

Rozdział I. Kodeks pracy

Ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy

(t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.)

(art. 22–67, art. 97–99, art. 101¹–101⁴, art. 262–265
oraz art. 291–295)

Art. 22. [Stosunek pracy]

§ 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1². Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

§ 2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.

§ 3. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

1. Stosunek pracy stanowi najczęściej wykorzystywaną podstawę zatrudnienia. Do jego konstytutywnych cech należy: określenie rodzaju pracy, podległości służbowej, czyli wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Do *essentialia negotii* umowy o pracę trzeba jeszcze zaliczyć, co oczywiste, ustalenie wynagrodzenia za

pracę. Ta ogólna definicja jest w praktyce uzupełniana przez dodawanie regulacji: urlopowych, związanych z rodzicielstwem oraz ze szczególnym trybem rozwiązywania umowy o pracę. Stosunek pracy zawiera się zawsze w ramach ustawowych, co oznacza, że jego poszczególne elementy są ściśle regulowane przez prawo. I tak wysokość świadczeń ze stosunku pracy jest regulowana przez ustawę z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.). Obecnie (w 2015 r.) wynagrodzenie osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe niż 1750 zł brutto. W umowie o pracę należy wpisać kwotę brutto. Nie spełnia wymagań art. 22 KP wskazanie kwoty netto, a tym bardziej odniesienie się do innych mierników stanowiących w zamierzeniu stron ekwiwalent wynagrodzenia. Zgodnie z wyrokiem SN z 9.7.2014 r. (I PK 250/13, Legalis): *Wynagrodzenie za pracę powinno być ustalone w umowie o pracę w kwocie brutto. Tylko bowiem wynagrodzenie brutto określa kwotę stanowiącą ekwiwalent pracy pracownika w rozumieniu art. 22 § 1 KP. Wynagrodzenie netto jest zawsze kwotą pochodną – różnicą wynagrodzenia brutto i odliczeń zaliczek na podatek dochodowy i składek ubezpieczeniowych (w tym rozumieniu kwota netto nie musi być kwotą rzeczywiście wypłacaną pracownikowi, bowiem po dokonaniu odliczeń podatkowo-składkowych pracodawca może dokonać potrąceń określonych w art. 87 KP). Stąd też ustalenie wynagrodzenia w kwocie netto, nawet gdy jest ono wywiedzione w momencie zawierania umowy z należącego, zgodnie z przepisami płacowymi wynagrodzenia brutto, może mieć tylko charakter hipotetyczny.*

→ Patrz B. Rozdział I.1.1.1.

2. Niezwykle istotny z praktycznego punktu widzenia jest art. 22 § 1¹ KP wskazujący, że zatrudnienie w opisanych powyżej warunkach jest zawsze stosunkiem pracy bez względu na nazwę zawartej między stronami umowy. Również brak pisemnej umowy o pracę i wykonywanie zatrudnienia w warunkach pracowniczych pozwala na zastosowanie domniemania istnienia stosunku pracy i wystąpienie z uzasadnionym powództwem o ustalenie jego istnienia. Przepis ten nakazuje każdorazowe badanie rzeczywistej woli stron i dopiero na tej podstawie, jak również po analizie zachowań składających się na wykonanie zobowiązania, pozwala na przyjęcie stosownej kwalifikacji umowy, tj. uznanie jej (lub nie) za stosunek pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami. Z racji faktu, że w praktyce powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest wytaczane w przypadku zakończenia współpracy między stronami, najczęściej dodatkowym roszczeniem dotyczącym ustalenia będzie żądanie wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, żądanie zapłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, ewentualnie odszkodowania związanego z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę lub o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Ustawodawca wskazując, że nie jest decydująca nazwa umowy, a jej charakter stworzył regułę interpretacyjną, którą należy się posługiwać nie tylko przy rozważaniu wystąpienia ze stosownym powództwem przeciw pracodawcy, ale również przy nawiązywaniu współpracy między stronami na podstawie umów cywilnoprawnych. Jako surogat stosunku pracy są bowiem w praktyce stosowane umowy o dzieło, zlecenia lub agencyjne, co ma związek głównie z chęcią uniknięcia przez przedsiębiorców obciążeń fiskalno-ubezpieczeniowych. Oczywiście powtórzenie postanowień stosowanych w umowie o pracę w treści umów cywilnoprawnych jest ryzykowne, dlatego należy pamiętać, że umowy cywilnoprawne nie powinny wskazywać na podporządkowanie wykonawcy zlecającemu pracę, na pozostawanie w dyspozycji pracodawcy przez określony czas, czy na konkretne uprawnienia urlopowe.

→ *Patrz B. Rozdział I.1.1.2.*

3. Pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy może być jedynie osoba, która ukończyła w momencie podjęcia pracy 18 lat. Jest możliwe zawarcie umowy o pracę przed ukończeniem 18. roku życia, ale tylko na wyjątkowych zasadach dotyczących pracowników młodocianych.

4. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych, a zatem osoba częściowo ubezwłasnowolniona ma zdolność do czynności prawnych w stosunkach pracy. Jeśli jednak okaże się, że praca sprzeciwia się dobru tej osoby, konieczna może okazać się ingerencja sądu opiekuńczego, który może wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy przez przedstawiciela ustawowego osoby ograniczonej w zdolności do czynności prawnych. Z regulacją powyższą koresponduje art. 21 KC, w którym wskazano, że osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego rozporządzać swoim zarobkiem, chyba że sąd opiekuńczy z ważnych powodów inaczej postanowi. Konsekwencją takiego uregulowania wskazanej kwestii jest również art. 101 § 2 KRO, zgodnie z którym zarząd majątkiem dziecka nie obejmuje jego zarobków. Zarobek przy tym ujmuje się w rozumieniu tego przepisu bardzo szeroko jako ekwiwalent należny dziecku za każdy przejaw aktywności życiowej ukierunkowanej na uzyskanie w sposób zgodny z prawem korzyści majątkowej. Możliwość rozporządzenia zarobkiem nie dotyczy wierzytelności o zapłatę wynagrodzenia, która na zasadach ogólnych podlega ograniczeniom wynikającym z art. 17 KC, tj. wymaga zgody przedstawiciela ustawowego.

5. Pracodawcą może być każda jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3 KP). Pracodawcą jest zatem np. urząd miasta, czyli jednostka pomocnicza administracji, którą trudno jest rozpatrywać w charakterze jakiegokolwiek podmiotu praw i obowiązków. Podobnie pracodawcą może być spółka cywil-

na, a nawet jej oddział. Sporne w doktrynie i judykaturze są konsekwencje, możliwości i warunki zatrudnienia w spółce cywilnej jej wspólników. Pomimo długiej niekonsekwencji orzecznictwa obecnie przyjmuje się taką możliwość, ale w ograniczonym zakresie. Przepisy nie zawierają w tym względzie żadnych szczegółowych regulacji, a zatem dopiero praktyka i orzecznictwo mogły uzupełnić powstałą lukę. Jak wskazał SN w uchwale z 14.1.1993 r. (II UZP 21/92, OSNC 1993, Nr 5, poz. 69): *wspólnik spółki cywilnej nie może zawrzeć ze wspólnikami tej spółki umowy o pracę, której przedmiotem byłoby prowadzenie lub reprezentowanie spraw spółki. Wspólnik taki podlega ubezpieczeniu społecznemu osób prowadzących działalność gospodarczą*. W dalszej części wywodów SN wskazał, że przepisy Kodeksu cywilnego o spółce cywilnej nie wyłączają możliwości zawarcia przez wspólników z jednym z nich umowy o pracę. Same trudności w sprecyzowaniu stron stosunku pracy w spółce cywilnej, w tym przede wszystkim pracodawcy, nie mogą być potraktowane jako zaprzeczenie możliwości powstania stosunku pracy między wspólnikami. Ustalenie, czy w danym przypadku doszło do nawiązania stosunku pracy może być rzeczywiście trudne, ale jest to materia postępowania dowodowego w ewentualnym postępowaniu przed sądem, w tym przede wszystkim dotyczącym treści zawartej umowy. Decydującą dla rozstrzygnięcia, czy praca jest wykonywana w ramach stosunku pracy w rozumieniu prawa pracy, czy też jest świadczona na innej podstawie prawnej, będzie szczegółowa ocena jej konkretnych elementów. Z punktu widzenia przepisów prawa pracy nie ma przeszkód do uznania, że zatrudniający wspólnika w spółce pozostali wspólnicy, czy też wspólnik, są zakładem pracy w rozumieniu art. 3 KP. Możliwe jest również przyjęcie, że pracodawcą jest w tym wypadku spółka cywilna, reprezentowana przez pozostałych wspólników. Założenie, że wspólnicy w spółce cywilnej mogą działać tak jak zakład pracy w rozumieniu prawa pracy przy nawiązywaniu stosunku pracy, nawet wobec innego wspólnika tej spółki, nie eliminuje złożoności problemu takiego zatrudnienia. Sam wkład wspólnika do spółki może polegać tylko na świadczeniu usług (art. 861 § 1 KC). W takiej sytuacji praca jest wykonywana w ramach umowy spółki i nie może być traktowana jako wykonywana w ramach stosunku pracy. Sumy, jakie wspólnik otrzymuje za taką pracę, nie są wynagrodzeniem w rozumieniu prawa pracy. Jeżeli wspólnik w umowie o pracę zobowiąże się do prowadzenia spraw spółki lub reprezentowania spółki, to takie zobowiązanie nie może być traktowane jak rzeczywiste zawarcie umowy o pracę, za którą wspólnikowi przysługuje wynagrodzenie. Prowadzenie spraw spółki jest bowiem obowiązkiem wspólnika, za które nie może on żądać wynagrodzenia, gdyż osobiste świadczenie pracy połączone z prowadzeniem lub reprezentowaniem spółki wynika z istoty jego członkostwa w spółce cywilnej. Mogą jednak istnieć sytuacje, gdy wspólnik podejmuje się wykonywania pracy niezwią-

zanej z prowadzeniem lub reprezentowaniem spraw spółki, np. zatrudnia się w związku z posiadanymi kwalifikacjami w przedsiębiorstwie spółki. Będzie to praca wykonywana poza samym stosunkiem spółki i wówczas może dojść do zawarcia umowy o pracę między takim współnikiem a spółką. Sytuacje tego rodzaju będą obejmowały prace świadczone poza obowiązkiem osobistego prowadzenia lub reprezentowania spraw spółki. Praca takiego współnika, wynikająca z jego przygotowania fachowego, będzie wykonywana poza osobistym obowiązkiem współnika do prowadzenia spraw spółki. Tego rodzaju praca współnika będzie miała taki charakter, jak praca osoby trzeciej.

6. W praktyce na tle art. 22 KP pojawia się problem pozorności umowy o pracę, zawartej w celu obejścia przepisów prawa, tudzież ukrycia rzeczywistej intencji stron stosunku pracy, a polegających np. na uzyskaniu niezasadnej ochrony ubezpieczeniowej. Czynność prawna pozorna jest oczywiście nieważna i skutek taki następujący z mocy prawa, tj. nie jest w tym przypadku wymagane dokonywanie żadnej dodatkowej czynności prawnej. Jak wskazał SA w Łodzi w wyroku z 22.7.2014 r. (III AUa 1356/13, Legalis): *O tym czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje zatem formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy – przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Tym samym w odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 KP. Zob. jednak wyrok SA w Białymstoku z 5.11.2013 r. (III AUa 526/13, Legalis), w którym przyjęto, że jeżeli wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa.*

→ Patrz B. Rozdział I.3.2.

Art. 22¹. [Udostępnienie pracodawcy danych osobowych]

§ 1. Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) imiona rodziców;

- 3) datę urodzenia;
- 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji);
- 5) wykształcenie;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

§ 2. Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w § 1, także:

- 1) innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- 2) numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL).

§ 3. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 2.

§ 4. Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.

§ 5. W zakresie nieuregulowanym w § 1–4 do danych osobowych, o których mowa w tych przepisach, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych.

1. Pracodawca, chcąc wykonywać nałożone na niego przez przepisy prawa obowiązki wynikające z nawiązania stosunku pracy, może domagać się od kandydata na pracownika określonych dokumentów i danych osobowych. Wyliczenie zawarte w komentowanym przepisie ma charakter enumeratywny w tym sensie, że jakiegokolwiek inne dane osobowe, niż wymienione mogą pozostawać w kręgu zainteresowania pracodawcy jedynie, jeśli istnieje stosowne upoważnienie do pozyskiwania informacji w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

2. Oświadczenie, o którym mowa w art. 22¹ § 3 KP przybiera najczęściej postać kwestionariusza osobowego. Powinny się w nim znaleźć informacje, dotyczące imienia, nazwiska, imion rodziców, miejsca zamieszkania i oddzielnie adresu do korespondencji pracownika. Pracodawca ma również prawo wymagać szczegółowej wiedzy dotyczącej wykształcenia pracownika, choć przyjmuje się, że nie jest już możliwe bez zgody pracownika uzyskanie informacji o przebiegu studiów lub uzyskiwanych w ich trakcie ocenach i wynikach w nauce. To samo dotyczy oczywiście innych etapów kształcenia pracownika. Pracodawca ma prawo żądać przedstawienia przebiegu dotychczasowego zatrudnienia – w praktyce wystarczające jest w tym przedmiocie przedstawienie świadectw pracy.

Oprócz tego pracodawca ma prawo żądać numeru PESEL pracownika i danych dzieci, o ile jest to konieczne do uzyskania przez pracownika dodatkowych świadczeń i uprawnień ze stosunku pracy. Inne dane (np. dotyczące niepełnosprawności) powinny być przez pracownika udostępnione, ponieważ od nich zależy przyznanie pracownikowi dodatkowych uprawnień (np. 10 dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego dla osoby legitymującej się znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności).

3. Pracodawca nie ma prawa domagać się od pracownika podania panieńskiego nazwiska jej matki.

4. W praktyce pojawia się problem jak ocenić sytuację, w której pracownik nie przekazuje pracodawcy stosownych informacji. Akademickim przykładem jest w analizowanym przypadku zaniechanie dostarczenia orzeczenia o niepełnosprawności, a następnie domaganie się naliczenia urlopu wypoczynkowego wraz z dodatkowym urlopem przysługującym pracownikowi z uwagi na niepełnosprawność. W takim przypadku nie można oczywiście postawić pracodawcy zarzutu naruszenia prawa, należy jednak wliczyć pracownikowi okresy pracy wynikające z dokumentów lub ewentualnie przyznać mu status z tych dokumentów wynikający. Należy przyjąć, że pracownik zachowuje prawo do uzyskania dodatkowych uprawnień tak długo dopóki nie ulegną one przedawnieniu. Z uwagi na fakt, że przedmiotowe roszczenia są immanentnie związane ze stosunkiem pracy, należy przyjąć ich trzyletni okres przedawnienia.

→ *Patrz B. Rozdział I.2.2.3.*

5. W praktyce problematyczna jest zgoda pracownika na przetwarzanie innych danych osobowych – np. dotyczących sytuacji finansowej lub danych biometrycznych, polegających na pobieraniu odcisków palców lub skanu siatkówki oka. Pomimo faktu, że nowe technologie rozwijają się bardzo dynamicznie i możliwość identyfikacji przy pomocy odcisków palców oferują nawet niektóre modele telefonów, orzecznictwo, a zwłaszcza GIODO stoi na stanowisku, że tego typu ingerencja w sferę prywatną pracownika jest niedopuszczalna. Zgoda pracownika nie jest zatem w tym zakresie wystarczająca. Jako przykład można tu powołać np.:

a) decyzję GIODO z 29.3.2011 r., Nr DIS/DEC–249/14067/11, w której wskazano: Biorąc pod uwagę art. 22¹ § 4 KP, który stanowi, że pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów, należy uznać, iż bank nie jest uprawniony do zbierania danych osobowych swoich pracowników dotyczących ich sytuacji finansowej oraz karalności. Obowiązek podania ww. danych przez pracowników banku nie wynika bowiem z odrębnych przepisów;

b) decyzję GIODO z 15.12.2009 r., Nr DIS/DEC–1261/46988/09, w której wskazano, że dane osobowe pracowników, przetwo-

rzne do postaci zapisu cyfrowego (dane biometryczne w postaci sumy kontrolnej obrazów – liczby powstałej z przetworzenia odcisków palców), stanowią dane osobowe w rozumieniu przepisu art. 6 ustawy o ochronie danych osobowych. W wyniku zestawienia sumy kontrolnej zarejestrowanej w systemie informatycznym z palcem pracownika przyłożonym do urządzenia skanującego, a także pozostałymi informacjami, możliwa jest identyfikacja tej osoby. Przetwarzanie danych biometrycznych z pewnością nie jest niezbędne dla osiągnięcia celu, jakim jest rejestracja czasu pracy. Czas pracy pracownika może być przez pracodawcę kontrolowany za pomocą innych środków, mniej ingerujących w prywatność osoby zatrudnionej. Złożenie przez pracownika oświadczenia, którego treścią jest wyrażenie zgody na przetwarzanie danych osobowych w postaci linii papilarnych, nie stanowi przesłanki legalizującej przetwarzanie danych osobowych pracowników;

- c) decyzją GIODO z 19.5.2009 r., Nr DOLiS/DEC-400/09, w której wskazano, że przepis art. 22¹ § 4 KP jest przepisem szczególnym wobec ustawy o ochronie danych osobowych, a ustawodawca uzależnił w nim prawo żądania podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 2 od uregulowania obowiązku ich podania w odrębnych przepisach. Oznacza to, że jedynie przepis prawa stanowi podstawę zbierania takich danych. Natomiast gdy kwestia udostępnienia pracodawcy tych innych danych nie jest uregulowana przepisem prawa, to pracodawca nie może żądać ich podania, nawet gdyby pracownik wyraził na to zgodę na piśmie. Pracodawca może zbierać dane osobowe tylko w takim zakresie, w jakim jest to konieczne dla osiągnięcia celów zatrudnienia (celem, dla którego dane są zbierane, jest uzyskanie informacji, czy osoba ubiegająca się o stanowisko posiada wymagane kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz umiejętności). W tym kontekście zbieranie informacji o relacjach rodzinnych i osobistych nie jest uzasadnione charakterem stosunków łączących pracownika z pracodawcą. Konieczność zapewnienia bezpieczeństwa funkcjonowania banku nie stanowi dostatecznego argumentu uzasadniającego nałożenie na pracowników obowiązku ujawniania takich relacji.

Powyższą linię interpretacyjną należy ocenić negatywnie, jako nienadążającą za potrzebami rynku pracy i stawiającą niepotrzebne granice w rozwoju nowych technologii. Państwo roztacza przy tym w analizowanym zakresie nad pracownikami zbyt rygorystyczną pieczę, nie wiążąc należytych skutków prawnych z prawidłowym i niedotkniętym wadą oświadczeniem woli w postaci zgody na przetwarzanie danych osobowych. Pojawiają się jednak równoległe orzeczenia pozwalające na przetwarzanie i wykorzystywanie danych biometrycznych. W wyroku WSA w Warszawie z 27.11.2008 r. (II SA/Wa 903/08, Legalis) wskazano, że wykorzystywanie, za zgodą

pracowników, ich linii papilarnych w systemie elektronicznej kontroli czasu pracy nie narusza obowiązujących przepisów.

6. Pracownica podejmująca zatrudnienie nie ma obowiązku ujawniania faktu pozostawania w ciąży, jeżeli praca, jaką zamierza podjąć, nie jest niedozwolona z uwagi na ochronę macierzyństwa (zob. wyr. SN z 17.4.2007 r., I UK 324/06, Legalis).

→ Patrz B. Rozdział I.2.2.1.

Art. 23. (uchylony)

Art. 23¹. [Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę]

§ 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.

§ 2. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

§ 3. Jeżeli u pracodawców, o których mowa w § 1, nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania; przekazanie informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

§ 4. W terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

§ 5. Pracodawca, z dniem przejścia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków.

W razie nieuzgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Przepis § 4 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

§ 6. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

1. Komentowany artykuł określa szczegółowo zasady przejścia zakładu pracy na inny podmiot, regulując zwłaszcza kwestie wpływu przejścia na stosunek pracy.

2. Normowane w komentowanym przepisie „przejście” jest rozumiane dość szeroko – zazwyczaj bowiem dochodzi do podpisania kilku częściowych umów, który to proces może być znacznie rozciągnięty w czasie. W takim wypadku miarodajna jest chwila faktycznego wstąpienia w prawa pracodawcy. Na takim stanowisku stanął SN w wyroku z 15.9.2006 r. (I PK 75/06, PP 2007, Nr 2, poz. 35), w którym czytamy: *ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę zależy od ustalenia, iż przejął on w faktyczne władanie część mienia lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. To przejście w faktyczne władanie nie musi polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje. Skutek taki wywołuje także kilka czynności, zdziałanych między tymi samymi podmiotami i w niedużym odstępie czasu.*

3. W praktyce kontrowersje może budzić pojęcie części przedsiębiorstwa, które można na gruncie prawa pracy określić jako „część pracodawcy”. Oczywiście jest to pewien skrót myślowy, ale w praktyce takie pojęcie pojawia się w umowach, pomimo braku odpowiedniego ustawowego umocowania. Pod pojęciem tym rozumieć należy pewną organizacyjną i funkcjonalną całość, niezależnie od jej rzeczywistego wyodrębnienia w strukturze dotychczasowego pracodawcy. Jak stwierdził SN w wyroku z 29.11.2005 r. (II PK 391/04, OSNP 2006, Nr 19–20, poz. 297): *częścią zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ KP jest taka jego część, która może być potraktowana jako placówka zatrudnienia pracownika, a więc zespół składników umożliwiający wykonywanie w niej pracy. Podstawą prawną przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę może być akt administracyjny, a w szczególności decyzja uprawnionego organu o oddaniu nieruchomości w trwałą zarząd na podstawie art. 43 GospNierU. Z kolei w wyroku SN z 20.11.1996 r. (I PKN 21/96, Legalis) wskazano *expressis verbis*: *przez część zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 2 KP nie należy rozumieć każdego składni-**

ka mienia dotychczasowego pracodawcy, jak np. lokalu, maszyny, określonego prawa majątkowego. Częścią zakładu pracy staną się one dopiero wówczas, gdy będą tworzyć zespół składników zakładu, który może być potraktowany jako odrębna placówka zatrudnienia dla pracowników, którzy wykonują w niej pracę. Musi to być więc pewna zorganizowana całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które będą dawały możliwość dalszego wykonywania pracy przez pracowników w niej zatrudnionych.

4. Jeżeli nastąpiło przejście części zakładu pracy przez innego pracodawcę, to zasady wynikające z art. 23¹ KP nie mają zastosowania do pracowników, którzy są nadal zatrudnieni w pozostałej, choćby niewielkiej części pracodawcy.

5. Jeżeli u pracodawców nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia, w szczególności pracy, płacy i przekwalifikowania. Zaniedbanie tych obowiązków nie jest jednak przez przepisy obowiązującego prawa w żaden sposób sankcjonowane – np. zgodnie z ogólnie przyjętym poglądem brak pisemnego powiadomienia pracowników o podmiotowej zmianie pracodawcy nie nosi cech ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika w rozumieniu art. 55 § 1¹ KP, gdyż nie stwarza bezpośredniego zagrożenia kontynuowania stosunku pracy na dotychczasowych warunkach. Na gruncie procesowym może jednak skutkować koniecznością przywrócenia terminów pracownikom, którzy pozostając w nieświadomości co do swoich praw i obowiązków nie mieli możliwości wystąpienia z konkretnymi roszczeniami przeciw pracodawcy. Należy jednak podkreślić, że w tym przypadku muszą być spełnione wszelkie przesłanki skutecznego złożenia wniosku o przywrócenie terminu, o których mowa w art. 168 i n. KPC.

6. W skierowanej do pracowników informacji ma być wskazany termin przewidywanego przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Jakkolwiek zmiana w tym przedmiocie obliguje pracodawcę do ponowienia procedury informacyjnej. W wyroku SN z 17.12.2001 r. (I PKN 746/00, OSNP 2003, Nr 24, poz. 589) wskazano: *w udzielonej pracownikom informacji o przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, dotychczasowy pracodawca powinien wskazać datę tego przejścia. Zmiana tej daty powoduje obowiązek ponowienia informacji wraz z pouczeniem o możliwości rozwiązania umowy przez pracownika. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w tym trybie, choć wcześniej wyraził zgodę na przejście do nowego pracodawcy.*

7. Opisane w komentowanym artykule skutki następują *ex lege*, nie wymagając żadnej aktywności stron stosunku pracy. Zgodnie z wyrokiem SN z 6.5.2003 r. (I PK 237/02, OSNP 2004, Nr 15, poz. 265): *praktyki pracodawców modyfikujące automatyzm pracowniczych gwarancji zatrudnienia, polegające na zmuszaniu pracowników przejmowanych w trybie art. 23¹ KP do zawierania umów o pracę na okres próbny z powołaniem się na zasadę autonomii woli stron, są bezprawne. Oznacza to, że bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z art. 23¹ KP wyłącza modyfikowanie treści stosunków pracy, chyba że co innego wynika z wyraźnej woli obu stron stosunku pracy i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracownika zawartych w art. 23¹ KP. Strony nie mogą zatem własnym sumptem zmienić skutków przejścia zakładu pracy wbrew kodeksowej regulacji. Niedopuszczalne byłoby w szczególności zawieranie umów cywilnoprawnych, czy też noszących znamiona umów pracowniczych w celu modyfikacji przepisów komentowanego artykułu. Warto też przytoczyć nieco starszy wyrok SN z 28.9.1990 r. (I PR 251/90, OSNC 1991, Nr 10–12, poz. 130), w którym wprost stwierdzono, że: *w razie przejęcia zakładu pracy przez inny zakład staje się on stroną w stosunku pracy z pracownikami przejętego zakładu. Stosunek ten następuje z mocy prawa, a więc nowy zakład nie musi zawierać z pracownikami przejmowanego zakładu pracy umów o pracę.**

8. W wyroku z 17.5.1995 r. (I PRN 9/95, OSNP 1995, Nr 20, poz. 248) SN stwierdził: *umową cywilnoprawną (umową dzierżawy) nie można wyłączyć stosowania art. 23¹ KP. Wejście przez nowy zakład pracy w prawa i obowiązki objęte stosunkiem pracy z pracownikami przejmowanego (wydzielonego) zakładu pracy następuje z mocy samego prawa i jest niezależne od tego, jak ta kwestia uregulowana została między stronami umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę przejęcia.*

9. W razie śmierci pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, jego spadkobiercy wstępują w prawa i obowiązki pracodawcy w ramach stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi przez spadkodawcę. Nie dotyczy to sytuacji, w której w skład spadku nie wchodzi zakład pracy i w wyniku dziedziczenia nie dochodzi do przejęcia w rozumieniu art. 23¹ § 2 KP (zakład pracy zostaje zlikwidowany). W takim wypadku stosunki pracy wygasają.

10. Do zastosowania art. 23¹ KP nie ma znaczenia forma prawna pracodawcy. W polskim prawie pracy definicja „pracodawcy” jest ujęta bardzo szeroko i nadaje podmiotowość prawną jednostkom, które nie posiadają osobowości i podmiotowości prawnej na podstawie ogólnych przepisów Kodeksu cywilnego. Tytułem przykładu można wskazać oddział spółki, który jest tylko jej ekspozyturą i emanacją i nie ma samodzielnej możliwości występowania w sto-

sunkach cywilnoprawnych. Jest jednak pełnoprawnym pracodawcą. Podobnie ma się rzecz ze spółką cywilną, która jest niczym więcej jak tylko umową cywilnoprawną między wspólnikami. W stosunkach pracy jednak spółka cywilna korzysta z pełni praw – w szczególności może podpisywać umowy i występować w sądzie. Jak wskazał SN w wyroku z 5.9.2001 r. (I PKN 830/00, OSNP 2003, Nr 15, poz. 355): *wykreślenie osoby fizycznej z ewidencji działalności gospodarczej nie jest likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 411 KP. Spółka cywilna może być następcą prawnym w stosunkach pracy łączących jej wspólnika jako przedsiębiorcę z pracownikami zatrudnionymi przy prowadzeniu przez niego samodzielnej działalności gospodarczej*. Co oczywiście możliwa jest też odwrotna sytuacja – osoba fizyczna może zostać sukcesorem spółki i to każdego typu (cywilnej, osobowej, kapitałowej). Może też dojść do podziału zakładu pracy między dwie nowe jednostki. W takiej sytuacji – w razie likwidacji pracodawcy i przejęcia jego majątku oraz zadań przez dwóch odrębnych pracodawców, każdy z nich przejmuje część pracowników, odpowiednio do przejętej części majątku i zadań poprzednika.

11. Jak wskazał SN w wyroku z 11.4.2006 r. (I PK 184/05, MoPPr 2006, Nr 5, poz. 230): *Istotne jest ustalenie dokładnego momentu przejścia części restrukturyzowanego zakładu na nowego pracodawcę. Od tego bowiem zależy, czy i która firma może kogoś zwolnić. Chwili przejścia zakładu w trybie art. 23¹ KP nie można utożsamiać wyłącznie z datą podpisania umowy sprzedaży. Decyduje bowiem nie tytuł prawny, lecz faktyczne dysponowanie przekazanym majątkiem*.

12. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Oznacza to, że pracownik może wybrać zobowiązanego, który ponosi odpowiedzialność za całe zobowiązanie, niezależnie od rzeczywistego udziału w jego powstaniu. Zgodnie z art. 366 § 1 KC kilku dłużników może być zobowiązanych w ten sposób, że wierzyciel może żądać całości lub części świadczenia od wszystkich dłużników łącznie, od kilku z nich lub od każdego z osobna, a zaspokojenie wierzyciela przez któregokolwiek z dłużników zwalnia pozostałych. Aż do zupełnego zaspokojenia wierzyciela wszyscy dłużnicy solidarni pozostają zobowiązani. Analizowana solidarność dotyczy wszelkich zobowiązań wynikających ze stosunku pracy. Jak wskazał SN w wyroku z 10.12.1997 r. (II UKN 395/97, OSNP 1998, Nr 20, poz. 615): *zobowiązanie pracodawcy do wypłaty renty uzupełniającej pracownikowi poszkodowanemu w wypadku przy pracy jest zobowiązaniem wynikającym ze stosunku pracy w rozumieniu art. 23¹ § 2 KP. Dlatego za zobowiązanie tego rodzaju powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie*. Podobnie należy ocenić sytuację prawną świadczeń podstawowych związanych ze stosun-

kiem pracy, tj. z wynagrodzeniem, premią, nagrodą jubileuszową i odprawą rentową – również w tych wypadkach dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie. Do rozliczeń między pracodawcami należy stosować art. 376 § 1 KC, który stanowi, że jeżeli jeden z dłużników solidarnych spełnił świadczenie, treść istniejącego między współdłużnikami stosunku prawnego rozstrzyga o tym, czy i w jakich częściach może on żądać zwrotu od współdłużników. Jeżeli z treści tego stosunku nie wynika nic innego, dłużnik, który świadczenie spełnił, może żądać zwrotu w częściach równych. Część przypadająca na dłużnika niewypłacalnego rozkłada się między współdłużników.

13. Zbycie zakładu pracy w toku procesu o zapłatę wynagrodzenia za pracę nie pozbawia bytego pracodawcy biernej legitymacji procesowej w zawisłym sporze, bez względu na to, czy miało miejsce zbycie przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55¹ i 55² KC i czy wystąpiła podmiotowa sukcesja po stronie pracodawcy.

14. W terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Opisane uprawnienie w warstwie jurejdyycznej jest zbliżone do odstąpienia od umowy. Pracownik ma do niego prawo z mocy ustawy i niezależnie od wcześniejszych deklaracji dotyczących zatrudnienia u nowego pracodawcy. Jest to instytucja prawna pośrednia między wypowiedzeniem a rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia. Przepisy posługują się przy tym pewną fikcją – przyjmują, że inicjatywa zwolnienia pochodzi od pracodawcy.

15. Z dniem przejścia zakładu pracy pracodawca jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie niezgodnienia nowych warunków dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Trzeba podkreślić, że przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy. Jak wskazał SN w uchwale z 24.10.1997 r. (III ZP 35/97, OSNP 1998, Nr 16, poz. 474): *do czasu wypowiedzenia pracownikom warunków pracy lub płacy przez pracodawcę, który przejął zakład pracy na podstawie art. 23¹ § 2 KP, pracodawcę tego wiążą dotychczasowe warunki*

umów o pracę. Wypowiedzenia po przejściu może dokonać tylko nowy pracodawca. Jeśli jednak uczynił to poprzedni pracodawca, to takie wypowiedzenie jest w pełni skuteczne. Innymi słowy przekształcenie stosunku pracy w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę nie likwiduje skutku rozwiązującego wypowiedzenia dokonanego przed tym przejściem przez dotychczasowego pracodawcę. W tym celu niezbędne jest złożenie przez pracownika odwołania do sądu.

→ *Patrz B. Rozdział I.1.1.1.*

16. Skutkiem prawnym przejścia zakładu pracy nie może być likwidacja stanowiska pracy – pracodawca przechodzi bowiem na nabywcę jako całość i w takim kształcie i stanie osobowym w jakim funkcjonował przed przejściem. Były pracodawca nie może zatem przyjąć, że doszło do likwidacji stanowiska i dokonać wypowiedzenia. Staje się on po prostu stroną każdego istniejącego w dacie transferu stosunku pracy i to niezależnie od jego formalnego ujęcia (może to być umowa na okres próbny, na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy, na czas zastępstwa, na czas nieokreślony – wszystkie istnieją oczywiście także w okresie wypowiedzenia). Strony mogą jednak na zasadzie porozumienia zawsze zmodyfikować istniejące między nimi stosunki kontraktowe.

17. Od zasady „stałości zatrudnienia i jego podstawy” istnieje wyjątek dotyczący spółdzielczej umowy o pracę. Jak stwierdził SN w wyroku z 24.6.1998 r. (I PKN 169/98, OSNP 1999, Nr 13, poz. 423): *przejście na innego pracodawcę zakładu pracy, w którym była wykonywana praca na podstawie spółdzielczej umowy o pracę powoduje jej przekształcenie w umowny stosunek pracy*.

18. Jak wskazał SN w wyroku z 17.11.2004 r. (II PK 69/04, OSNP 2005, Nr 8, poz. 112): *Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę, po przejściu zakładu pracy przez nowego pracodawcę (art. 23¹ § 1 KP), nie prowadzi do rozwiązania stosunku pracy*.

19. Jak wskazał SN w wyroku z 13.6.2013 r. (I PK 20/13, Legalis): *Pracodawca, który przejął pracownika (art. 23¹ KP) podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem lub zmianą umowy o pracę, jeżeli nie działa u niego organizacja związkowa, nie ma obowiązku uzyskania zgody organizacji związkowej działającej u poprzedniego pracodawcy na rozwiązanie lub zmianę umowy o pracę z przejętym pracownikiem (art. 32 ust. 1 pkt 1 ZwZawU). Stwierdzenie, że pracownik podlegał szczególnej ochronie z tytułu pełnionej uprzednio funkcji w międzyzakładowej organizacji związkowej, jest niewystarczające, ponieważ z tego tytułu pracownik może podlegać ochronie tylko w zakładzie objętym zakresem działania tej organizacji. O objęciu zakładu pracy zakresem działania międzyzakładowej organizacji związkowej decydują statuty zwią-*

kowe i wydane zgodnie z nimi uchwały uprawnionych organów związkowych, ustalenie treści których należy do podstawy faktycznej orzeczenia sądowego.

20. Stosownie do art. 26¹ ZwZawU w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Informacje, o których mowa powyżej, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach. W razie niezawarcia porozumienia w terminie z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia. Przytoczone zasady nie mają zastosowania, gdy tryb dokonania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, jakie zamierza podjąć pracodawca, określają odrębne przepisy.

Art. 23^{1a}. [Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia]

§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, może być zawarte porozumienie 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.

§ 2. Przepisy art. 9¹ § 1–4 stosuje się odpowiednio.

1. Komentowany przepis przewiduje możliwość zawarcia porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych niż wynikających z umowy o pracę warunków zatrudnienia. Musi ono szczegółowo określać, na czym polega zakres ograniczenia i jaki jest jego termin.

2. Sytuacja finansowa pracodawcy stanowiąca przesłankę do zastosowania komentowanego przepisu jest kategorią obiektywną.

Jak wskazał SN w wyroku z 6.12.2005 r. (III PK 91/05, Legalis): „*Sytuacja finansowa pracodawcy*”, stanowiąca podstawę zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy (art. 91 i 241²⁷ KP) lub postanowień umów o pracę (art. 23^{1a} KP) nie podlega kontroli sądu.

3. Dopuszczane w komentowanym przepisie zawieszenie postanowień umowy o pracę ma na celu doprowadzenie sytuacji finansowej pracodawcy do stanu stabilności. Przepis ten pozwala zatem na rozważenie czasowej zmiany tych postanowień, które dotyczą ekonomicznych postanowień umowy o pracę, a zatem wynagrodzenia i dodatkowych świadczeń do wynagrodzenia.

4. Porozumienie nie może w żadnym wypadku polegać na zmianie zasad wynagradzania lub innych warunków gwarantowanych w umowie o pracę, jeśli zasady te lub warunki mają umocowanie w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Nie jest przykładowo możliwe zmodyfikowanie wynagrodzenia za pracę poniżej norm wynikających z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (w 2015 r. – 1750 zł).

5. Porozumienie zawiera się na okres nie dłuższy niż 3 lata (art. 241²⁷ § 1 KP).

6. Porozumienie podlega rejestracji przez właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy. W efekcie zawarcia porozumienia następuje na jego podstawie modyfikacja warunków zatrudnienia, nie ma zatem potrzeby ani możliwości przeprowadzania dodatkowo wypowiedzenia albo porozumienia zmieniającego.

7. W uchwale SN z 9.4.2008 r. (II PZP 6/08, OSNAPiUS 2008, Nr 21–22, poz. 308, s. 882) wskazano, że: *nie nabywa prawa do nagrody jubileuszowej pracownik, który przewidziane w zakładowym układzie zbiorowym pracy warunki do tego świadczenia spełnił w okresie zawieszenia układu (art. 241²⁷ § 1 i 3 KP), chyba że co innego wynika z postanowień układu lub porozumienia o zawieszeniu jego stosowania.*

Art. 23². [Współdziałanie z zakładową organizacją związkową]

Jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku – zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

1. Komentowany przepis nakazuje pracodawcy współdziałanie ze związkami zawodowymi i stanowi swego rodzaju *superfluum*, ponieważ konkretne obowiązki statuuje w omawianym zakresie ustawa o związkach zawodowych.

2. W sprawach pracowniczych, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

3. Związek zawodowy nie ma obowiązku zawiadamiania pracodawcy o fakcie objęcia obroną pracownika przed dniem zwrócenia się pracodawcy do tego związku zawodowego o stosowną informację.

4. Pracodawca nie może występować skutecznie do związku zawodowego o przekazanie listy pracowników będących jego członkami lub korzystających z jego obrony, nie precyzując celu uzyskania tej informacji.

Art. 24. (uchylony)

Rozdział II. Umowa o pracę

Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę

Art. 25. [Rodzaje umów]

§ 1. Umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

§ 2. Każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy.

1. Podstawą zatrudnienia i podstawą praw i obowiązków stron stosunku pracy jest oczywiście umowa o pracę. Stanowi ona kontrakt nazwany, do którego *essentialia negotii* należą określenie miejsca i charakteru pracy z jednej strony, a z drugiej określenie należnego pracownikowi wynagrodzenia.