

Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników procesowych. Praxis

Wydanie 4.

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Część A. Komentarz praktyczny do poszczególnych instytucji i spraw z zakresu materialnego prawa pracy

§ 1. Uwagi wstępne

Spis treści

	Nb
I. Uprzywilejowanie pracownika w porównaniu z równorzędnością stron w stosunkach prawa cywilnego	1-4
1. Uprzywilejowanie pracownika	1
2. Korzystniejsze warunki zatrudnienia	2
3. Zasada automatyzmu prawnego	3
4. Postanowienia niedyskryminujące	4
II. Zasady prawa pracy	5-72
1. Kodeks pracy jako źródło prawa	5
2. Prawo do pracy	6-18
a) Zasada prawa do pracy	6
b) Regulacje konstytucyjne	7
c) Zawody regulowane	8
d) Dodatkowe wymagania dla kandydatów	9
e) Deregulacja zawodów regulowanych	10
f) Zakaz zatrudniania dzieci	11
g) Gwarancja wolności pracy	12
h) Gwarancja wynagrodzenia	13
i) Wyrównanie wynagrodzenia	14
j) Obowiązki państwa w zakresie zatrudnienia	15
k) Roszczenia o nawiązanie stosunku pracy	16
l) Kary umowne	17
m) Kara umowna a zakaz konkurencji	18
3. Swoboda nawiązania stosunku pracy	19-21
a) Zasada swobody nawiązania stosunku pracy	19
b) Roszczenie o zatrudnienie na danym stanowisku	20
c) Zakaz przymusu pracy	21
4. Poszanowanie dóbr osobistych pracownika	22-28
a) Zasada poszanowania dóbr osobistych pracownika	22
b) Ochrona innych dóbr pracownika	23
c) Poszanowanie godności	24
d) Dopuszczalność monitoringu pracowników	25
e) Granice tajemnicy korespondencji	26
f) Prawo do prywatności i ochrona danych osobowych	27
g) Niekaralność pracownika	28
5. Równość i niedyskryminowanie w zatrudnieniu	29-49
a) Zakaz dyskryminacji i równość w zatrudnieniu	29
b) Pojęcie „równość w zatrudnieniu”	30
c) Kryteria dyskryminacyjne	31
d) Dyskryminacja	32
e) Kryteria dyskryminacyjne	33
f) Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia	34
g) Przejawy dyskryminacji wg art. 18 ^{3a} KP	35
h) Otwarty katalog przejawów dyskryminacji	36
i) Obiektywne powody dyskryminacji	37
j) Wyjątki wyłączające dyskryminację	38
k) Wynagrodzenie pracowników	39
l) Pojęcie „wynagrodzenie”	40
m) Prace jednakowe	41
n) Praca o jednakowej wartości	42
o) Zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników	43
p) Sankcje	44

r) Odpowiedzialność odszkodowawcza	45
s) Uprawnieni	46
t) Odesłanie	47
u) Ochrona pracownika	48
w) Sprawy indywidualne	49
x) Zmiany z ZmKP z 9.3.2023 r.	50
6. Prawo do godziwego wynagrodzenia	51–55
a) Godziwe wynagrodzenie	51
b) Wysokość wynagrodzenia	52
c) Termin ustalenia wysokości minimalnego wynagrodzenia	53
d) Rada Ministrów	54
e) Wynagrodzenie na poziomie niższym niż godziwe	55
7. Prawo do wycoczynku	56–59
a) Wycyznek	56
b) Dni wolne od pracy	57
c) Urlop wycyznkowy	58
d) Zrzeczenie się prawa do urlopu	59
8. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	60–61
a) Bezpieczne i higieniczne warunki pracy	60
b) Sankcje	61
9. Zapewnianie potrzeb socjalno-bytowych pracowników	62–65
a) Potrzeby pracowników	62
b) Zaspokajanie potrzeb pracowników a środki, jakimi dysponuje pracodawca	63
c) Dodatkowe świadczenia na rzecz pracowników	64
d) Roszczenia o świadczenia socjalne	65
10. Ułatwianie podnoszenia kwalifikacji	66–69
a) Podwyższenie kwalifikacji zawodowych	66
b) Definicja ułatwiania	67
c) Obowiązki pracodawcy	68
d) Zmiany z ZmKP z 9.3.2023 r.	69
11. Prawo koalicji	70
12. Partycypacja pracownicza	71
13. Warunki korzystania z uprawnień	72
III. Źródła prawa pracy	73–79
1. Pojęcie „prawo pracy”	73
2. Typowe źródła prawa pracy	74
3. Pragmatyki służbowe	75
4. Specyficzne źródła prawa pracy	76
5. Pakiety socjalne	77
6. Hierarchia źródeł prawa	78
7. Odesłanie	79

Literatura: L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017; M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014; B. Godlewska-Bujok, Skuteczność prawa zatrudnienia, Warszawa 2015; B. Godlewska-Bujok, W. Ostaszewski, Społeczne, polityczne i kulturowe uwarunkowania modelu zatrudnienia w Polsce, w: K. Rączka (red.), Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf, Warszawa 2022; K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, t. I, Warszawa 2021; W. Muszalski, K. Walczak, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2021; A. Patulski, G. Orłowski (red.), Kodeks pracy. Komentarz dla praktyków, Gdańsk 2020; A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2020, Legalis; M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, Legalis; K. Walczak, B. Godlewska-Bujok, Zasada zaspokajania bytowych i socjalnych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy w odniesieniu do rodzicielstwa, Warszawa 2021; M.J. Zieliński, Zasada równego traktowania a zakaz dyskryminacji w prawie pracy, PiZS 2013, Nr 8.

I. Uprzywilejowanie pracownika w porównaniu z równorzędnością stron w stosunkach prawa cywilnego

1 1. Uprzywilejowanie pracownika. W odróżnieniu od właściwej prawu cywilnemu zasady równorzędności stron, w prawie pracy fundamentalna jest zasada uprzywilejowania pracownika, zawarta w art. 18 KP.

Zasada ta pełni funkcję ochronną w stosunku do pracownika w relacji z dominującym na rynku pracy pracodawcą, gwarantująca pracownikom szczególnie uprzywilejowaną pozycję.

Artykuł 18 KP zawiera w sobie dwa rodzaje ochrony pracownika. W § 1 art. 18 KP wyrażono swobodę ustalania treści stosunku pracy przez strony, z zastrzeżeniem, że ustalone postanowienia będą nie mniej korzystne od zawartych w KP regulacji. W związku z tym przepisy KP wyznaczają pewne minimum praw zagwarantowanych pracownikom, jednocześnie wskazując ograniczenia władztwa pracodawcy.

Przykład

Firma X w regulaminie pracy przewiduje dla wszystkich pracowników ze stażem ogólnym poniżej 10 lat – 26 dni urlopu wypoczynkowego, a dla pracowników ze stażem pracy ogólnym 10 lat i więcej – 31 dni urlopu wypoczynkowego.

2. Korzystniejsze warunki zatrudnienia. Co istotne, ustalenie korzystniejszych warunków zatrudnienia wywiera skutki prawne pozwalające pracownikowi w razie niewywiązania się przez pracodawcę z tychże korzystniejszych postanowień na wystąpienie z roszczeniem o spełnienie ustalonych korzystniejszych regulacji¹.

3. Zasada automatyzmu prawnego. Przepis art. 18 § 2 KP wprowadza zasadę automatyzmu prawnego, która ma być gwarantem traktowania przepisów KP jako norm minimalnych. Zgodnie z tą zasadą wszelkie postanowienia umowne, tudzież innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, ustalone na poziomie poniżej kodeksowego minimum, są nieważne, a w ich miejsce automatycznie zostaną zastosowane odpowiednie regulacje kodeksowe.

Wskazówka praktyczna

Jakakolwiek próba usankcjonowania przez pracodawcę i pracownika, nawet za obopólną zgodą, warunków pracy pracownika poniżej gwarantowanych przez KP regulacji będzie bezskuteczna, gdyż zgodnie z zasadą automatyzmu nieważne ustalenia zostaną zastąpione przez odpowiedni przepis KP.

Przykład

Pracownik i pracodawca w umowie o pracę ustalili, że pracownikowi ze stażem ogólnym poniżej 10 lat przysługuje 15 dni urlopu wypoczynkowego, a dla pracowników ze stażem pracy ogólnym 10 lat i więcej przysługuje 20 dni urlopu wypoczynkowego. Mimo dobrowolnego, zgodnego oświadczenia woli obu stron, umowa o pracę w zakresie ustaleń urlopowych będzie nieważna, a pracownikowi z mocy prawa przysługiwać będzie odpowiednio 20 i 26 dni urlopu wypoczynkowego, gwarantowane przez KP.

4. Postanowienia niedyskryminujące. Przepis art. 18 § 3 KP przewiduje analogiczne rozwiązanie do zawartej w § 2 ww. artykułu zasady automatyzmu prawnego, tyle że nie traktuje o mniej korzystnych unormowaniach, ale o postanowieniach umów i aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy i które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Z praktyki orzeczniczej

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że pracodawca może na podstawie art. 18 § 1 KP przyznać pracownikowi świadczenia korzystniejsze niż wynikają z przepisów prawa pracy (w tym porozumień czy układów zbiorowych pracy), ale takie postanowienia powinny znaleźć się w umowie lub obowiązujących u pracodawcy przepisach określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy i uwzględniać zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Natomiast, nie można zasady uprzywilejowania pracownika sprowadzać do prostej zależności, by „w razie wątpliwości rozstrzygać na korzyść pracownika”, ponieważ zasady o takiej treści nie da się wyprowadzić

¹ Por. M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, kom. do art. 18.

z przepisów prawa pracy². Dalej, Sąd Najwyższy wypowiada się w kwestii korzystności, że przepisy prawa pracy nie stoją na przeszkodzie przyznaniu pracownikowi w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę świadczenia mającego zrekompensować mu utratę pracy i konieczność poszukiwania nowego zatrudnienia. Świadczenie to może być ukształtowane korzystniej niż przewidziane w aktach prawa wewnętrznego lub powszechnie obowiązującego, w tym w przepisach dotyczących rozporządzania publicznymi środkami pieniężnymi³.

W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, że wykładnia *a contrario* art. 9 § 2 KP prowadzi do wniosku, że postanowienia regulaminów mogą być bardziej korzystne dla pracownika niż akty normatywne wyższej rangi. Wówczas pierwszeństwo stosowania mają regulacje przewidziane aktami niższego rzędu. Relacjami internormatywnymi w systemie prawa pracy rządzi zasada uprzywilejowania pracownika. Jej istota polega na szczególnej ochronie interesów pracownika w ramach stosunku pracy, przez zagwarantowanie w powszechnych źródłach prawa pracy minimalnych standardów w zakresie uprawnień. Owszem, mogą być one rozszerzone w zakładowych źródłach prawa pracy, lecz w stronę podniesienia poziomu (zakresu) ochrony pracownika. Natomiast za pomocą tych źródeł pracodawcy nie mogą ustanowić dodatkowego ciężaru dla pracownika, który stanowiłby swoiste zaprzeczenie funkcji organizacyjnej podmiotu zatrudniającego. Oznacza to, że zakładowe źródła prawa pracy powinny być korzystniejsze w odniesieniu do podstawowych praw (jak i obowiązków) pracownika, a ich miara postrzegana powinna być obiektywnie⁴.

Sąd Najwyższy wypowiedział się również w sprawie zasad kształtowania warunków zatrudnienia. Stwierdził, że istotą regulacji art. 18 § 1 i 2 KP jest zagwarantowanie nienaruszania umową o pracę standardów wynikających z przepisów prawa pracy, przy równoczesnej swobodzie stron w kształtowaniu w umowie warunków zatrudnienia w sposób korzystniejszy dla pracownika. W konsekwencji normy prawne konstruowane z przepisów prawa pracy mają, co do zasady, charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny), czyli dopuszczają odstępstwa jedynie na korzyść pracowników. Owe korzystniejsze postanowienia umowne mogą wprowadzać do stosunku pracy uprawnienia pracownicze w rozmiarach większych niż przewidziane przepisami prawa pracy, ale też mogą ustanawiać prawo do świadczeń nieprzewidzianych tymi przepisami⁵.

Wskazówka praktyczna

Postanowienia umów i aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, zostaną automatycznie zastąpione przez normy kodeksowe, a w razie ich braku – przez odpowiednie postanowienia niemające dyskryminującego charakteru.

II. Zasady prawa pracy

- 5 **1. Kodeks pracy jako źródło prawa.** Kodeks pracy, będący głównym źródłem regulacji stosunków prawnych między pracownikiem i pracodawcą, określa prawa i obowiązki obu stron. W rozdziale II KP zostały wyszczególnione podstawowe zasady prawa pracy, które można określić jako zbiór norm prawnych, którym ustawodawca nadał szczególne, wręcz zasadnicze znaczenie. Spełniają funkcję regulacyjną, poznawczą, dydaktyczną i stanowią wytyczną działalności legislacyjnej⁶, a także interpretacyjnej.

Zasady prawa pracy znajdują odzwierciedlenie w szczegółowych przepisach KP i wielu innych aktach prawnych składających się na system prawa pracy.

2. Prawo do pracy

- 6 a) **Zasada prawa do pracy.** Zasada ta po raz pierwszy została sformułowana w 1948 r. w art. 23 § 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ⁷, który stanowi, że „każdy czło-

² Wyr. SN: z 21.4.2021 r., II PSKP 23/21, z 22.8.2018 r., III PK 66/17 i z 13.10.2020 r., II PK 12/19, Legalis.

³ Wyr. SN z 12.4.2022 r., II PSKP 85/21, Legalis.

⁴ Wyr. SN z 23.1.2020 r., II PK 228/18, Legalis.

⁵ Wyr. SN z 5.10.2016 r., II PK 205/15, Legalis.

⁶ Z. Góral, O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy, Warszawa 2011, s. 55 i n.

⁷ Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217/III A z 10.12.1948 r., tekst w języku polskim na stronie internetowej ONZ: http://www.unic.un.org.pl/prawa_czlowieka/dok_powszechna_deklaracja.php (dostęp: 20.3.2017 r.).

wiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru pracy, do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem”. Następnie wielokrotnie była odwzorowywana w różnych dokumentach o randze międzynarodowej, np. art. 6 ust. 1 Międzynarodowego Paktu Gospodarczego, Społecznego i Kulturalnego Praw Człowieka z 19.12.1966 r.⁸, w którym ustalono, że: „Państwa – strony niniejszego Paktu uznają prawo do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą, oraz podejmą odpowiednie kroki w celu zapewnienia tego prawa”.

b) Regulacje konstytucyjne. Prawo do pracy zostało zapisane także w art. 65 Konstytucji RP i jako konsekwencja właśnie tej konstytucyjnej zasady rozwiniętej w art. 10 KP. 7

Zasada prawa do pracy zapewnia każdemu wolność wyboru i wykonywania wybranego zawodu, a także miejsca pracy, poza wyjątkami wynikającymi z ustaw.

c) Zawody regulowane. Takimi wyjątkami są zawody regulowane. Według definicji zawartej w art. 3 ust. 1 lit. a dyrektywy 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 7.9.2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych⁹ „zawód regulowany” to „działalność zawodowa lub zespół działalności zawodowych, których podjęcie, wykonywanie, lub jeden ze sposobów wykonywania wymaga, bezpośrednio bądź pośrednio, na mocy przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, posiadania specjalnych kwalifikacji zawodowych”.

d) Dodatkowe wymagania dla kandydatów. Według danych Komisji Europejskiej (luty 2023 r.) w Polsce są 352 zawody regulowane. Tymczasem Niemcy regulują dostęp do 164 zawodów, Francja – do 254, Holandia – do 186, a Estonia – do 107 zawodów¹⁰. Przed kandydatami do tych zawodów stawiane są szczególne wymagania, m.in. odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje, egzaminy państwowe lub zawodowe, konieczność uzyskania wpisu do rejestrów, doświadczenie i odbycie praktyk zawodowych, niekaralność, spełnianie odpowiednich kryteriów zdrowotnych oraz psychologicznych, i inne. 9

→ Zob. część B § 3 pkt 8. Informacje o dodatkowych warunkach zatrudnienia (metoda opisowa), pkt 9. Informacje o dodatkowych warunkach zatrudnienia (metoda wskazania przepisów), pkt 10. Informacje o zmianie w dodatkowych warunków zatrudnienia.

e) Deregulacja zawodów regulowanych. W 2015 r. zakończył się proces deregulacji, czyli stopniowego łagodzenia wymogów dostępu do zawodów regulowanych, a w części przypadków – zupełnego uwolnienia dostępu do tych profesji. Proces deregulacji został przeprowadzony w trzech turach. 10

f) Zakaz zatrudniania dzieci. Kolejnym ograniczeniem pełnej swobody dostępu do pracy jest regulowany w Konstytucji RP zakaz stałego zatrudniania dzieci poniżej lat 16, choć w związku z reformą oświaty od września 2018 r. wiek pracownika młodocianego, regulowany w KP, uległ obniżeniu do 15 lat (por. część A § 21). Taka sytuacja jest możliwa, ponieważ zgodnie z Konstytucją RP dopuszczalne są wyjątki pod warunkiem wskazania ich w ustawie. Ponadto, KP przewiduje takie sytuacje, gdy wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia 16. roku życia jest wykonywane na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Ponadto wymagana jest uprzednia zgoda przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenie właściwego inspektora pracy (art. 304⁵ § 1 KP). 11

→ Szerzej zob. część A § 21 pkt II. Zatrudnienie dzieci.

g) Gwarancja wolności pracy. Zasada prawa do pracy zawiera w sobie też gwarancję wolności pracy, co w praktyce oznacza zarówno możliwość swobodnego decydowania o podjęciu zatrudnienia lub powstrzymania się od zawierania stosunku pracy, jak i koresponduje z zakazem 12

⁸ Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

⁹ Dz.Urz. UE L Nr 255, s. 22 ze zm.

¹⁰ Regulated Professions Database, <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home> (dostęp: 15.2.2023 r.).

przymusu pracy zawartym w art. 11 KP¹¹. Z zastrzeżeniem zawartym w art. 65 Konstytucji RP, że obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę. Zdaniem Sądu Najwyższego wolność pracy polega na nieskrępowanym wyborze pracodawcy, wolności rezygnacji z zatrudnienia, jak również na wolności podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Niedopuszczalne jest przymuszanie do wykonywania pracy. Sfera motywacyjna działania pracownika, który wypowiada umowę o pracę, nie wpływa na wolność rezygnacji z zatrudnienia¹².

Nowe brzmienie przepisów wynikające z ZmKP z 9.3.2023 r. pozwala na klaryfikację dotychczasowych wątpliwości wynikających m.in. z orzecznictwa SN¹³, a dotyczących ograniczenia możliwości dodatkowego zatrudnienia i konsultowania czy informowania pracodawców o podejmowaniu takiegoż zatrudnienia. Nowe przepisy stanowią, że pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, o ile takiego ograniczenia nie wprowadza zakaz konkurencji, albo przepisy ustawy czy prawa zakładowego.

13 h) **Gwarancja wynagrodzenia.** Artykuł 10 KP obejmuje również gwarancję wynagrodzenia za pracę na z góry określonym minimalnym poziomie. Sposób, w jaki ustalana jest wysokość płacy minimalnej w Polsce, reguluje MinWynagrU. Od 1.1.2023 r. płaca minimalna w Polsce wynosiła 3490 zł, a od 1.7.2023 r. wynosi do 3600 zł¹⁴. Terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia wynikają z brzmienia art. 3 pkt 1 MinWynagrU, który przewiduje dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej, jeżeli prognozowany na rok następny wskaźnik cen przekroczy 105%. W 2017 r. wprowadzono również przepisy dotyczące stawki godzinowej dla osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia albo umowy o świadczenie usług, a także umów, do których stosuje się przepisy o umowie zlecenia i umowy o świadczenie usług. Od 1.1.2023 r. minimalna stawka godzinowa wynosiła 22,80 zł. Od 1.7.2023 r. minimalna stawka godzinowa wynosi 23,50 zł.

14 i) **Wyrównanie wynagrodzenia.** Ustawa MinWynagrU w art. 7 § 1 gwarantuje pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy wysokość wynagrodzenia w każdym miesiącu nie niższą od wysokości minimalnego wynagrodzenia określonej ustawą. Jeżeli w danym miesiącu po stosownym wyliczeniu wynagrodzenie pracownika będzie niższe od minimalnego, wówczas pracownikowi przysługuje wyrównanie do wysokości minimalnego wynagrodzenia. Zgodnie z art. 6 § 5 MinWynagrU przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, oraz dodatku za staż pracy.

→ Zob. część B § 8 pkt 1. Regulamin wynagradzania.

15 j) **Obowiązki państwa w zakresie zatrudnienia.** Zasada prawa do pracy obejmuje także obowiązek państwa prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia. Obecne sformułowanie przepisu określa wyłącznie kierunek polityki państwa i potwierdza, że podmiotem zobowiązanym do wykonywania polityki zatrudnienia jest państwo wraz z właściwymi instytucjami. Nie jest to tożsame z prawem do otrzymania zatrudnienia przez każdego. Oznacza jedynie prawo do korzystania z efektów prowadzonej przez władze publiczne polityki w celu osiągnięcia stanu możliwie pełnego zatrudnienia. Realizacji polityk mają służyć programy aktywizacji zawodowej, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego, pośrednictwa pracy, dofinansowanie tworzenia miejsc pracy, dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej, wsparcie w postaci bonów, wsparcie przedsiębiorstw

¹¹ A. Świątkowski, Kodeks pracy, Legalis 2012, komentarz do art. 10, oraz L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 74.

¹² Wyr. SN z 13.9.2018 r., II PK 141/17, Legalis.

¹³ Por. wyr. SN z 6.12.2018 r., II PK 231/17, Legalis.

¹⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z 13.9.2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 1952).

sektora ekonomii społecznej i solidarnej, a także przez finansowanie robót publicznych i prac interwencyjnych. Obowiązki państwa w tym zakresie reguluje m.in. PromZatrU oraz RehZawU, a także ZatPozWolU, ustawa z 27.4.2006 r. o spółdzielniach socjalnych¹⁵.

k) Roszczenia o nawiązanie stosunku pracy. Należy podkreślić, że polityka zmierzająca do pełnego, produktywnego zatrudnienia, postulowana zarówno w Konstytucji RP, jak i w KP, nie stanowi podstawy do roszczeń o nawiązanie stosunku pracy¹⁶. Zgodnie ze stanowiskiem pojawiającym się w doktrynie: „(...) ze swobody wyboru pracy nie wynika ani roszczenie określonej osoby o zatrudnienie, ani obowiązek zatrudnienia danej osoby przez pracodawcę; oznacza ona swobodny i równy dla wszystkich osób spełniających oznaczone warunki dostęp do określonej pracy”¹⁷. Owa polityka zmierzająca do pełnego, produktywnego zatrudnienia powinna być rozumiana jako zobowiązanie państwa do prowadzenia polityki zatrudnienia w ogóle, w ramach wyznaczanych przez współczesny ustrój społeczno-gospodarczy. „Pełne produktywnie zatrudnienie” należy traktować wyłącznie jako model idealny, mając na uwadze świadomość niemożliwości jego pełnej realizacji¹⁸.

→ Zob. część C § 3. Reprezentacja stron w postępowaniu cywilnym w sprawach z zakresu prawa pracy.

l) Kary umowne. Ciekawym problemem, który jest poruszany w kontekście zasady wolności pracy, jest możliwość stosowania kar umownych w relacjach między dwoma podmiotami gospodarczymi za zatrudnienie pracownika drugiej strony.

Z praktyki orzeczniczej

Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyr. z 20.3.1998 r.¹⁹ stwierdził, że sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz kolidujące z zasadą wolności pracy, i tym samym naruszające prawo osób fizycznych do wyboru miejsca pracy i charakteru zatrudnienia, jest stosowanie w umowie dwóch podmiotów gospodarczych ograniczeń polegających na nakładaniu na tę ze stron, która zatrudni pracownika drugiej strony, obowiązku zapłaty kary umownej (art. 353¹ KC i art. 10 § 1 KP).

Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyr. z 30.9.2015 r.²⁰ uznał, że wynikające z art. 10 § 1 KP prawo do pracy nie oznacza, że każdy ma roszczenie o zawarcie umowy o pracę czy też o uznanie, że samo zawarcie umowy o pracę przesądza o istnieniu stosunku pracy. O istnieniu stosunku pracy można, jak już wyżej wskazano, mówić, jeśli jego strony realizują go zgodnie z normą art. 22 KP. Niezależnie zatem od deklaracji stron umowy o pracę, o tym, czy rzeczywiście powstał stosunek pracy, rozstrzygać będzie fakt, czy praca rzeczywiście była świadczona, a nadto warunki, w jakich praca jest wykonywana (tj. czy mamy do czynienia z zatrudnieniem pracowniczym, czy np. z zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej). Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie – pierwszy, na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Należy zatem przyjąć, iż stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie.

m) Kara umowna a zakaz konkurencji. Równie ciekawym zagadnieniem w kwestii kar umownych jest ich dopuszczalność w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, co do której uwagi przedstawił A. Świątkowski, stwierdzając, że „wprowadzenie, nawet dobrowolne, dodatkowej sankcji, jaką jest kara umowna regulowana przepisami KC, pozo-

¹⁵ T.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 802.

¹⁶ W. Patulski, w: A. Patulski, G. Orłowski (red.), Kodeks pracy – Komentarz dla praktyków, Gdańsk 2012, s. 44.

¹⁷ K. Rączka, Podstawowe zasady, Rzeczp. PCD 1996, Nr 2, s. 13.

¹⁸ B. Godlewska-Bujok, Skuteczność prawa zatrudnienia, Warszawa 2015, s. 47.

¹⁹ I ACa 136/98, Legalis.

²⁰ III AUa 394/15, Legalis.

staje w sprzeczności z podstawową zasadą prawa pracy – swobodnym wyborem rodzaju pracy (art. 10 KP). Kara umowna jest bowiem dodatkowym zastrzeżeniem umownym stosowanym na wypadek złamania przez pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Każdy, dotyczy także sygnatariusza klauzuli konkurencyjnej, ma prawo wykonywania swobodnie wybranej pracy. Powyższa swoboda może być ograniczana przepisami KP. Przepis art. 101² KP zezwala na wprowadzenie takiego ograniczenia. Natomiast art. 483 KC, norma prawa cywilnego dodatkowo sankcjonująca niedopełnienie zobowiązania niepieniężnego obowiązkiem zapłaty określonej sumy pieniężnej, narusza wolność pracy. W moim przekonaniu, określenie «ustawa» użyte w art. 10 § 1 KP odnosi się do Kodeksu pracy oraz innych aktów prawnych rangi ustawowej, które tworzą prawo pracy²¹.

→ Zob. część B § 12. Zakaz konkurencji.

Z praktyki orzeczniczej

Powszechnie obowiązujące jest jednak stanowisko przedstawione w wyr. SN z 10.11.2003 r.²², stwierdzające, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 KC w zw. z art. 300 KP).

3. Swoboda nawiązania stosunku pracy

- 19 a) **Zasada swobody nawiązania stosunku pracy**, zwana także zasadą autonomii woli stron, w praktyce dla pracownika oznacza swobodę wyboru zawodu, pracodawcy, nawiązania stosunku pracy i pozostawania w nim, a także współkształtowania warunków pracy i płacy. Natomiast dla pracodawcy oznacza możliwość swobodnego doboru pracowników²³, czemu mają służyć przede wszystkim instrumenty w zakresie zatrudniania i rozwiązywania stosunku pracy.

Stosunek pracy zostaje nawiązany w wyniku oświadczenia woli o dobrowolnym zobowiązaniu obu stron – pracownika i pracodawcy²⁴. Zgodne oświadczenie ma dotyczyć zarówno istoty, czyli samego faktu nawiązania stosunku pracy, jak i równie ważnych ustaleń dotyczących warunków pracy i płacy²⁵, a także ewentualnego pozostawania w nim lub jego zakończenia.

Na podstawie danych statystycznych, analizy literatury i orzecznictwa należy stwierdzić, że dominującym modelem zatrudnienia w Polsce jest w dalszym ciągu tradycyjny model zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, w którym pracownik pozostaje pod kierownictwem pracodawcy określającego środki i metody wykonywania pracy oraz sprawującego kontrolę i nadzór nad procesem pracy²⁶.

- 20 b) **Roszczenie o zatrudnienie na danym stanowisku**. Zasada swobodnego nawiązania stosunku pracy nie daje podstawy do roszczenia o zatrudnienie na danym stanowisku. Nie daje także osobie zatrudnionej możliwości skutecznego żądania zmiany treści stosunku pracy na korzystniejszy, np. awansu na wyższe stanowisko czy podwyżki, w sytuacji gdy pracodawca nie wyraża na to zgody.

Z praktyki orzeczniczej

Sąd Najwyższy w wyr. z 10.5.2012 r.²⁷ zaznaczył, że: „osoba już zatrudniona (pracownik) nie może skutecznie żądać nowego, korzystniejszego ukształtowania treści stosunku pracy, w tym zajęcia

²¹ Głosa A. Świątkowskiego do wyr. SN z 10.11.2003 r., I PK 528/02, PiP 2005, Nr 3, poz. 121.

²² I PK 528/02, Legalis.

²³ J. Wrątny, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2013, komentarz do art. 11.

²⁴ Tamże.

²⁵ E. Pisarczyk, L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011.

²⁶ B. Godlewska-Bujok, W. Ostaszewski, Społeczne, polityczne i kulturowe uwarunkowania modelu zatrudnienia w Polsce, w: K. Rączka (red.), Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf, Warszawa 2022, s. 41.

²⁷ II PK 199/11, Legalis.

wyższego stanowiska, jeżeli pracodawca nie godzi się na taką zmianę”. Sąd jednak dalej stwierdził, że: „Odmienna sytuacja może mieć miejsce jedynie wtedy, gdy roszczenie o nawiązanie stosunku pracy na konkretnym stanowisku wynika z przepisów prawa lub zobowiązania przyjętego przez pracodawcę”.

W post. z 2.6.2020 r.²⁸ SN stwierdził, że każdy pracodawca ma swobodę w zatrudnieniu, czyli do zawiązania (powstania) stosunku pracy konieczna jest jego wola (art. 11 KP). Tylko wyjątkowo wolę tę można zastąpić orzeczeniem sądu, które musi mieć uzasadnione oparcie w ustawie. Z kolei w post. z 18.11.2020 r.²⁹ SN stwierdził, że strony same wybierają rodzaj umowy, decydując się jednocześnie na odmienny reżim prawny będący konsekwencją takiego wyboru, warunkiem jest jednak przestrzeganie autonomicznych wzorców normatywnych (pracowniczego albo cywilno-prawnego).

c) **Zakaz przymusu pracy.** W konsekwencji zasada ta oznacza także zakaz przymusu pracy, co zostało zapisane w art. 65 ust. 2 Konstytucji RP, a wcześniej było określone w Konwencji MOP Nr 29 z 28.6.1930 r. dotyczącej pracy przymusowej³⁰ oraz Konwencji MOP Nr 105 z 25.6.1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej³¹. Zasada zakazu przymusu pracy wyraża się również w tym, że w przypadku stosunku pracy z powołania, wyboru czy mianowania do nawiązania stosunku pracy konieczna jest zgoda przyszłego pracownika³².

4. Poszanowanie dóbr osobistych pracownika

a) **Zasada poszanowania dóbr osobistych pracownika** nakłada na pracodawcę obowiązek szanowania godności pracownika oraz innych dóbr osobistych. Pojęcie godności należy zdefiniować jako poczucie własnej wartości i oczekiwanie szacunku ze strony innych ludzi. Natomiast w kontekście stosunków pracowniczych możemy mówić o powstałym w doktrynie oraz orzecznictwie pojęciu godności pracowniczej.

Z praktyki orzeczniczej

W wyr. SA w Katowicach z 29.3.2013 r.³³ definiowano je jako „poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych”. Potwierdzają to wyr. SN z: 16.9.2021 r.³⁴ oraz 6.10.2020 r.³⁵

Z kolei w wyr. SA w Gdańsku z 7.12.2016 r.³⁶ rozszerzono interpretację tak rozumianej definicji godności pracowniczej, stwierdzając, że: „Ani prawo do utrzymania zatrudnienia, ani prawo do znalezienia kolejnej pracy nie są prawami osobistymi, a rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem może naruszać jego dobra osobiste tylko w razie kwalifikowanego, zamierzonego i umyślnego pogwałcenia konkretnych osobistych praw pracowniczych, jeżeli takie zachowanie pracodawcy oddziałuje na prawem chronioną godność lub inne dobra osobiste pracownika”.

b) **Ochrona innych dóbr pracownika.** W art. 11¹ KP ustanowiono także ochronę innych dóbr osobistych pracownika, jednak nie zawarto ich katalogu. W związku z powyższym należy posilkować się art. 23 KC, który wymienia najważniejsze dobra osobiste chronione prawem.

²⁸ II PK 51/19, Legalis.

²⁹ III PK 173/19, Legalis.

³⁰ Dz.U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122 ze zm.

³¹ Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240.

³² A. Sobczyk, w: A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014, kom. do art. 11.

³³ III APA 52/12, Legalis.

³⁴ II PSKP 44/21, Legalis.

³⁵ I PK 55/19, Legalis.

³⁶ III APA 27/16, Legalis.

Zawiera on zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, nazwisko, pseudonim, wizerunek, tajemnicę korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukową, artystyczną, wynalazczą i racjonalizatorską. Zaznaczenia jednak wymaga fakt, że jest to katalog otwarty.

Codziennie relacje pracownicze oraz konflikty powstające w tych relacjach powodują, że wyłania się swoisty katalog najczęściej występujących w praktyce problemów, z którymi stykają się pracodawcy w kontekście ochrony dóbr osobistych. Problemy te zazwyczaj związane są z trudnością określenia granicy dopuszczalności pewnych działań pracodawcy jako nienaruszających godności i dóbr osobistych.

Przyjąć również należy zastrzeżenie, że konflikt jest zjawiskiem powszechnym, wynikającym ze struktury sytuacji – relacji społecznej, w jakiej znajdują się pracownik i pracodawca w ramach stosunku pracy, która wpływa na pracę i interakcje pracowników; jest trwale wpisany w strukturę stosunku pracy. W indywidualnym stosunku pracy najczęściej utożsamiany jest ze sporem. Spór rozumiany w taki sposób należy uznać za sytuację następczą w stosunku do już istniejącego konfliktu. Aby w ogóle mogło dojść do sporu w znaczeniu prawniczym, co najmniej jedna z jego stron musi uprzednio uświadomić sobie istnienie konfliktu, rozumianego jako struktura sytuacji, w której się znalazła, a następnie wystąpić z roszczeniem czy skargą przeciwko drugiej osobie, które w pewnej perspektywie czasowej mogą zostać rozstrzygnięte, najczęściej przez arbitra albo sędziego w odpowiednim postępowaniu³⁷.

W opinii SN pracodawca jest obowiązany wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 KP), ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³ § 1 KP), ma obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11¹ KP). Z tych ogólnie sformułowanych obowiązków wynikają obowiązki szczegółowe – dbanie o dobrą atmosferę pracy, przeciwdziałanie konfliktom, zapobieganie naruszaniu godności pracowników. Nie jest dopuszczalne (jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego) wzajemne odnoszenie się do siebie pracowników z użyciem słów obraźliwych, wulgarnych, obelżywych i obscenicznych. Naruszanie przez jednych pracowników godności i dobrego imienia innych może w skrajnych przypadkach doprowadzić nawet do zastosowania wobec naruszcycieli art. 52 § 1 pkt 1 KP. Osoba, której dobra osobiste zostały naruszone przez inne osoby, ma prawo wystąpić z roszczeniami o ochronę dóbr osobistych³⁸.

24 c) Poszanowanie godności

Z praktyki orzeczniczej

Nawet wadliwe rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem nie daje podstaw do stosowania przepisów o ochronie dóbr osobistych (art. 23, 24, 448 KC), jeżeli rozwiązaniem tym pracodawca nie naruszył dobra osobistego poza zakresem stosunku pracy. Samo rozwiązanie stosunku pracy, co do zasady, nie narusza godności pracownika. W przypadku naruszenia dóbr osobistych istotna jest bezprawność działania podmiotu naruszającego dobra osobiste (por. wyr. SA w Białymstoku z 7.11.2013 r.³⁹). Nie narusza godności taka opinia pracodawcy, w której zawarte są jedynie fakty. Stosowanie się przez pracodawcę do reguł oceny ustalonych prawem i przyjętych także zwyczajowo w środowisku akademickim nie powinno wzbudzać w ocenianym uczucia braku zaufania czy też przekonania o negatywnej ocenie zawodowej. Brak subiektywnie oczekiwanej pochwały nie stanowi naruszenia dobra osobistego (zob. wyr. SA w Białymstoku z 17.9.2013 r.⁴⁰).

Pracodawca może użyć w stosunku do ocenianego kandydata na pracownika określeń wskazujących na brak jego predyspozycji zawodowych. Nie mogą to jednak być sformułowania wykraczające poza rzeczywistą potrzebę, nazbyt uogólniające oraz niezachowujące właściwej formy wypowiedzi (zob. wyr. SN z 6.3.2008 r.⁴¹).

Działanie pracodawcy polegające na wydawaniu pracownicy polecenia wykonywania ciężkich prac fizycznych z naruszeniem zasad bhp, wzbronionych kobietom i nienależących do zakresu jej podstawowych obowiązków pracowniczych, może być kwalifikowane jako naruszenie jej godności

³⁷ B. Godlewska-Bujok, Konflikt jako immanentna cecha stosunku pracy, PiZS 2017, Nr 9, s. 2.

³⁸ Post. SN z 30.8.2018 r., I PK 184/17, Legalis.

³⁹ III APa 14/13, Legalis.

⁴⁰ III APa 7/13, Legalis.

⁴¹ II PK 188/07, Legalis.

pracowniczej, w sytuacji gdy ma ono charakter stały (nie wiąże się z nadzwyczajną, doraźną potrzebą pracodawcy), gdyż jest przejawem instrumentalnego traktowania pracownika (zob. wyr. SN z 9.7.2009 r.⁴²).

Powierzenie na podstawie art. 42 § 4 KP odwołanemu prezesowi zarządu spółki pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji, wykonywanej na hali produkcyjnej pomiędzy pracownikami fizycznymi, może stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika (art. 11¹ KP), jeżeli nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika. Naruszenie to może być przesłanką rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ KP (zob. wyr. SN z 21.2.2008 r.⁴³).

Sporządzenie i złożenie do akt osobowych pracownika notatki o jego zachowaniu, będące wynikiem ustalenia przyczyn powstania konfliktu pomiędzy pracownikami, nie może być uznane za bezprawne naruszenie dobra osobistego pracownika (zob. wyr. SN z 4.6.2002 r.⁴⁴).

W sytuacji, gdy pracownik przenosi konflikt z pracodawcą na płaszczyznę wychodzącą poza zakład pracy, publiczne wypowiedzi osób reprezentujących pracodawcę, wpisujące się w ten dyskurs, oceniane miarą obiektywną jako dopuszczalne, nie stanowią samoistnie o naruszeniu dóbr osobistych pracownika, w tym jego godności, czci, jak również spełniania przez niego kwalifikacji do wykonywania zawodu (wyr. SN z 8.2.2022 r.⁴⁵).

d) Dopuszczalność monitoringu pracowników. Obecnie możliwości techniczne kontrolowania, monitorowania pracy pracowników są bardzo rozbudowane. Poczynając od monitorowania zawartości skrzynek mailowych i dysków, przez monitorowanie czasu poświęconego i rodzaju stron oglądanych przez pracownika w Internecie, a także sprawdzanie billingów rozmów telefonicznych, podsłuchów treści rozmów, lokalizowania pracowników za pomocą systemów GPS, kontrolowania za pomocą monitoringu z kamer przemysłowych, aż po rozwijające się kwestie monitoringu aktywności pracownika na portalach społecznościowych. Zmiany KP wprowadzone OchrDanychU regulują granice dopuszczalności działań pracodawcy w tej sferze.

Artykuł 22² KP reguluje, że w przypadku kiedy jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji bądź zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególnie nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring). Monitoring nie powinien jednak obejmować pomieszczeń związanych z realizacją prawa do prywatności pracownika, tj. pomieszczeń sanitarnych, szatni czy palarni, oraz realizacją prawa do zrzeszania się, a więc pomieszczeń związkowych. W przypadku objęcia takich pomieszczeń monitoringiem, nie może to naruszać godności pracowników i innych dóbr.

Nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesiące od dnia nagrania. Okres ten może zostać przedłużony w przypadku, kiedy stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub mogą stanowić taki dowód w postępowaniu. Wtedy termin przetwarzania i przechowywania przedłuża się do prawomocnego zakończenia postępowania.

Pracodawca może również wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika, pod warunkiem że jest to niezbędne do zapewnienia takiej organizacji pracy, która umożliwi pełne wykorzystanie czasu pracy, oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Ze względu na poszanowanie dóbr osobistych pracownika powinno się to odbywać w sposób niegodzący w zasadę określoną w art. 11¹ KP.

⁴² II PK 311/08, Legalis.

⁴³ II PK 171/07, Legalis.

⁴⁴ I PKN 249/01, Legalis.

⁴⁵ I PSKP 44/21, Legalis.

Wskazówka praktyczna

W związku z tym, że ustawodawstwo nie nadaje za możliwościami technicznymi monitoringu pracowników, w praktyce przyjęła się zasada **uprzedniego informowania** pracownika o fakcie i zasadach stosowania monitoringu w danym zakładzie pracy, a także wyboru takich środków, które są wystarczające do realizacji uzasadnionego celu pracodawcy. W wyjątkowych sytuacjach dopuszczalne jest monitorowanie nieujawniane pracownikom, ale tylko wówczas, gdy nie ma innej możliwości osiągnięcia celu kontrolnego.

Z praktyki orzeczniczej

Stosowane szeroko w ramach przepisów regulaminów prawa pracy lub ustalonych zwyczajów przeszukiwanie członków załogi w celu zapobiegania wynoszenia należącego do pracodawcy mienia jest zgodne z prawem i nie narusza dóbr osobistych pracowników (art. 23 i 24 KC), wówczas gdy pracownicy zostali uprzedzeni o możliwości zastosowania tego rodzaju kontroli (zob. wyr. SN z 13.4.1972 r.⁴⁶).

W sprawie granic monitoringu w zakładzie pracy i życia prywatnego wypowiedział się ETPCz w wyr. z 9.1.2018 r.⁴⁷ i stwierdził, że „życie prywatne” w rozumieniu art. 8 EKPCz jest szerokim terminem, który nie daje się wyczerpująco zdefiniować. Wybór środków obliczonych na zapewnienie zgodności z art. 8 w dziedzinie stosunków pomiędzy jednostkami, co do zasady, jest kwestią, która wchodzi w zakres marginesu uznania przysługującego układającym się państwow. Istnieją różne sposoby zapewnienia poszanowania życia prywatnego, a charakter obowiązku spoczywającego na państwie będzie zależeć od konkretnego aspektu życia prywatnego, którego dana sprawa dotyczy. Pojęcie życia prywatnego rozciąga się na aspekty związane z tożsamością osobistą, takie jak imię i nazwisko lub wizerunek danej osoby. Pojęcie to może obejmować czynności o charakterze zawodowym lub gospodarczym, a wpłynąć na nie mogą środki podejmowane poza sferą mieszkania lub pomieszczeń zajmowanych prywatnie przez daną osobę. Niejawny monitoring wideo pracownika w miejscu pracy musi zostać uznany, jako taki, za poważną ingerencję w życie prywatne pracownika. Ingerencja ta skutkuje powstaniem zapisanej i reprodukowalnej dokumentacji zachowania osoby w miejscu pracy, czego pracownik, jako osoba zobowiązana z mocy umowy o pracę do wykonywania pracy w tym (konkretnym) miejscu, nie może uniknąć. Trybunał zatem stwierdza, że środki te dotyczyły „życia prywatnego” skarżących w rozumieniu art. 8 ust. 1 EKPCz⁴⁸.

- 26 e) **Granice tajemnicy korespondencji.** Nieustająco pojawiającym się w relacjach pracowniczych problemem jest kwestia granic tajemnicy korespondencji prywatnej przy użyciu służbowej poczty elektronicznej.

Analizując tę kwestię, należy pamiętać, że nie bez znaczenia jest fakt, iż pracownik, otrzymując służbowe narzędzie pracy, np. telefon, komputer, powinien używać ich wyłącznie do celów służbowych, chyba że pracodawca wyraźnie zaznaczy, że narzędzi tych pracownicy mogą używać także w celach prywatnych. Niemniej w tej pierwszej sytuacji pracownik powinien mieć świadomość ograniczenia tajemnicy korespondencji, gdyż e-mail nieoznaczony wyraźnie jako prywatny jest identyfikowany jako korespondencja prowadzona w imieniu i na rzecz pracodawcy. Natomiast pracodawca w miarę możliwości mimo wszystko powinien starać się respektować prywatność pracowników. Natomiast w sytuacji, gdy pracodawca wyraźnie dopuszcza możliwość użytkowania e-maila służbowego w celach prywatnych, powinien liczyć się ze zwiększoną ochroną prywatności pracownika, a jeśli już do niej dojdzie, informacje, jakie pracodawca w ten sposób pozyskał, nie powinny być wykorzystywane w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

Przykład

Pracownica w korespondencji mailowej prowadzonej za pośrednictwem służbowego adresu napisała do swojej koleżanki, że zaczyna poważnie myśleć o potomku. Pracodawca pod nieobecność

⁴⁶ I PR 153/72, Legalis.

⁴⁷ 1874/13, *López Ribalda i in. v. Spain*, Legalis.

⁴⁸ 1874/13, Legalis.

pracownicy w pracy chciał dotrzeć do jej korespondencji z klientem i przypadkowo natknął się na e-mail dotyczący planów powiększenia rodziny. Pracodawca, mając świadomość obciążeń pracodawcy, z jakimi wiąże się ciąża i macierzyństwo pracownicy, postanowił ją zwolnić, zanim zajdzie w ciążę.

f) **Prawo do prywatności i ochrona danych osobowych.** Artykuł 22¹ KP stanowi uszczegółowienie zasady ochrony danych osobowych i prawa do prywatności. Wyraźnie wyznacza on granice informacji o kandydacie do pracy/pracowniku, jakich pracodawca ma prawo żądać. W przypadku pracodawcy są to:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) data urodzenia
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Pracodawca żąda od pracownika podania również:

- 1) adresu zamieszkania;
- 2) numeru PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaju i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 3) innych danych osobowych pracownika, a także danych osobowych dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- 4) wykształcenia i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
- 5) numeru rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

→ Szerzej zob. część A § 3 pkt II. Ochrona danych osobowych w procesie rekrutacji.

Ponadto KP wyraźnie zaznacza, że pracodawca **żąda** podania innych danych osobowych, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z odrębnych przepisów.

Sporna w doktrynie jest kwestia dopuszczalności wyrażenia zgody przez pracownika na przekazanie pracodawcy szerszego zakresu danych.

Z praktyki orzeczniczej

W wyr. WSA w Warszawie z 18.6.2010 r.⁴⁹ pojawił się pogląd, że „wyrażona na życzenie pracodawcy pisemna zgoda pracownika na pobranie i przetwarzanie jego danych osobowych (...) narusza prawa pracownika i swobodę, wyrażenia przez niego woli. Za tak sformułowanym stanowiskiem przemawia zależność pracownika od pracodawcy. Generalnie więc brak równowagi w relacji pracodawca–pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność wyrażenia zgody na pobieranie i przetwarzanie danych osobowych (biometrycznych). Z tego względu ustawodawca ograniczył art. 22¹ KP katalog danych, których pracodawca może żądać od pracownika. (...) Uznanie faktu wyrażenia przez pracownika zgody na przetwarzanie jego danych (art. 23 ust. 1 pkt 1 OchrDanychU97) za okoliczność legalizującą pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22¹ KP stanowiłoby naruszenie tego przepisu”.

g) **Niekarałość pracownika.** W związku z powyższym podobnie należy podejść do kwestii dopuszczalności pobierania zaświadczeń o niekarałości, gdzie w praktyce pracodawcy dosyć często wykorzystują element zgody pracownika na przekazanie informacji o niekarałości. Swoje stanowisko w tej kwestii również wielokrotnie przedstawiał GIODO, wyraźnie stwier-

⁴⁹ II SA/Wa 151/10, Legalis. Por. też wyr. NSA z 1.12.2009 r., I OSK 249/09, Legalis.

dzając, że podstawą do żądania informacji o niekaralności kandydata do pracy lub pracownika może być tylko przepis rangi ustawowej przewidujący wśród wymogów niezbędnych do spełnienia niekaralność. Podobnie problem reguluje art. 6 pkt 10 KrRejKarU, przyznający pracodawcy bezpośredni dostęp do rejestru wyłącznie w zakresie niezbędnym do zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności lub korzystania z pełni praw publicznych.

Tak restrykcyjne stanowisko GODO nie znajduje pełnego poparcia w doktrynie, w której pojawiają się głosy, że brak ustawowego wymogu niekaralności zamyka pracodawcy jedynie możliwość bezpośredniego zwrócenia się z zapytaniem do Krajowego Rejestru Karnego, nie zamyka jednak całkowicie możliwości pozyskania takowej informacji⁵⁰.

Dosyć częste spory sądowe dotyczące naruszenia dóbr osobistych i naruszenia ochrony danych osobowych, także te powołane powyżej, ujawniają, że problem ochrony dóbr osobistych pojawia się zazwyczaj w kontekście różnych procesów zarządzania zasobami ludzkimi (choćby przy rekrutacji pracowników, formułowania ocen pracowniczych, polityki wynagradzania, postępowań dyscyplinarnych, a nawet formułowania oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę).

→ Zob. część A § 3 pkt II. Ochrona danych osobowych w procesie rekrutacji.

Z praktyki orzeczniczej

Obowiązek konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia zmieniającego (art. 38 § 1 w zw. z art. 42 § 1 KP) obejmuje także wskazanie nowych warunków pracy i płacy, na jakich pracodawca zamierza zatrudnić pracownika po upływie okresu wypowiedzenia. Przekazanie tych informacji zakładowej organizacji związkowej nie narusza dóbr osobistych pracownika ani ochrony jego danych osobowych (art. 11¹ KP w zw. z art. 23 i 24 KC oraz art. 23 OchrDanychU97) (zob. wyr. SN z 30.11.2012 r.⁵¹).

Pamiętać należy, że przy rozstrzygnięciu sporów z zakresu ochrony dóbr osobistych sąd będzie rozstrzygał spór, opierając się na kryteriach obiektywnych, a nie subiektywnych odczuciach pracownika.

Z praktyki orzeczniczej

Sąd Najwyższy w wyr. z 8.10.2009 r.⁵² zaznaczył, że dla oceny, czy doszło do naruszenia godności pracownika (art. 11¹ KP), nie ma znaczenia, czy on sam potraktował określone zachowanie osoby reprezentującej pracodawcę jako godzące w jego dobro osobiste. Reakcja pracownika na takie zachowanie może mieć jednak znaczenie w procesie oceny, czy naruszenie godności obiektywnie wystąpiło.

W ocenie SN z tytułu jednej (tej samej) krzywdy może przysługiwać jedno zadośćuczynienie, niezależnie od tego, ile dóbr osobistych zostało naruszonych (zob. wyr. SN z 9.7.2009 r.⁵³).

5. Równość i niedyskryminowanie w zatrudnieniu

- 29 a) Zakaz dyskryminacji i równość w zatrudnieniu. Polskie prawo pracy zawiera w sobie wiele regulacji poświęconych równości w zatrudnieniu oraz zakazowi dyskryminacji. Z uwagi na to, że przepisy te były sukcesywnie dodawane, modyfikowane w związku z implementacją przepisów europejskich, można odnieść wrażenie, że nie są w pełni spójne. W głównej mierze ze względu na niekonsekwentne używanie pojęć. Przykładowo, ustawodawca w art. 11² i 11³ KP wyraźnie rozdziela i osobno definiuje równe traktowanie w zatrudnieniu i zakaz dyskryminacji. W doktrynie wielu komentatorów stoi na stanowisku, że rozdział IIa KP stanowi rozwinięcie

⁵⁰ A. Patulski, w: A. Patulski, G. Orlowski (red.), Kodeks pracy, s. 118.

⁵¹ I PK 134/12, Legalis.

⁵² II PK 114/09, Legalis.

⁵³ II PK 311/08, Legalis.

zasady zakazu dyskryminacji z art. 11³ KP, jednak ustawodawca w rozdziale IIa bardzo często posługuje się sformułowaniem „równe traktowanie w zatrudnieniu”, co stwarza wrażenie pewnego nieładu pojęciowego, który jest przyczyną występowania różnych podejść – często ze sobą sprzecznych – w interpretacji przepisów poświęconych tej tematyce. Istnieje również interpretacja pozwalająca uznać treść art. 11² KP za pewną dyrektywę dla ustawodawcy, wyznaczającą kierunek prac legislacyjnych, z kolei treść art. 11³ KP traktowana jest jako dyrektywa dla pracodawcy – jak powinien postępować w relacjach z pracownikami⁵⁴.

Można także napotkać podejście, według którego pojęcia równości w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji są **synonimiczne**. Aktualnie jednak najczęściej spotykamy opinie, że zasada dyskryminacji jest kwalifikowanym typem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, po-traktowanym w przepisach KP rozdzielnie.

Taka sytuacja skłania do refleksji, czy regulacje poświęcone tak ważnej w praktyce tematyce, jak równość w zatrudnieniu i dyskryminacja, nie powinny zostać rzetelnie uporządkowane, aby nie budziły tak licznych wątpliwości interpretacyjnych i rozbieżności między literalnym brzmieniem przepisu a przypisywanym przez doktrynę i orzecznictwo sensem.

Z praktyki orzeczniczej

W najnowszym orzecznictwie zwraca się uwagę, że niedozwolonymi kryteriami różnicowania sytuacji pracowników stanowiącego dyskryminację są kryteria wymienione w art. 11³, 18^{3a} § 1 (w brzmieniu od 7.9.2019 r.) oraz w przepisach szczególnych, jak i inne społecznie nieakceptowalne kryteria. Naruszenie wyłącznie zasady równego traktowania (art. 112 KP), bez zaistnienia kryterium dyskryminującego, powoduje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 471 KC w zw. z art. 300 KP, a nie na podstawie art. 18^{3d} KP⁵⁵. Podkreśla się również, że art. 11² KP wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną dla wykonywania takich samych obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale „niejednakowo”, a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy⁵⁶.

Ponadto, wyrażona w art. 11³ KP i rozwinięta w art. 18^{3a} i n. KP zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu) nie jest tożsama z określoną w art. 11² KP zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady, aczkolwiek pozostają ze sobą w ścisłym związku, to niewątpliwie są odrębnymi zasadami, a ich naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje (zob. wyr. SN z 26.1.2016 r.⁵⁷). Dalej Sąd Najwyższy wprowadza rozróżnienie pomiędzy nierównym traktowaniem a dyskryminacją ze względu na cechy osobiste podmiotu dyskryminowanego i ich znaczenie społeczne: „dyskryminacja (art. 11³ KP), w odróżnieniu od «zwykłego» nierównego traktowania (art. 11² KP), oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 KP, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (wyr. z 2.10.2012 r.⁵⁸). *A contrario* nie stanowi dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznawanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (wyr. z 7.12.2011 r., II PK 77/11, MoPr 2012, Nr 3, s. 149” (zob. wyr. SN z 7.1.2014 r.⁵⁹).

b) Pojęcie „równość w zatrudnieniu”. Patrząc na zagadnienie z praktycznego punktu widzenia, należy wyraźnie zdefiniować pojęcie równości w zatrudnieniu i dyskryminacji.

⁵⁴ Por. M.J. Zieliński, Zasada równego traktowania a zakaz dyskryminacji w prawie pracy, PiZS 2013, Nr 8, s. 25.

⁵⁵ Wyr. SN z 19.1.2020 r., II PK 239/18, Legalis.

⁵⁶ Post. SN z 16.6.2020 r., I PK 193/19, Legalis.

⁵⁷ II PK 303/14, Legalis.

⁵⁸ II PK 82/12, OSNP 2013, Nr 17–18, poz. 202.

⁵⁹ I PK 174/13, Legalis.

[Przejdź do księgarni →](#)