

CZĘŚĆ 1

Zagadnienie

1

Źródła prawa pracy

Zapamiętaj!

- Wyróżnia się powszechne oraz zakładowe źródła prawa pracy.
- Do zakładowych źródeł prawa pracy zalicza się układy zbiorowe pracy, porozumienia zbiorowe oparte na ustawie, regulaminy i statuty.
- 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 ustawy zasadniczej wprowadza katalog źródeł powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej, do którego zalicza się: Konstytucję RP, 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 KP 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 postanowie-

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

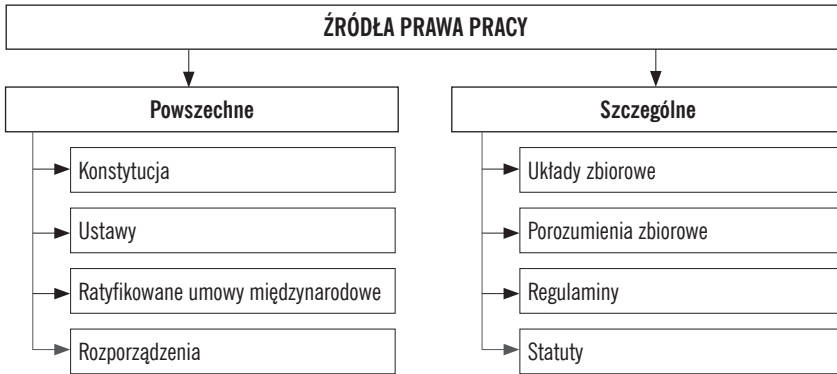
nia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Źródła prawa, o których mowa powyżej, są charakterystyczne dla prawa pracy. Noszą miano zakładowych źródeł prawa pracy. 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 pierwszeństwo źródeł powszechnego 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 KP. 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. W tych przypadkach należy stosować regułę kolizyjną *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 11.3.2022 r. o Obronie Ojczyzny⁶, 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 ma 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, lecz także mogą stanowić samodzielną podstawę np. roszczeń odszkodowawczych dochodzonych przed sądami krajowymi (tzw. normy samowykonalne). Aby jednak określone postanowienie umowy między-

³ T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1691.

⁴ T.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 171 ze zm.

⁵ T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2702 ze zm..

⁶ T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2305 ze zm.

⁷ T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 530.

⁸ T.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1762 ze zm.

⁹ T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1235 ze zm.

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

narodowej mogło 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 wyników wykładni językowej art. 87 Konstytucji RP.

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.

Podniesiono w literaturze przedmiotu, że art. 87 Konstytucji RP nie wymienia wśród źródeł prawa powszechnie obowiązującego układów zbiorowych pracy ani innych porozumień 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. Omawianą regulację uznaje się niekiedy 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.

Na plusika

Nie jest to jednak pogląd bezdyskusyjny. Na gruncie formalnego warunku „oparcia na ustawie” porozumień zbiorowych przyjmuje się niekiedy, że potrzebny jest odrębny przepis pozytywny, uprawniający do zawarcia porozumienia. W orzecznictwie SN podniesiono np., że art. 59 ust. 2 Konstytucji RP nie może stanowić ustawowego oparcia dla porozumień zbiorowych zawierających przepisy prawa pracy, ponieważ intencją ustawodawcy było stworzenie zamkniętego systemu źródeł prawa i ograniczenie ich katalogu do aktów wymienionych w art. 87 Konstytucji RP¹⁷. Z drugiej strony w orzecznictwie SN wyraża się pogląd o szerokim rozumieniu „oparcia na ustawie”. Przykładowo w wyr. z 13.6.2012 r.¹⁸ podniesiono, że takie rozumienie pojęcia „oparcia na ustawie” innego porozumienia zbiorowego jest trafne, gdyż przemawiają za tym względy systemowe.

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 pracę¹⁹. 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.

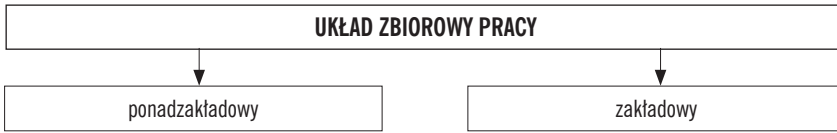
¹⁶ Zob. *T. Liszcz*, *Prawo pracy*, Warszawa 2005, s. 34. Zob. także *E. Gdulewicz*, [w:] *W. Skrzydło* (red.), *Polskie prawo konstytucyjne*, Lublin 1997, s. 203 oraz *M. Jabłoński*, *S. Jarosz-Żukowska*, *Zakładowe układy zbiorowe pracy jako źródło prawa powszechnie obowiązującego – dylematy konstytucyjnoprawne*, *Przegląd Prawa i Administracji* 2015, Nr 100/2, s. 279–306. 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. wyr. SN z 7.12.2012 r., II PK 128/12, *Legalis*.

¹⁸ II PK 288/11, *Legalis*.

¹⁹ Zob. uzas. wyr. WSA w Gliwicach z 20.1.2009 r., I SA/GI 974/07, *Legalis*.

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.

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 wypowiedzania 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 stronami²⁰. Badania pokazały, że w pierwszym półroczu 2020 r. postanowieniami zakładowych układów zbiorowych pracy objętych było zaledwie 12,5% ogółu zatrudnionych w Polsce pracowników. W odniesieniu do wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową odsetek będzie jeszcze niższy²¹. 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.

Słusznie uznaje się, że instytucja układów zbiorowych pracy wyrosła z idei umów²². W utrwalonym orzecznictwie SN przyjmuje się, że przy dokonywaniu interpretacji

²⁰ Na ten temat szerzej zob. Ł. Pisarczyk, Kryzys metody układowej. Zagadnienia prawne, PiZS 2017, Nr 7, s. 2–10.

²¹ Zob. Ł. Pisarczyk, J. Rumian, K. Wieczorek, Zakładowe układy zbiorowe – nadzieja na dialog społeczny?, PiZS 2021, Nr 6, s. 10.

²² Zob. np. R. Wilczyński, Problematyka zawierania układów zbiorowych pracy w zatrudnieniu tymczasowym, ZPUKSW 2016, t. 16, Nr 3, s. 221.

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 woli²³.

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 normatywnej, 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:

(...)

²³ 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, sn.pl.

Za sprawą nowelizacji, która weszła w życie z początkiem 2019 r.²⁴, 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.

Poniżej znajduje się fragment projektu układu zbiorowego pracy normujący uprawnienia urlopowe osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych²⁵.

(...)

Dział VI.

Urlop wypoczynkowy osób zatrudnionych na podstawie umów niepracowniczych

Art. 54. Osobom zatrudnionym na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło albo innej umowy niepracowniczej zobowiązującej do wykonywania pracy przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego na następujących zasadach:

- 1) wymiar urlopu wynosi ... dni za każdy miesiąc obowiązywania umowy,*
- 2) w przypadku zawarcia z osobą zatrudnioną jednocześnie więcej niż 1 umowy, urlop przysługuje na podstawie umowy, której termin końcowy obowiązywania jest późniejszy. W przypadku braku możliwości określenia, na podstawie której umowy ma zostać ustalony wymiar urlopu, obowiązuje umowa korzystniejsza dla osoby zatrudnionej,*
- 3) za czas urlopu osobie zatrudnionej przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w umowie. W przypadku zawarcia z osobą zatrudnioną jednocześnie więcej niż 1 umowy, wynagrodzenie przysługuje wyłącznie na podstawie umowy, której termin końcowy obowiązywania jest późniejszy. W przypadku braku możliwości określenia, na podstawie której umowy ma zostać ustalona wysokość wynagrodzenia, obowiązuje umowa korzystniejsza dla osoby zatrudnionej.*

Art. 55. W sprawach dotyczących urlopów wypoczynkowych osób zatrudnionych na podstawie umów niepracowniczych art. 45–50 stosuje się odpowiednio.

(...)

²⁴ Ustawa z 5.7.2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 1608).

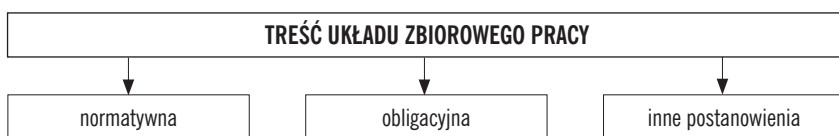
²⁵ Fragment zakładowego układu zbiorowego pracy pochodzi z Programu Scripta, ProgramScripta.pl (dostęp: 30.5.2023 r.).

Określając wzajemne zobowiązania przy stosowaniu układu, strony 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 rozstrzygnięcia sporów 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, którym powinny odpowiadać indywidualne stosunki pracy. Często część normatywna stanowi o zasadach wynagradzania oraz zasadach nabywania praw do urlopów wypoczynkowych w wymiarze korzystniejszym niż stanowi KP. **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 części²⁶. Niekiedy strony wprowadzają do układu tzw. klauzulę pokoju społecznego (w ramach części obligacyjnej). Polega ona na zobowiązaniu się organizacji związkowych do niewszczywania sporów zbiorowych przez określony czas u pracodawców objętych układem²⁷.



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. Ponadto strony przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani

²⁶ Szerzej Z. Niedbala, [w:] Z. Niedbala (red.), Prawo pracy, Warszawa 2010, s. 67–69.

²⁷ Zob. M. Gładoch, Komentarz do art. 240 Kodeksu pracy, [w:] A. Sobczyk (red), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2023, Legalis (dostęp: 30.5.2023 r.).

do nieujawniania 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. 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 niezabronione działa-

nia partnerów społecznych, których celem jest zachowanie pokoju społecznego, są dozwolone²⁸.

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 KPC 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, niż 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.

²⁸ 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.

1.2.5. 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 pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego²⁹.

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 pracowników³⁰ 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 zawodowych³¹ lub art. 9 i 14 ustawy z 23.5.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych³².

*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)³³.

Wedle generalnej zasady porozumienie zbiorowe zachowuje status źródła prawa pracy wówczas, gdy jest oparte na ustawie. Oparcie na ustawie oznacza, że w przepisie rangi ustawowej przewidziano wydanie danego aktu³⁴. Na podstawie dotychczasowego dorobku doktryny i orzecznictwa nie można z całą pewnością stwierdzić, czy

²⁹ Zob. uzas. wyr. SN z 25.2.2009 r., II PK 184/08, Legalis.

³⁰ T.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.

³¹ T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 854.

³² T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123 ze zm.

³³ Zob. uzas. wyr. SN z 8.7.2014 r., I PK 312/13, MoPr 2014, Nr 10, s. 537.

³⁴ Zob. *J. Stelina*, Komentarz do art. 9 Kodeksu pracy, [w:] *A. Sobczyk* (red.), Kodeks pracy. Komentarz.