

Prawo pracy w praktyce

Wydanie 3.

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

CZĘŚĆ 1

Źródła prawa pracy

Zapamiętaj!

- Katalog źródeł prawa pracy wyznacza Konstytucja RP (art. 87) oraz KP (art. 9).
- W prawie pracy wyróżnia się źródła prawa niespotykane w innych gałęziach prawa. Są nimi układy zbiorowe pracy, regulaminy i statuty.
- Źródła prawa pracy dzieli się na powszechne i zakładowe.
- W prawie pracy obowiązuje hierarchia źródeł prawa pracy, do której należą zarówno powszechne, jak i zakładowe źródła prawa.

1.1. Uwagi ogólne

W prawoznawstwie za źródła prawa uważa się zarówno fakty prawo tworzące (takie jak stanowienie, umowa, kształtowanie się prawa zwyczajowego i precedens prawotwórczy), jak i rezultaty tych faktów (takie jak np. ustawy)¹. Na potrzeby niniejszego zagadnienia omówione zostaną źródła prawa ujmowane jako rezultaty stanowienia względnie jako rezultaty stanowiącego źródło prawa pracy **konsensusu partnerów społecznych**.

Rozważania wypada otworzyć prezentacją unormowania art. 87 ust. 1 Konstytucji RP. Przepis ten wprowadza katalog źródeł powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej, do którego zalicza się: Konstytucję, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia, w podanej hierarchii. Mogłoby wydawać się, że katalog źródeł prawa, o którym mowa w ustawie zasadniczej, ma charakter taksatywny. Za słusznością tego poglądu przemawiałyby zarówno wykładnia językowa art. 87 Konstytucji RP, jak i fakt nadrzędności Konstytucji względem innych aktów normatywnych. Pogląd ten nie może się jednak utrzymać, z uwagi na art. 9 § 1 KP, który jednoznacznie stanowi, że ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy KP oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów

¹ Zob. S. Wronkowska, Podstawowe pojęcia prawa i prawoznawstwa, Poznań 2005, s. 21.

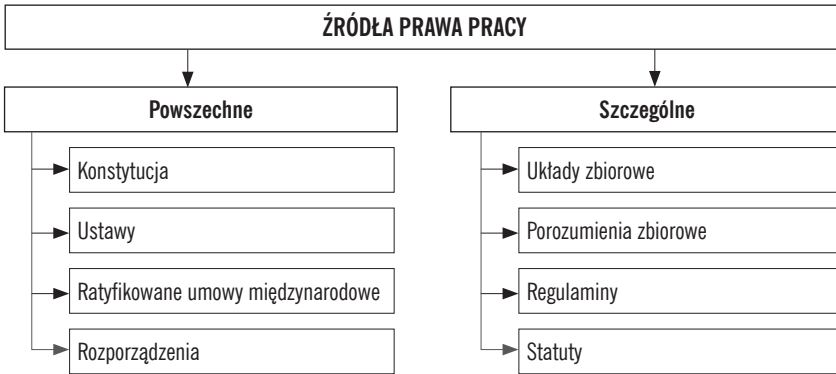
zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Źródła prawa, o których mowa powyżej, są charakterystyczne tylko dla prawa pracy i nazywa się je źródłami prawa zakładowego. Prawną podstawą tworzenia zakładowego prawa pracy (zwanego także wewnątrzzakładowym, szczególnym, specyficznym lub autonomicznym prawem pracy) jest przede wszystkim przywołany art. 9 § 1 KP.

W literaturze prawa pracy niekiedy odmawia się aktom zakładowego prawa pracy miana źródeł prawa w ścisłym, konstytucyjnym znaczeniu. Traktuje się je jako rodzaj zdarzeń prawnych, wywołujących skutki określone w ustawie². Źródła zakładowego prawa pracy wykazują jednak pewne cechy aktów normatywnych. Szczególnie doszukiwać się można w treści ich postanowień merytorycznych zasad postępowania (norm) o charakterze generalnym i abstrakcyjnym na wzór aktów powszechnie obowiązującego prawa. Dodać warto, że źródła zakładowego prawa pracy podlegają interpretacji zasadniczo według reguł panujących w obszarze interpretacji aktów prawa powszechnie obowiązującego, a jedynie pomocniczo – według zasad interpretacji umów. Poza warstwą językową postanowień w nich zawartych można zatem, tak jak w przypadku aktów normatywnych, doszukiwać się w nich postanowień warstwy pozajęzykowej, a w szczególności funkcjonalnej. Tym co różni źródła powszechnego prawa, o których mowa w art. 87 ust. 1 Konstytucji RP, od aktów zakładowego prawa pracy, jest w szczególności przedmiot unormowania. O ile Konstytucja RP, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe czy rozporządzenia mogą zakresem zastosowania obejmować wszelkie sytuacje faktyczne, o tyle układy zbiorowe, porozumienia zbiorowe i inne zakładowe źródła prawa mogą obejmować tylko takie sytuacje faktyczne, które objęte są przedmiotem prawa pracy. Ponadto akty zakładowego prawa pracy obowiązują jedynie ich strony, w odróżnieniu od typowych aktów normatywnych, które obowiązują powszechnie.

Kodeks pracy określa hierarchię obowiązywania źródeł prawa pracy. Przede wszystkim obowiązuje prymat źródeł prawa powszechnie obowiązującego prawa pracy nad źródłami zakładowego prawa pracy. Nadrzędność tych pierwszych niekiedy zostaje przełamana, o ile jest to korzystne dla pracownika. Taka sytuacja może mieć miejsce wtedy, gdy warunki zatrudnienia są normowane przepisami o charakterze semiimperatywnym (semidyspozytywnym). W obrębie zakładowych źródeł prawa pracy najwyższe miejsce w hierarchii zajmują układy ponadzakładowe i zakładowe pracy oraz porozumienia zbiorowe, a dalej regulaminy oraz statuty.

² Zob. np. G. Goździewicz, T. Zieliński, Komentarz do art. 9 Kodeksu pracy, [w:] L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017, LEX [dostęp: 18.9.2020 r.]. Odmienne np. K. Rączka, Komentarz do art. 9 Kodeksu pracy, [w:] M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014, LEX [dostęp: 18.9.2020 r.].



Pytanie

Jakie są konsekwencje prawne sytuacji, w której akt prawa pracy niższej rangi jest mniej korzystny od aktu prawa pracy wyższej rangi? Przykładowo regulamin pracy wprowadza mniejszą liczbę dni urlopu aniżeli wynika to z przepisów kodeksowych?)

Odpowiedź

W takim przypadku ma zastosowanie zasada uprzywilejowania pracownika. Na jej podstawie w miejsce postanowień niższego aktu, które są mniej korzystne dla pracownika, wchodzi z mocy samego prawa korzystniejsze przepisy aktu wyższej rangi.

1.2. Katalog źródeł prawa pracy

1.2.1. Konstytucja

Konstytucja jest **najwyższym prawem** Rzeczypospolitej Polskiej. Do przepisów tego aktu normatywnego, ważnych z punktu widzenia prawa pracy, zaliczyć należy te zamieszczone w Rozdziale II, poświęconym wolnościom, prawom i obowiązkom człowieka i obywatela. Na szczególną uwagę zasługuje w tej mierze art. 65 ust. 1, zgodnie z którym **każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy**. W ramach Konstytucji RP ustanowiono również generalną zasadę, według której **stałe zatrudnianie dzieci do lat 16 jest zakazane**, a formy i charakter dopuszczalnego zatrudniania określa ustawa (zob. art. 65 ust. 3 Konstytucji RP). Z regulacji ustawy zasadniczej wypływa również szczególne zadanie władz publicznych, mających prowadzić politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych (zob. art. 65 ust. 5 Konstytucji RP). Nie sposób pominąć również konstytucyjnego prawa każdego obywatela do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz do dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów (zob. art. 66 Konstytucji RP).

1.2.2. Ustawy

Czołowe miejsce wśród aktów normatywnych tej kategorii zajmuje Kodeks pracy. Ustawa ta **reguluje kompleksowo prawa i obowiązki pracowników i pracodawców**. Jednakże warto pamiętać, że w stosunku do niektórych postanowień Kodeksu ustawodawca określił uregulowania szczególne, co dotyczy m.in. praw i obowiązków stron stosunku pracy powstałego w drodze powołania. Ustawodawca afirmuje przy tym zasadę prawną *lex specialis derogat legi generali*, ograniczając stosowanie przepisów KP na rzecz uregulowań odrębnych, na co wskazuje treść art. 5 KP. Zgodnie z brzmieniem tego uregulowania, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Wśród ustaw, które w sposób szczególny regulują prawa i obowiązki stron stosunku pracy są m.in. ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej³, ustawa z 6.4.1990 r. o Policji⁴, ustawa z 15.7.2011 r. o zawodach pielęgniarstwa i położnej⁵, ustawa z 11.9.2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych⁶, ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych⁷, ustawa z 26.1.1982 r. – Karta Nauczyciela⁸, ustawa z 3.7.2002 r. – Prawo lotnicze⁹ lub ustawa z 16.9.1982 r. – Prawo spółdzielcze¹⁰.

1.2.3. Ratyfikowane umowy międzynarodowe

Normy prawa pracy mogą wynikać z ratyfikowanych umów międzynarodowych. Umowa międzynarodowa nieratyfikowana nie jest źródłem prawa powszechnie obowiązującego. Kompetencję ratyfikowania umów międzynarodowych posiada Prezydent RP. Ustawa zasadnicza rozróżnia różne tryby ratyfikacji. Na potrzeby stosunków pracy szczególnie istotne są umowy ratyfikowane za uprzednią zgodą Sejmu wyrażoną w ustawie (art. 89 ust. 1 pkt 1–5 Konstytucji RP). W myśl art. 89 ust. 1 pkt 2 Konstytucji RP, taki tryb ratyfikacji umowy międzynarodowej obowiązuje w przypadku, gdy dana umowa dotyczy wolności, praw lub obowiązków obywatelskich określonych w Konstytucji RP.

Na plusika'

W orzecznictwie przyjmuje się, że postanowienia umów międzynarodowych są skuteczne nie tylko w stosunku do państw, ale także mogą stanowić samodzielną podstawę np. roszczeń odszkodowawczych dochodzonych przed sądami krajowymi (tzw. normy samowykonalne). Aby jednak określone postanowienie umowy międzynarodowej mo-

³ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 265 ze zm.

⁴ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 360 ze zm.

⁵ T.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 479 ze zm..

⁶ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 860 ze zm.

⁷ T.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1282.

⁸ T.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.

⁹ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1970 ze zm.

¹⁰ T.j. Dz.U. z 2021 r. r. poz. 648 ze zm..

gło być uznane za normę samowykonalną, **muszą być spełnione dwa warunki**: warunek formalny – wymóg ratyfikacji umowy oraz ogłoszenia jej tekstu w Dzienniku Ustaw oraz warunek materialny – wymaganie kompletności normy umożliwiającej jej stosowanie bez konieczności dodatkowej implementacji¹¹. Dodać można, że spełnienie warunku materialnego powinno się rozważać na gruncie elementów syntaktycznych normy prawnej.

Wśród ratyfikowanych umów międzynarodowych, funkcjonujących w polskim systemie prawnym, jest np. Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie 18.10.1961 r.¹², jak również Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej sporządzona w Stambule 11.5.2011 r., którą Prezydent RP ratyfikował na podstawie ustawy z 6.2.2015 r.¹³

Na mocy art. 91 ust. 3 Konstytucji RP w sytuacji, gdy ratyfikowana przez Rzeczpospolitą Polską umowa konstytuuje organizację międzynarodową, to prawo przez tę organizację stanowione ma moc ponadustawową.

Dotyczące praw pracowników umowy międzynarodowe ratyfikowane przez Rzeczpospolitą Polską przed dniem wejścia w życie ustawy zasadniczej i ogłoszone w Dzienniku Ustaw uznaje się, na podstawie art. 241 ust. 1 Konstytucji RP, za umowy ratyfikowane za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie¹⁴.

1.2.4. Układy zbiorowe pracy

1.2.4.1. Układ jako źródło prawa pracy

Zwyczaj zawierania układów zbiorowych pracy sięga okresu międzywojennego. Pierwszym aktem normatywnym regulującym kwestię zawierania układów zbiorowych pracy była ustawa z 14.4.1937 r. o układach zbiorowych pracy¹⁵. Obecnie problematyka stosowania tego źródła prawa pracy została unormowana szeroko w Dziale jedenastym KP.

W ramach wcześniejszych rozważań wskazano, że **konstytucyjny katalog źródeł prawa powszechnie obowiązującego nie jest wyliczeniem wyczerpującym**. Teza ta znajduje potwierdzenie przy omawianiu charakteru prawnego układów zbiorowych pracy, gdyż to właśnie one, obok porozumień zbiorowych, stanowią wyłom spod wykładni językowej art. 87 Konstytucji RP.

Podniesiono w literaturze przedmiotu, że art. 87 Konstytucji RP nie wymienia wśród źródeł prawa powszechnie obowiązującego układów zbiorowych pracy ani innych po-

¹¹ Zob. uzas. wyr. SN z 21.11.2003 r., I CK 323/02, OSNC 2004, Nr 6, poz. 103.

¹² Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.

¹³ Dz.U. z 2015 r. poz. 398.

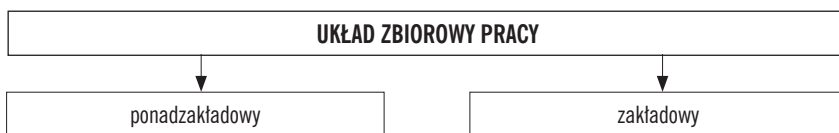
¹⁴ Odnosi się to do Konwencji MOP (Nr 87) dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125), jak również Konwencji MOP (Nr 98) dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126).

¹⁵ Dz.U. Nr 31, poz. 242.

rozumień zbiorowych. Jednak art. 59 ust. 2 Konstytucji RP przyznaje związkom zawodowym, jak również pracownikom i ich organizacjom, prawo do zawierania układów zbiorowych pracy oraz innych porozumień zbiorowych. Omawiane postanowienie Konstytucji RP zostało uznane za konstytucyjną podstawę obowiązywania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych opartych na ustawie, jako źródeł prawa powszechnie obowiązującego w zakresie należącym do prawa pracy¹⁶.

Układ zbiorowy pracy nie jest ani ustawą, ani aktem wykonawczym do ustawy, mimo że jego przepisy w sferze prawa pracy mogą mieć taką samą wagę. Stanowi on porozumienie normatywne zawierane przez partnerów społecznych (pracodawców lub organizacje pracodawców oraz związki zawodowe), określające warunki, jakim powinny odpowiadać umowy o pracę¹⁷. Układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Mogą być nim objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, jak też emeryci i renciści. Istnieją pewne grupy osób, dla których układów zbiorowych nie zawiera się. Mowa np. o członkach korpusu służby cywilnej oraz sędziach i prokuratorach.

Wyróżnia się dwa rodzaje układów zbiorowych pracy (układ ponadzakładowy i układ zakładowy).



Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawierają: właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej (ze strony pracowników) oraz właściwy statutowo organ organizacji pracodawców w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców (ze strony pracodawców). Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera natomiast pracodawca i zakładowa organizacja związkowa. Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego przysługuje organizacji pracodawców uprawnionej do zawarcia układu ze strony pracodawców oraz każdej ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracowników, dla których ma być zawarty układ. Jeżeli idzie o prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, to przysługuje ono pracodawcy oraz każdej zakładowej organizacji związkowej.

¹⁶ Zob. *T. Liszcz*, *Prawo pracy*, Warszawa 2005, s. 34. Zob. także *E. Gdulewicz*, [w:] *W. Skrzydło* (red.), *Polskie prawo konstytucyjne*, Lublin 1997, s. 203. O układach zbiorowych pracy i porozumieniach normatywnych jako źródłach prawa pracy akceptowanych przez Konstytucję RP zob. także np. *A. M. Świątkowski*, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 48.

¹⁷ Zob. uzas. wyr. WSA w Gliwicach z 20.1.2009 r., I SA/GI 974/07, Legalis.

*Na plusika**

Obecnie obserwuje się w Polsce spadek zainteresowania kształtowaniem warunków zatrudnienia za pośrednictwem układów ponadzakładowych. Zauważono w piśmiennictwie, że aktywność partnerów społecznych ogranicza się do zawierania protokołów dodatkowych, względnie wypowiedania układów i odstępowania od nich. Obecna sytuacja prowadzi do dominacji metody ustawowej (oraz osłabienia mechanizmów demokratycznych) i wzrostu znaczenia umowy o pracę, która nie gwarantuje równowagi między stronami¹⁸. Warto też zauważyć, że najczęściej warunki zatrudnienia pracowników mogą być uregulowane w aktach zakładowego prawa pracy niższego rzędu. Zwłaszcza w niewielkich zakładach, których udział w polskiej gospodarce jest znaczny, warunki pracy i płacy normują regulaminy, o których kształcie prawie wyłącznie decyduje pracodawca.

Układ zbiorowy pracy (podobnie jak porozumienie zbiorowe oparte na ustawie, regulamin czy statut) stanowi tzw. autonomiczne źródło prawa pracy (w przeciwieństwie do powszechnych źródeł prawa pracy, stanowiących akty normatywne, względnie umowy międzynarodowe implementowane do polskiego porządku prawnego czy akty wiążące Polskę z tytułu przynależności do UE).

Słusznie przyjmuje się, że instytucja układów zbiorowych pracy wyrosła z idei umów¹⁹. W utrwalonym orzecznictwie SN przyjmuje się, że przy dokonywaniu interpretacji treści normatywnej autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 KP) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych. Możliwe jest – jednak **wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością** – odpowiednie (art. 300 KP) i jedynie posiłkowe stosowanie do wykładni zawartych w nim postanowień (przepisów prawa) art. 65 KC. Możliwość ta zachodzi tylko w sytuacji, gdy zawodzą metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych, w szczególności, jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach partnerów społecznych albo na jednostronnym oświadczeniu pracodawcy) nie dają się wyjaśnić w inny sposób, jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli²⁰.

Podobieństwo układów zbiorowych pracy do umów opiera się szczególnie na okoliczności dojścia przez partnerów społecznych do konsensusu (w drodze rokowań) oraz uregulowaniu ich wzajemnych obowiązków. Przede wszystkim jednak podobieństwo to wypływa z uregulowania warunków zatrudnienia w sposób dostosowany do skonkretyzowanych potrzeb stron zawierających układ. Analiza konstrukcji typowego układu zbiorowego pracy pozwala też wyróżnić element komparycji, części nor-

¹⁸ Na ten temat szerzej zob. *L. Pisarczyk*, Kryzys metody układowej. Zagadnienia prawne, *PiZS* 2017, Nr 7, s. 2–10.

¹⁹ Zob. np. *R. Wilczyński*, Problematyka zawierania układów zbiorowych pracy w zatrudnieniu tymczasowym, *ZPUKSW Zeszyty Prawnicze Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie* 2016, t. 16, Nr 3, s. 221.

²⁰ Zob. uzas. wyr. SN z 12.12.2013 r., I PK 135/13, OSNAPIUS 2015, Nr 2, poz. 21. Zob. także w podobnym tonie wyr. SN z 14.2.2017 r., I PK 61/16, <http://www.sn.pl>.

matywnej, jak też postanowień towarzyszących, które zwykle regulują kwestie istotne z punktu widzenia konieczności zapewnienia należytego funkcjonowania układu. Poniżej znajduje się przykład tzw. główki zakładowego układu zbiorowego pracy.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

zawarty w, w dniu, pomiędzy Stronami:

*..... spółką z siedzibą w
przy ul., zarejestrowaną w Sądzie Rejonowym
Wydziale Gospodarczym Krajowego Rejestru Sądowego pod Nr.....,
Nr REGON,....., NIP....., reprezentowaną
przez, umocowanego na podstawie,
stanowiącego załącznik Nr 1 do układu*

*– zwaną dalej **Pracodawcą***

a

*Zakładową Organizacją Związkową Związku Zawodowego Pracowników
....., zarejestrowaną w Sądzie Rejonowym
Wydziale Gospodarczym Krajowego Rejestru Sądowego pod Nr,
Nr REGON..... NIP....., reprezentowaną przez
....., umocowanego na podstawie.....,
stanowiącego załącznik Nr 2 do układu*

*– zwaną dalej **Organizacją związkową***

o następującym brzmieniu:

(...)

Za sprawą nowelizacji, która weszła w życie z początkiem 2019 r.²¹, układy zbiorowe pracy można zawierać nie tylko w celu ochrony praw pracowników, względnie pracowników i – pobocznie – także osób zatrudnionych na podstawie umów niepracowniczych. Obecnie układ zbiorowy pracy można zawrzeć nawet wyłącznie dla osób niebędących pracownikami (zob. art. 21 ust. 3 ZwZawU).

1.2.4.2. Postanowienia układu

Zadaniem układu jest określenie warunków, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy (ewentualnie treść niepracowniczego stosunku prawnego), jak również określenie wzajemnych zobowiązań stron układu, w tym dotyczących stosowania układu i przestrzegania jego postanowień. Strony, określając wzajemne zobowiązania przy stosowaniu układu, mogą w szczególności ustalić sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści, tryb dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu, jak też tryb wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygania sporów

²¹ Ustawa z 5.7.2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 1608).

między stronami w tym zakresie. Oprócz wymienionych kwestii układ może określać także inne sprawy, jeżeli nie są one uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

Na plusika'

Treść układu zbiorowego pracy wyznacza art. 240 KP. W literaturze prawa pracy podzielono postanowienia układowe na trzy części: normatywną, obligacyjną oraz inne postanowienia.

Część normatywna zawiera postanowienia, jakim powinny odpowiadać indywidualne stosunki pracy. Często część normatywna stanowi o zasadach wynagradzania oraz zasadach nabywania praw do urlopów wypoczynkowych w wymiarze korzystniejszym aniżeli stanowi Kodeks pracy. **Część obligacyjna** układu zbiorowego to zobowiązania wzajemne stron co do stosowania postanowień układu oraz ich przestrzegania. Dotyczy to np. sposobu publikacji układu czy trybu dokonywania okresowych ocen jego funkcjonowania. Trzecia część układu zbiorowego pracy, czyli tzw. **inne postanowienia**, zazwyczaj stanowi o zasadach przyznawania świadczeń socjalnych pracownikom, byłym pracownikom oraz rodzinom pracowników i byłych pracowników. Bywa też tak, że układ zbiorowy pracy nie posiada żadnych postanowień tej części²².



1.2.4.3. Zawarcie układu

Zawarcie układu następuje w drodze rokowań. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony. Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych prowadzącym rokowania informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego. Z drugiej zaś strony przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany powiadomić każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe.

²² Szerzej Z. Niedbala, [w:] Z. Niedbala (red.), Prawo pracy, Warszawa 2010, s. 67–69.

Warto nadmienić, że strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:

- w celu zawarcia układu dla pracowników nieobjętych układem;
- w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników;
- jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.

Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nieokreślony lub na czas określony. Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nieokreślony.

Układ rozwiązuje się na podstawie zgodnego oświadczenia stron, z upływem okresu, na jaki został zawarty oraz z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron (okres wypowiedzenia układu wynosi 3 miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej). Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej.

Ewentualne zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, do których stosuje się przepisy Działu jedenastego KP.

1.2.4.4. Rejestracja układu

Układ zawarty zgodnie z prawem podlega rejestracji, która jest konstytutywnym zdarzeniem, powodującym wejście w życie zawartych w układzie postanowień. Terminy rejestracji liczy się od dnia złożenia wniosku w tej sprawie do właściwego organu przez jedną ze stron układu. Wynoszą one: 3 miesiące – w odniesieniu do układu ponadzakładowego, miesiąc – w odniesieniu do układu zakładowego. Wydaje się, że możliwe jest, w ramach postanowień obligacyjnych układu, rozstrzygnięcie o tym, która ze stron powinna złożyć wniosek o jego rejestrację. Takie postanowienie jednak nie może doprowadzić do wyłączenia omawianego uprawnienia po stronie przeciwnej. Prawo złożenia wniosku służy wszystkim stronom układu.

Jeżeli chodzi o rodzaj rejestru, układ ponadzakładowy podlega wpisowi do rejestru prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy, układ zakładowy natomiast należy zarejestrować w rejestrze układów zakładowych, prowadzonym przez właściwego okręgowego inspektora pracy.

Układ zbiorowy pracy, który nie został zarejestrowany, wywołuje skutki o charakterze cywilnoprawnym. Argumentuje się w tej mierze, że wszelkie nie zabronione działania partnerów społecznych, których celem jest zachowanie pokoju społecznego, są dozwolone²³.

²³ Por. J. Piątkowski, Komentarz do art. 241¹¹ Kodeksu pracy, [w:] K. W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114–304⁵, Warszawa 2020, LEX [dostęp: 4.2.2021 r.] i podaną tam literaturę.

1.2.4.5. Wejście w życie układu

Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania. O wejściu w życie (jak też o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu) pracodawca jest obowiązany zawiadomić pracowników. Pracodawca winien także dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu oraz – na żądanie pracownika – udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

1.2.4.6. Skutek niezgodności z prawem postanowień układu

Jeżeli postanowienia układu są niezgodne z prawem, organ uprawniony do jego rejestracji może – za zgodą stron układu – wpisać układ do rejestru bez tych postanowień albo wezwać strony układu do dokonania w nim odpowiednich zmian w terminie 14 dni. Jeżeli strony układu nie wyrażą zgody na wpisanie układu do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem lub nie dokonają w terminie odpowiednich zmian w układzie, organ uprawniony do rejestracji układu odmawia jego rejestracji. W ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji przysługuje odwołanie: stronom układu ponadzakładowego – do Sądu Okręgowego, Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie; stronom układu zakładowego – do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego – sądu pracy. Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

Oprócz tego warto jedynie zasygnalizować możliwość wystąpienia przez każdą osobę legitymującą się interesem prawnym do organu, który układ zarejestrował, w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania układu, z zastrzeżeniem, że układ ten został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy. W takim przypadku dąży się do usunięcia nieprawidłowości w treści układu, chyba że jest to niemożliwe.

1.2.4.7. Hierarchia obowiązywania układów

Wszelkie układy zbiorowe pracy **powinny być nie mniej korzystne dla pracowników, aniżeli postanowienia przepisów KP oraz innych ustaw i aktów wykonawczych**. Postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników, niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.

1.2.5. Porozumienia zbiorowe oparte na ustawie

Porozumienia zbiorowe – w odróżnieniu od układów – odnoszą się do szczególnych sytuacji związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa (zakładu pracy) i **są instrumentem elastycznego reagowania** na te sytuacje. Szczególny charakter porozumień zbiorowych uzasadnia dopuszczalność modyfikacji kształtowanych przez nie warunków

ków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego²⁴.

Stronami porozumienia zbiorowego pracy opartego na ustawie są pracodawcy oraz organizacje związków zawodowych. Powstawanie porozumień takich opiera się na uregulowaniu art. 9 § 1 KP. W przeciwieństwie do układów zbiorowych pracy, w stosunku do porozumień ustawodawca nie określił szczególnych zasad i trybu ich zawierania. Normatywny charakter porozumień uzależniony jest od wyraźnego ustawowego umocowania do ich zawierania. Przykładowo porozumienie zbiorowe partnerzy społeczni mogą zawrzeć na podstawie ustawy z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników²⁵ w szczególności w zakresie ustalenia kryteriów doboru pracowników do zwolnień grupowych a także kolejności oraz terminów tychże zwolnień, jak też na podstawie art. 26¹ ust. 3 ustawy z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych²⁶ lub art. 9 i 14 ustawy z 23.5.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych²⁷.

Na plusika'

Zdaniem SN, nadanie porozumieniu zbiorowemu statusu aktu normatywnego wymaga **kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek**, tj. ustawowego oparcia dla takiego porozumienia oraz uregulowania w nim praw i obowiązków stron stosunku pracy. Przykładowo, w zakresie porozumień zbiorowych zawieranych w trakcie sporów zbiorowych prowadzonych na podstawie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie ulega wątpliwości, że wyraźne ustawowe oparcie posiadają porozumienia zbiorowe zawarte w ramach bezpośrednich rokowań (tzw. porozumienia koncyliacyjne – art. 9 ustawy) oraz w czasie mediacji prowadzonej przez mediatora (tzw. porozumienia mediacyjne – art. 14 ustawy)²⁸.

Wedle generalnej zasady porozumienie zbiorowe zachowuje status źródła prawa pracy wówczas, gdy jest oparte na ustawie. Na podstawie dotychczasowego dorobku doktryny i orzecznictwa nie można z całą pewnością stwierdzić, czy źródłem prawa pracy są także porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie. Trzeba w tej mierze wspomnieć, że pojęcie oparcia na ustawie stanowi przedmiot dyskusji w literaturze prawniczej oraz orzecznictwie. Zgłasza się niekiedy poglądy popierające słusność wąskiego znaczenia oparcia na ustawie²⁹. W przeważającej mierze pojęcie to rozumie się jednak szerzej, zwłaszcza w orzecznictwie sądowym, jako wyraźne albo wyinterpretowane

²⁴ Zob. uzas. wyr. SN z 25.2.2009 r., II PK 184/08, Legalis.

²⁵ T.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.

²⁶ T.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.

²⁷ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123 ze zm.

²⁸ Zob. uzas. wyr. SN z 8.7.2014 r., I PK 312/13, MoPr 2014, Nr 10, s. 537.

²⁹ W tej mierze zob. A. Musiała, Kontrowersja wokół wymogu oparcia na ustawie porozumienia zbiorowego jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP, PiP 2014, Nr. 4, s. 30–31, gdzie opowiedziano się za koniecznością wyraźnej podstawy ustawowej.

wane wskazanie w ustawie możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia³⁰. Z uwagi na to, że art. 87 ust. 1 Konstytucji RP nie wymienia źródeł zakładowego prawa pracy, za podstawę prawną ich ważności i skuteczności uznaje się często art. 59 ust. 2 Konstytucji RP³¹.

W praktyce zawiera się różne typy porozumień zbiorowych. Poniżej zamieszczono fragment tzw. porozumienia antypandemicznego.

§ 1

Uzasadnienie zawarcia porozumienia

1. Niniejsze porozumienie (zwane dalej „porozumieniem”) zawarto w celu zmniejszenia ryzyka unieruchomienia zakładu pracy spowodowanego rozprzestrzenieniem się wśród Pracowników choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS-CoV-2 (cel porozumienia).

2. Cel porozumienia zostanie osiągnięty przez zastosowanie przestoju ekonomicznego i podział Pracowników na dwie grupy świadczące pracę na przemian w następujących kolejno równych okresach.

3. Porozumienie zawarto na podstawie art. 15g ust. 11 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 374 ze zm.), zwanej dalej „ustawą COVID-19”.

1.2.6. Regulaminy

Regulaminy należą do tych źródeł prawa pracy, które usytuowane są na najniższym poziomie w hierarchii. Postanowienia tychże aktów muszą być zatem nie mniej korzystne aniżeli przepisy KP, innych ustaw i aktów wykonawczych, jak też postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych opartych na ustawie. Wyróżnia się trzy główne rodzaje regulaminów: pracy (ustalają organizację i porządek w procesie pracy i wynikające z tego prawa i obowiązki stron stosunku pracy), wynagradzania (stanowią o warunkach i zasadach wynagradzania pracowników) i świadczeń socjalnych. Pracodawca może być zobligowany także do sporządzenia regulaminu telepracy (art. 67⁶ § 3 i 4 KP). W praktyce często spotyka się również regulaminy zwolnień grupowych czy programu dobrowolnych odejść pracowników i inne.

³⁰ Zob. np. uchw. SN (7) z 23.5.2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007, Nr 3–4, poz. 38 oraz wyr. SA w Białymstoku z 4.9.2013 r., III APa 10/13, <http://orzeczenia.ms.gov.pl>, Legalis.

³¹ Takie stanowisko zaprezentowano np. [w:] *T. Liszcz*, Prawo pracy, Warszawa 2007, s. 34. Zob. także *K. Jaśkowski*, Komentarz do art. 9 Kodeksu pracy, [w:] *K. Jaśkowski, E. Maniewska*, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Sopot 2021, LEX [dostęp: 5.2.2021 r.], gdzie wskazano, iż prawo do zawierania porozumień przez związki zawodowe z pracodawcami i ich organizacjami wprost wynika z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Uargumentowane odmienne stanowisko zaprezentowano natomiast np. [w:] *Z. Niedbała*, [w:] *Z. Niedbała* (red.), Prawo pracy..., s. 73–74.

Postanowienia merytoryczne regulaminów konstrukcyjnie nie odbiegają od postanowień aktów normatywnych. Poniżej znajdują się przykładowe postanowienia jednego z rozdziałów regulaminu wynagradzania.

Rozdział III.

Forma i termin wypłaty wynagrodzenia

Art. 19. 1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się w formie pieniężnej z dołu, do ... dnia każdego miesiąca, na rachunek płatniczy wskazany przez pracownika.

2. Na wniosek pracownika wynagrodzenie wypłaca się do rąk własnych. Wzór wniosku stanowi załącznik Nr 1 do regulaminu wynagradzania.

Art. 20. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

1.2.7. Statuty

Statut jest dokumentem określającym organizację i sposób działania osoby prawnej. Z natury zawiera on postanowienia ustrojowe dotyczące danego podmiotu prawa. Część z postanowień statutowych może jednak odnosić się do kwestii zatrudnienia. W literaturze przedmiotu funkcjonuje pogląd, zgodnie z którym statuty można kwalifikować do źródeł prawa pracy wówczas, **gdy określają one prawa i obowiązki stron stosunku pracy**³². Jednocześnie nie należy oczekiwać, aby wszystkie postanowienia statutu miały walor źródeł norm prawa pracy. Charakter taki mają tylko te postanowienia, które dotyczą wzajemnych praw i obowiązków pracodawcy i pracowników³³.

Postanowienia statutowe, które dotyczą praw i obowiązków stron stosunku pracy, identycznie jak postanowienia regulaminów, nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż postanowienia układów zbiorowych pracy oraz porozumień zbiorowych (zob. art. 9 § 3 KP). Postanowienia statutowe nie mogą być również mniej korzystne dla pracowników niż przepisy KP oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Wyróżnia się dwa rodzaje tych wewnętrznych aktów prawnych. Podkreśla się doniosłość statutów będących aktami o charakterze powszechnie obowiązującym, pochodzących od organów wyposażonych w kompetencje prawotwórcze w znaczeniu prawnokonstytucyjnym (np. statut jednostki samorządu terytorialnego), jak też aktów pozostałych – wydawanych przez organy poszczególnych jednostek w ramach szczegółowych upoważnień ustawowych (np. statut spółki kapitałowej)³⁴.

³² Zob. Z. Niedbała, [w:] Z. Niedbała (red.), Prawo pracy..., s. 76. Zob. także K.W. Baran, [w:] K.W. Baran (red.), Prawo pracy, Warszawa 2010, s. 115.

³³ Szerzej na ten temat zob. J. Szmít, Statut związku zawodowego jako źródła prawa pracy, Państwo i Prawo 2017, z. 5, szczególnie s. 74.

³⁴ Szerzej J. Stelina, [w:] J. Stelina (red.), Prawo pracy, Warszawa 2016, s. 107–108.

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl