowe

Mariusz Wieczorek

Stan faktyczny

Anna D. jest od lutego 2022 r. policjantką służby stałej w Komendzie Powiatowej Policji w K. i pełni służbę w Zespole X. Komendant Powiatowej Policji w K. na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z 6.04.1990 r. o Policji 13 października 2025 r. wydał rozkaz personalny nr 111, w którym zwolnił Annę D. z tym dniem ze stanowiska policjanta w Zespole X i mianował ją również z tym dniem na stanowisko policjanta w Zespole Y bez zmiany składników uposażenia. Konsekwencją zmiany treści stosunku służbowego był obowiązek odbywania przez Annę D. służby patrolowej. Na podstawie art. 108 § 1 ustawy z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego nadał temu rozkazowi rygor natychmiastowej wykonalności. W uzasadnieniu rozkazu personalnego organ podał, że mianowanie na stanowisko równorzędne w innej komórce organizacyjnej Komisariatu nastąpiło na wniosek Komendanta Komisariatu Policji w związku z koniecznością zapewnienia prawidłowej realizacji zadań w tym komisariacie. Nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności podyktowane jest ważnym interesem służby, tożsamym z interesem społecznym, i ma na celu zapewnienie właściwej realizacji ustawowych zadań Policji.

Anna D. w chwili wydania rozkazu była w trzecim miesiącu ciąży. Anna D. zastanawia się, czy w tych okolicznościach przełożony w sprawach osobowych był uprawniony do wydania przedmiotowego rozkazu personalnego.

Pytania

1. Jakie przepisy określają uprawnienia policjantów związane z rodzicielstwem?
2. Czy w opisanym stanie faktycznym przełożony Anny D. uprawniony był do wydania rozkazu personalnego o przeniesieniu jej do pełnienia służby patrolowej?

Odpowiedzi

Ad 1

Prawa i obowiązki przysługujące policjantom z tytułu pozostawania w stosunku służbowym określają przepisy ustawy z 6.04.1990 r. o Policji. Ustawa ta zaliczana jest do tzw. pragmatyk służbowych, czyli ustaw, w których określana jest treść stosunków służbowych funkcjonariuszy zatrudnionych na podstawie administracyjnoprawnej. Pragmatyk służbowych nie można mylić z pragmatykami pracowniczymi, czyli ustawami będącymi źródłami prawa pracy, w których w sposób szczególny wobec regulacji Kodeksu pracy określono prawa i obowiązki niektórych grup pracowników.

Równocześnie jednak pragmatyki służbowe, w tym ustawa o Policji, zawierają odesłania do tego Kodeksu. Nie znaczy to jednak, że pomiędzy Kodeksem pracy a pragmatykami służbowymi zachodzi taka relacja, jaka wynika z treści art. 5 k.p. Przepisy kodeksowe będą stosowane do policjantów (i innych funkcjonariuszy) wyłącznie w zakresie wyznaczonym przepisami odsyłającymi. Takim przepisem odsyłającym jest art. 79 ustawy o Policji. Stanowi on, że policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ i art. 188¹ k.p., jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej (ust. 1). Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są

policjantami albo jedno z nich jest policjantem, a drugie pozostaje w stosunku pracy, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać jedno z nich (ust. 2).

Zastosowanie techniki odesłań w sprawie uprawnień przysługujących policjantom związanych z rodzicielstwem znajduje uzasadnienie aksjologiczne i przyczynia się do zwięzłości ustawy o Policji.

Ad 2

W przedstawionym stanie faktycznym przełożony służbowy właściwy w sprawach osobowych był uprawniony do wydania rozkazu personalnego o wyznaczeniu Annie D. nowego stanowiska, które wiązało się z koniecznością uczestniczenia w patrolach. Odpowiedź ta znajduje oparcie w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z 3.04.2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią. Specyfika obowiązków wykonywanych przez Annę D. na nowym stanowisku nie kwalifikuje ich jako prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży.

Uprawnienia wynikające z rodzicielstwa przysługują każdemu policjantowi niezależnie od zajmowanego stanowiska służbowego, wykonywanych zadań i czynności służbowych, które na czas trwania macierzyństwa (rodzicielstwa) z oczywistych względów ulegają modyfikacji. Mianowanie na inne stanowisko służbowe nie spowodowało pogorszenia uprawnień Anny D. Policjantka została mianowana bowiem na stanowisko równorzędne, w tej samej jednostce organizacyjnej, zaś kwestia awansu zawodowego jest niezależna od tej decyzji.

Orzecznictwo

Wyrok WSA w Warszawie z 26.07.2012 r., II SA/Wa 240/12, LEX nr 1504807

2. Układ zbiorowy pracy – normatywność układów zbiorowych pracy

Paulina Mincewicz

Stan faktyczny

R.W. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowym „Porty Lotnicze” w Warszawie od 11 lipca 2022 r. jako specjalista do spraw bezpieczeństwa. Pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem na 31 stycznia 2026 r., wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska w ramach zmian organizacyjnych. Z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika wypłacono mu odprawę ustawową na podstawie art. 8 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. U pracodawcy obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy wpisany do rejestru w 2019 r. Zgodnie z art. 245 ust. 2 ZUZP przewidziano dodatkową odprawę w razie rozwiązania umowy o pracę w „przypadkach szczególnych”, wskazując przykładowo restrukturyzację, podział, likwidację, reorganizację powodującą zwolnienia pracowników albo inną zmianę struktury przedsiębiorstwa, opisaną jako prowadzącą do powstania odrębnych podmiotów prawa; wysokość odprawy zależała od stażu zakładowego i przy stażu od 3 do 5 lat odpowiadała dwunastomiesięcznemu wynagrodzeniu, a prawo do niej wyłączono przy rozwiązaniu stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 23¹ § 4 lub 5 k.p. Sporne postanowienie powstało na tle rokowań i mediacji w sporze zbiorowym: strona związkowa dążyła do szerokiej ochrony na wypadek zwolnień w reorganizacji, pracodawca – do jej zawężenia; w procesie ujawniono wypowiedzi związków wskazujące, że intencją było objęcie odprawą wszelkich zmian organizacyjnych prowadzących do utraty pracy, niezależnie od wyodrębnienia nowego podmiotu. R.W. wystąpił o odprawę z art. 245 ust. 2 ZUZP, argumentując, że doszło do „reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników”. Pracodawca odmówił, twierdząc, że warunek „powstania odrębnych podmiotów prawa” dotyczy całego katalogu zdarzeń i że w sprawie nastąpiła jedynie wewnętrzna reorganizacja bez wyodrębnienia nowego

pracodawcy; powołano się też na praktykę niewypłacania odpraw z tej podstawy.

Pytania

1. Jakie miejsce zajmuje zakładowy układ zbiorowy pracy w systemie źródeł prawa pracy oraz na czym polega jego normatywność w części regulującej treść stosunków pracy?
2. Jakie znaczenie dla interpretacji układu mogą mieć praktyka jego stosowania oraz cel i intencje stron układu ustalane na tle rokowań?
3. Czy likwidacja stanowiska w ramach zmian organizacyjnych mieści się w pojęciu „reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników” z art. 245 ust. 2 ZUZP? Czy zwrot o „powstaniu odrębnych podmiotów prawa” odnosi się do całego wyliczenia, czy tylko do „innej zmiany struktury przedsiębiorstwa”?
4. Czy utrwalona praktyka niewypłacania odpraw z art. 245 ZUZP oraz wypłata odprawy ustawowej mogą skutecznie wyłączyć albo ograniczyć roszczenie o odprawę układową?

Odpowiedzi

Ad 1

Zakładowy układ zbiorowy pracy jest autonomicznym źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a jego część normatywna działa jak „prawo zakładowe”: wiąże pracodawcę i pracowników objętych zakresem układu oraz współkształtuje treść indywidualnych stosunków pracy z mocy prawa, a nie na zasadzie swobodnej umowy. Normatywność polega na tym, że postanowienia układu w zakresie praw i obowiązków stron stosunku pracy wchodzą do treści stosunku pracy i zastępują mniej korzystne postanowienia umowne, a roszczenia pracownika mogą być bezpośrednio wywodzone z układu. Porządkująco warto dodać, że od 13.12.2025 r. zasady dotyczące układów zbiorowych pracy zostały ujęte w odrębnej ustawie z 5.11.2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Nie zmienia to normatywnego charakteru

układów jako źródeł prawa pracy, ale oznacza, że podstawy prawnej trzeba dziś szukać przede wszystkim w tej ustawie, a nie w Kodeksie pracy.

Ad 2

Praktyka stosowania układu może mieć znaczenie, ale wyłącznie pomocnicze: nie zmienia treści normatywnej układu i nie zastępuje trybu jego zmiany, dlatego utrwalone „niewypłacanie” świadczenia nie jest samo w sobie argumentem rozstrzygającym, zwłaszcza gdy praktyka jest jednostronna i nie wynika z uzgodnionego stanowiska partnerów społecznych. Jeżeli natomiast tekst jest rzeczywiście niejednoznaczny, wtedy zarówno praktyka, jak i kontekst negocjacyjny mogą być wykorzystane jako dane do wykładni funkcjonalnej, bo pozwalają lepiej uchwycić, jakie ryzyko socjalne układ miał kompensować (tu: zwolnienia w procesach zmian organizacyjnych), przy zachowaniu granic sensu językowego.

Ad 3

Likwidacja stanowiska w ramach zmian organizacyjnych co do zasady mieści się zarówno w potocznym, jak i prawniczym rozumieniu reorganizacji prowadzącej do zwolnień. Dlatego twierdzenie R.W., że rozwiązanie umowy było następstwem reorganizacji skutkującej redukcją etatów, nie jest pozbawione podstaw. Spór dotyczy w istocie tego, jak zbudowana jest przesłanka z art. 245 ust. 2 ZUZP: czy zwrot „polegającej na powstaniu (...) odrębnych podmiotów prawa” odnosi się wyłącznie do ostatniego członu wyliczenia („inna zmiana struktury przedsiębiorstwa”), czy – jak twierdzi pracodawca – stanowi warunek wspólny dla wszystkich wymienionych przypadków. Z perspektywy językowej mocnym argumentem na rzecz pierwszej interpretacji jest to, że imiesłów „polegającej” najbliżej i najbardziej naturalnie łączy się właśnie ze sformułowaniem „inna zmiana struktury przedsiębiorstwa”. W takim ujęciu „reorganizacja powodująca zwolnienia pracowników” funkcjonuje jako samodzielna przesłanka prawa do odprawy. Z drugiej strony, jeżeli z kontekstu układowego i funkcji tego postanowienia wynikałoby, że strony chciały objąć odprawą tylko szczególny typ przekształceń prowadzących do wyodrębnienia nowych podmiotów, można bronić wykładni zawężającej. W praktyce sąd powinien rozstrzygnąć tę

alternatywę przez połączenie argumentów językowych z funkcjonalnymi, w tym przez ocenę, czy układ miał dawać szeroką ochronę na wypadek zwolnień reorganizacyjnych, czy tylko na wypadek przekształceń „ustrojowych” przedsiębiorstwa.

Ad 4

Utrwalona praktyka niewypłacania odprawy układowej nie może sama w sobie wyłączyć roszczenia, jeżeli z prawidłowo zrekonstruowanej normy układowej wynika, że przesłanki odprawy zostały spełnione; inaczej pracodawca mógłby obejść normatywność układu samym sposobem działania. Podobnie wypłata odprawy ustawowej nie eliminuje roszczenia o odprawę układową, o ile układ ustanawia ją jako odrębne świadczenie i nie przewiduje mechanizmu zaliczenia albo konstrukcji odprawy „uzupełniającej”; w takiej konfiguracji pracownik może dochodzić różnicy lub pełnej odprawy układowej zgodnie z treścią układu, a spór sprowadza się do spełnienia przesłanek i do wykładni samego postanowienia.

Orzecznictwo

Uchwała SN z 23.05.2001 r., III ZP 17/00, OSNP 2001/23, poz. 684

Uchwała SN z 11.02.2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004/11, poz. 187

Wyrok SN z 10.11.1999 r., I PKN 345/99, OSNP 2001/6, poz. 195

Wyrok SN z 12.08.2009 r., II PK 8/09, LEX nr 1607471

Wyrok SN z 28.04.2016 r., I PK 127/15, LEX nr 2044466

3. Akt prawa wewnętrznego jako źródło prawa pracy

Paulina Mincewicz

Stan faktyczny

Państwowa jednostka budżetowa podległa ministrowi zatrudniała pana R. na stanowisku specjalisty do spraw bezpieczeństwa. Od kilku

lat w jednostce wypłacano pracownikom premię kwartalną finansowaną z wyodrębnionego funduszu, stosując reguły wynikające z zarządzenia ministra adresowanego do jednostek mu podległych. Zarządzenie określało przesłanki nabycia prawa do premii i sposób jej ustalania, a jednostka traktowała je jako podstawę powszechnie przyjętych zasad wynagradzania. W wyniku reorganizacji zlikwidowano stanowisko pana R. i rozwiązano z nim umowę o pracę z przyczyn nietyczących pracownika. W rozliczeniu końcowym nie wypłacono premii za ostatni kwartał, powołując się na ograniczenia budżetowe oraz późniejszy akt resortowy ograniczający albo wyłączający premię. Jednostka nie uwzględniła też tej premii przy ustalaniu świadczeń zależnych od wynagrodzenia. Pan R. dochodzi wypłaty premii za ostatni kwartał oraz korekty świadczeń „pochodnych” od wynagrodzenia.

Pytania

1. Jak kształtuje się katalog źródeł prawa pracy w art. 9 § 1 k.p. oraz jakie znaczenie mają akty prawa wewnętrznego w rozumieniu art. 93 Konstytucji RP dla kształtowania praw i obowiązków pracowniczych?
2. W jaki sposób zarządzenie ministra, które formalnie wiąże wyłącznie jednostki organizacyjnie podległe, może wpływać na treść indywidualnego stosunku pracy pracownika zatrudnionego w takiej jednostce?
3. Czy pracownik może skutecznie domagać się wypłaty premii, powołując się na zarządzenie ministra jako podstawę normatywną, a jeżeli tak – pod jakimi warunkami?

Odpowiedzi

Ad 1

Artykuł 9 § 1 k.p. ujmuje źródła prawa pracy szerzej niż tylko przepisy powszechnie obowiązujące: obok ustaw i rozporządzeń mieszczą się tam także autonomiczne, zakładowe akty normujące prawa i obowiązki stron stosunku pracy, takie jak układy zbiorowe, porozumienia, regulaminy i statuty, o ile mają treść generalno-abstrakcyjną i są skierowane do pra-

owników jako adresatów norm. Na tym tle akty prawa wewnętrznego z art. 93 Konstytucji RP (zarządzenia ministrów, uchwały Rady Ministrów) mają konstytucyjnie ograniczony zasięg: wiążą jedynie jednostki organizacyjnie podległe i co do zasady nie mogą stanowić podstawy kształtowania sytuacji prawnej podmiotów „zewnątrznych”. Granica ta nie oznacza jednak, że takie akty są zawsze obojętne w prawie pracy, ale wymusza inne ujęcie: pracownik nie wywodzi roszczenia z samej „mocy” zarządzenia wobec niego, tylko z tego, że reguły z zarządzenia zostały skutecznie przeniesione do sfery prawa pracy u pracodawcy (jako zakładowe przepisy płacowe albo jako element uzgodnionych warunków płacy).

Ad 2

Zarządzenie ministra działa wobec pracownika wyłącznie pośrednio, przez to, że wiąże jednostkę jako pracodawcę w sensie organizacyjnym i skłania ją do ukształtowania określonej praktyki płacowej. Jeżeli jednostka przyjęła reguły z zarządzenia jako powszechnie stosowane zasady premiowania, komunikowała je pracownikom i posługiwała się nimi w sposób generalny, to w sensie funkcjonalnym mogą one stać się „zakładowymi przepisami płacowymi” (materialnym regulaminem premiowania), a wówczas oddziałują na treść stosunku pracy na podstawie art. 9 § 1 k.p. Alternatywnie, nawet bez pełnej „normatywizacji” w postaci regulaminu, wieloletnie, jednolite wypłacanie premii według określonych kryteriów może prowadzić do wniosku, że składnik ten został włączony do treści stosunku pracy jako należny po spełnieniu przesłanek, o ile z okoliczności wynika, że nie był to czysto uznaniowy gest, lecz stały element wynagrodzenia. W obu wariantach punktem ciężkości jest praktyka pracodawcy i sposób „wdrożenia” reguł, a nie konstytucyjna moc zarządzenia wobec pracownika.

Ad 3

Pan R. nie musi i nie powinien budować roszczenia na tezie, że zarządzenie ministra jako akt z art. 93 Konstytucji RP „bezpośrednio go wiąże”, bo to upraszcza problem w sposób konstytucyjnie wadliwy. Może natomiast skutecznie domagać się premii, jeżeli wykaze, że w jednostce

reguły z zarządzenia stały się zakładowymi zasadami wynagradzania o charakterze roszczeniowym (materialnym regulaminem premiowania) albo zostały włączone do jego warunków płacowych w stosunku pracy, a on spełnił przesłanki nabycia prawa w ostatnim kwartale. Jeżeli premia wchodzi do pojęcia wynagrodzenia stanowiącego podstawę świadczeń zależnych, to konsekwencją jej bezprawnego pominięcia może być także obowiązek korekty tych świadczeń, ale dopiero po przesądzeniu, że premia była należnym składnikiem wynagrodzenia za dany okres.

Orzecznictwo

Wyrok SN z 13.12.1996 r., I PKN 35/96, OSNP 1997/15, poz. 267

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

Wyrok SN z 9.06.2008 r., II PK 328/07, OSNP 2009/21–22, poz. 277

4. Regulamin wynagradzania

Anna Daniluk-Jarmoniuk

Stan faktyczny

„Metal-Serwis” S.A. zatrudnia 260 pracowników. Nie jest objęta układem zbiorowym pracy i – ze względu na wielkość zatrudnienia – ma obowiązek ustalenia regulaminu wynagradzania. Dotychczas w spółce funkcjonowały jedynie indywidualne umowy o pracę oraz zarządzenia płacowe, co w praktyce prowadziło do rozbieżności w wypłacie premii i dodatków.

U pracodawcy działa pięć organizacji związkowych: dwie są organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych, trzy pozostałe nie mają statusu reprezentatywności. Zarząd spółki przygotował projekt nowego regulaminu wynagradzania i przekazał go wszystkim organizacjom związkowym z wezwaniem do „uzgodnienia treści” w trybie art. 77² § 4–6 k.p.

Trzy organizacje niereprezentatywne zaakceptowały projekt (jedna z nich zgłosiła drobne uwagi redakcyjne, które pracodawca uwzględnił). Dwie organizacje reprezentatywne – działając wspólnie – przedstawiły jednak jednolite negatywne stanowisko 30. dnia od otrzymania projektu, wskazując m.in., że nowe zasady premii „nadmiernie uznaniowo” uzależniają wypłaty od oceny przełożonych.

Pracodawca twierdzi, że skoro większość organizacji (trzy z pięciu) projekt akceptuje, a brak jest „zgody wszystkich”, to zachodzi sytuacja „braku wspólnie uzgodnionego stanowiska” i może on wprowadzić regulamin jednostronnie. W rezultacie zarząd wydał regulamin wynagradzania w formie zarządzenia wewnętrznego i ogłosił jego wejście w życie po 14 dniach od opublikowania.

Związki reprezentatywne zapowiadają spór zbiorowy i ewentualne pództwa pracowników.

Pytania

1. Jak wygląda model prawny wprowadzania regulaminu wynagradzania w razie działania u pracodawcy więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej?
2. Co oznacza w praktyce „wspólnie uzgodnione stanowisko” organizacji związkowych oraz jaka jest rola organizacji reprezentatywnych w procesach uzgadniania aktów zakładowych?
3. Jakie są skutki prawne wprowadzenia regulaminu wynagradzania bez wymaganego uzgodnienia?
4. Czy w opisanym stanie faktycznym pracodawca może jednostronnie wprowadzić regulamin wynagradzania, skoro mniejsze związki wyrażają zgodę, ale organizacje reprezentatywne składają wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko w terminie 30 dni?

Odpowiedzi

Ad 1

Regulamin wynagradzania stanowi źródło zakładowego prawa pracy (art. 9 k.p.), jednak w razie funkcjonowania u pracodawcy zakładowych organizacji związkowych nie ma charakteru aktu „swobodnie” ustanawianego przez pracodawcę. Artykuł 77² § 4 k.p. przyjmuje model uzgodnieniowy, a więc wymagający porozumienia, a nie jedynie konsultacji. Przy wielości organizacji związkowych tryb dochodzenia do uzgodnienia doprecyzowuje art. 30 u.z.z.: pracodawca jest zobowiązany prowadzić negocjacje w sposób zapewniający wspólne działanie strony związkowej w celu wypracowania jednolitego stanowiska. Mechanizm ten ma przeciwdziałać „obchodzeniu” najsilniejszych organizacji przez selektywny dobór partnerów rokowań (preferowanie tych, które akurat akceptują projekt). W piśmiennictwie ujmuje się to jako gwarancję rzeczywistego udziału reprezentacji pracowniczej w kształtowaniu warunków płacowych. Dopiero w sytuacji, gdy organizacje związkowe – albo organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 u.z.z., z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy – nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od przekazania im projektu, decyzję co do ustalenia regulaminu podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk przedstawionych przez organizacje związkowe.

Ad 2

„Wspólnie uzgodnione stanowisko” oznacza jedno, jednolite stanowisko wypracowane przez organizacje związkowe w trybie wspólnego działania i przedstawione pracodawcy w formie jednego dokumentu. Nie chodzi zatem o arytmetyczne „zliczanie głosów” ani o sumę odrębnych pism, lecz o wspólną prezentację stanowiska strony związkowej. Szczególne znaczenie mają przy tym organizacje reprezentatywne: jeżeli organizacje reprezentatywne w ustawowym terminie przedstawią jednolite wspólne stanowisko, brak jest podstaw do „konstruowania” uzgodnienia poprzez uwzględnianie akceptacji organizacji niereprezentatywnych, wbrew temu stanowisku.

Ad 3

W judykaturze akcentuje się wprost brak mocy obowiązującej regulaminu wprowadzonego bez wymaganego uzgodnienia, co oznacza, że nie może on stanowić podstawy kształtowania praw i obowiązków pracowników. W konsekwencji pracodawca nie może skutecznie powoływać się wobec pracowników na postanowienia takiego regulaminu (zwłaszcza pogarszające ich sytuację), natomiast roszczenia i ocena sytuacji prawnej podlegają rozstrzygnięciu na podstawie umów o pracę, przepisów powszechnie obowiązujących, układów zbiorowych oraz ewentualnie wcześniej obowiązujących regulacji zakładowych.

Ad 4

W przedstawionym stanie faktycznym odpowiedź co do zasady jest negatywna: jeżeli organizacje reprezentatywne w ustawowym terminie przedstawiły wspólnie uzgodnione stanowisko o charakterze negatywnym, to uzgodnienie w rozumieniu art. 77² k.p. nie następuje, a pracodawca nie może zastąpić braku uzgodnienia jednostronnym wprowadzeniem regulaminu. Sens mechanizmu „wspólnie uzgodnionego stanowiska” polega właśnie na tym, aby pracodawca nie mógł obejść sprzeciwu najsilniejszej reprezentacji poprzez oparcie się na aprobacie mniejszych organizacji.

Orzecznictwo

Wyrok SN z 6.04.2004 r., I PK 380/03, LEX nr 1615897

Wyrok SN z 24.09.2024 r., II PSKP 6/24, OSNP 2025/11, poz. 105

Wyrok SN z 2.04.2025 r., I PSKP 47/24, OSNP 2026/2, poz. 15

Literatura do części I

Czarnecki P., Grzebyk P., Reda-Ciszewska A., Surdykowska B., *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*, Warszawa 2022

Florek L., *Obowiązek wydania regulaminu wynagradzania*, PiZS 2015/3

Hajn J., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013

- Kumor-Jezierska E., *Nie wszystkie uprawnienia rodzicielskie dla funkcjonariuszy Policji*, PiZS 2023/8
- Liszczyk T., *Prawo pracy*, Warszawa 2023
- Pisarczyk Ł., *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Warszawa 2021
- Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2024
- Sierocka J., *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego*, Białystok 2000
- Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013
- System Prawa Pracy*, t. I, Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- Szmit J., *Reprezentatywność zakładowej organizacji związkowej w świetle nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, PiZS 2019/3
- Wieczorek M., *Prawo pracy a stosunek służbowy policjantów [w:] 95 lat służb policyjnych w Polsce*, red. E. Ura, S. Pieprzny, Rzeszów 2015

Część II

ZASADY PRAWA PRACY

1. Godziwe wynagrodzenie za pracę a wynagrodzenie minimalne

Mariusz Wieczorek

Stan faktyczny

Lidia K. została zatrudniona od 1 lipca 2024 r. w Polskiej Grupie Elektromobilności S.A. na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Doradcy Dyrektora Zespołu do spraw Budowy Wizerunku Spółki. Z tytułu umowy o pracę Lidia K. miała otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 20 tys. złotych. Było to wynagrodzenie wyższe o 5 tys. złotych od wynagrodzenia zasadniczego przysługującego osobie zajmującej stanowisko Dyrektora Zespołu do spraw Budowy Wizerunku Spółki. 22 listopada 2024 r. został zawarty aneks do umowy o pracę, w którym zwiększono kwotę wynagrodzenia zasadniczego do 35 tys. złotych miesięcznie. Ponadto ustalono, że okres wypowiedzenia będzie wynosił 6 miesięcy, oraz zawarto umowę o zakazie konkurencji obowiązującą po ustaniu stosunku pracy z odszkodowaniem wynoszącym 80% wynagrodzenia zasadniczego. Jedynym akcjonariuszem Polskiej Grupy Elektromobilności S.A. jest Skarb Państwa. Umowę z Lidią K. podpisał Adam S., prezes zarządu tej spółki, upoważniony do jednoosobowego działania w jej imieniu.

Wiedzą powszechną w spółce było, że Lidia K. pozostawała w nieformalnym związku z Adamem S. Było to oczywiste w świetle wiadomości zamieszczanych przez Lidię K. w mediach społecznościowych, z których wynikało, że prowadzą wspólne gospodarstwo domowe i razem spędzają urlopy.

23 stycznia 2025 r. Lidia K. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, podpisane przez nowego prezesa zarządu Polskiej Grupy Elektromobilności S.A. Przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy, które nie było przewidziane w strukturze organizacyjnej spółki i nie zostało ujęte w obowiązującym w niej regulaminie wynagradzania. Równocześnie w wypowiedzeniu wskazano, że w okresie wypowiedzenia Lidii K. będzie wypłacane wynagrodzenie zasadnicze w wysokości przewidzianej w regulaminie wynagradzania dla przewidzianego jego postanowieniami stanowiska pracy doradcy członka zarządu spółki. Pracodawca zwolnił przy tym Lidię K. z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W wypowiedzeniu zastosowano miesięczny okres wypowiedzenia.

Lidia K. wytoczyła powództwo o wypłatę wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w wysokości określonej aneksem do umowy o pracę z 22 listopada 2024 r.

Pytania

1. Czy w świetle obowiązujących przepisów płacowych uzasadnione jest mówienie o tzw. wynagrodzeniu maksymalnym?
2. Czy wynagrodzenie minimalne jest wynagrodzeniem godziwym?
3. Czy zbyt wysokie wynagrodzenie może zostać uznane za niegodziwe?
4. Czy w przedstawionym stanie faktycznym wynagrodzenie w aneksie do umowy o pracę może zostać uznane za niegodziwe w rozumieniu art. 13 k.p.?

Odpowiedzi

Ad 1

Rozważania o tym, czy w świetle szeroko rozumianych przepisów płacowych uzasadnione jest mówienie o maksymalnym wynagrodzeniu za pracę, mają swoje źródło w przepisach stanowiących o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Zacząć należy od tego, że z treści art. 65 ust. 4 Konstytucji RP wynika obowiązek ustalenia przez ustawodawcę minimalnego wynagrodzenia za pracę lub sposobu ustalenia jego wysokości. Realizacją tego obowiązku jest ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

O wynagrodzeniu minimalnym stanowi również art. 13 k.p., w którym takie wynagrodzenie jest jednym ze środków realizacji podstawowej zasady prawa, jaką jest prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. *De lege lata* minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy to wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż wynagrodzenie minimalne ustalone w trybie art. 2 i art. 4 u.m.w.p. Taki sposób rozumienia wynagrodzenia minimalnego ma doniosłe znaczenie z tego powodu, że przysługuje ono pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy bez względu na rodzaj pracy i to, czy zatrudnia go pracodawca z sektora prywatnego, czy publicznego.

Warto jednak odnotować, że w świetle specyfiki ustalania warunków wynagradzania pracowników i charakteru norm prawa pracy możliwe jest posługiwanie się pojęciem wynagrodzenia minimalnego *sui generis* na określenie dolnej jego wysokości w rozporządzeniach, o których stanowi art. 77³ k.p., oraz w układach zbiorowych pracy czy regulaminach wynagradzania. Mogą one przewidywać wysokość wynagrodzenia minimalnego w wysokości wyższej niż ta, która została ustalona w oparciu o przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Należy również mieć na uwadze, że elementem języka prawnego jest najniższe wynagrodzenie zasadnicze. Definicja legalna tego pojęcia zawarta jest w art. 2 pkt 1 ustawy z 8.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrud-

nionych w podmiotach leczniczych. Ustawa ta określa sposób ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne oraz pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawody medyczne, zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

W literaturze prawniczej pojęcie „maksymalne wynagrodzenie za pracę” pojawia się w szczególności w związku z: 1) ustawą z 3.03.2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi oraz 2) ustawą z 9.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Pierwsza z tych ustaw, zwana „ustawą kominową”, określa maksymalną wysokość wynagrodzenia miesięcznego, które nie może być przekroczone przez podmioty, do których stosuje się tę ustawę. Mechanizm limitowania wynagrodzenia miesięcznego polega na zastosowaniu iloczynu liczby od 1 do 10 (w zależności od tego, jakiego podmiotu dotyczy) i wskaźnika w postaci przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami reguluje sposób wykonywania uprawnień z akcji spółek handlowych przysługujących Skarbowi Państwa, jednostkom samorządu terytorialnego, ich związkom, państwowym osobom prawnym lub komunalnym osobom prawnym w zakresie kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i organów nadzorczych, a także wybranych postanowień umów zawieranych z członkami organów zarządzających. Mechanizm określania tego wynagrodzenia uwzględnia bieżącą sytuację ekonomiczną spółki, jej wielkość oraz skalę prowadzonej przez nią działalności. Warto nadmienić, że wynagrodzenie, o którym stanowi ustawa, ma szersze znaczenie niż to, które nadają mu przepisy prawa pracy (obejmuje również wynagrodzenie z tytułu umów cywilnoprawnych).

Mając powyższe na uwadze, należy stwierdzić, że za maksymalne wynagrodzenie za pracę będzie można uznać takie wynagrodzenie, którego wysokość została ograniczona na mocy powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy lub postanowień specyficznych źródeł prawa pracy.

Ad 2

W literaturze przedmiotu stwierdzono, że wprowadzenie do Kodeksu pracy pojęcia wynagrodzenia godziwego wiąże się z aktami prawa międzynarodowego. Po pierwsze, wskazuje się Powszechną Deklarację Praw Człowieka z 1948 r., w której jest mowa o prawie do odpowiedniego, zadowalającego wynagrodzenia. Najczęściej jednak łączy się godziwe wynagrodzenie, o którym stanowi art. 13 k.p., z Europejską Kartą Społeczną z 1961 r. Artykuł 4 Karty stanowi o prawie pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia. Zauważa się przy tym, że godność w sferze socjalnej ma charakter relatywny i zmienia się w zależności od rozwoju gospodarczego państwa, siły nabywczej pieniądza i kosztów ponoszonych na zaspokajanie codziennych, uzasadnionych wydatków. Taki sposób rozumienia godziwości wynagrodzenia za pracę otwiera pole do stwierdzenia, że takie samo wynagrodzenie, w zależności od okoliczności, może być oceniane jako godziwe lub niegodziwe.

W orzecznictwie przyjmuje się, że godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia określonym w art. 78 § 1 k.p. Stanowi on, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Podkreśla się przy tym, że ekwiwalentność wynagrodzenia za pracę stanowi przejaw prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę objętego zakresem art. 13 k.p., zaś przepis art. 78 § 1 k.p. stanowi przy takim założeniu konkretyzację zasady prawa pracy zawartej wprost w art. 13 k.p.

Należy przy tym pamiętać, że z art. 13 k.p. stanowiącego o prawie do godziwego wynagrodzenia pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego.