ROZDZIAŁ I

ŹRÓDŁA PRAWA PRACY

Akty normatywne:

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej;
Kodeks pracy;
Kodeks cywilny;
ustawa z 5.11.2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz.U. z 2025 r. poz.1661);
Konwencje MOP;
umowy międzynarodowe;
rozporządzenia i dyrektywy UE.

Literatura: *K.W. Baran* (red.), Zarys systemu prawa pracy, Warszawa 2009; *J. Chaciński*, O niektórych zagadnieniach dotyczących układu zbiorowego pracy, Studia Prawnicze KUL 2008, Nr 1; *T. Chauvin*, Umowy prawotwórcze jako umowy prawa publicznego, KPPubl. 2003, Nr 2; *A. Chobot*, Skuteczność konwencji MOP w polskim prawie pracy, RPEiS 1983, z. 4; *Z. Czajka*, *Z. Jacukowicz*, *M. Juchnowicz*, *Z. Krawczyński*, Układy zbiorowe pracy w polityce płac różnych krajów, Studia i Materiały IPiSS 1993, Nr 9; *W. Czapliński*, Wzajemny stosunek prawa międzynarodowego i polskiego prawa wewnętrznego w świetle przepisów Konstytucji z 1997 r. oraz orzecznictwa, [w:] *M. Wyrzykowski* (red.), Konstytucyjne podstawy systemu prawa, Warszawa 2001; *A. Dubowik*, Regulaminy pracy po nowelizacji kodeksu pracy. Sytuacja pracodawców niezobowiązanych do ustalania regulaminów, PiZS 2004, Nr 3; *taż*, Regulaminy wynagradzania jako źródło zakładowego pr awa pracy po nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 1996, Nr 5; *L. Florek*, Dostosowanie przepisów prawa pracy do Konstytucji, PS 1998, Nr 9; *tenże*, Europejskie prawo pracy, Warszawa 2005; *tenże*, Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych, PiP 1997, z. 11–12; *tenże*, Ustawa i umowa w prawie pracy, Warszawa 2009; *tenże*, Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją, PiZS 1997, Nr 11–12; *tenże*, Znaczenie umów międzynarodowych w prawie pracy, PiP 2002, z. 2; *M. Gersdorf*, Zatrudnianie pracowników w formie telepracy, PiZS 2008, Nr 5; *G. Goździewicz*, Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy, PiZS 1998, Nr 3; *tenże*, Szczególne właściwości norm prawa pracy, Toruń 1988; *tenże*, Układy zbiorowe pracy. Przepisy związkowe. Komentarz, Bydgoszcz 1994; *Z. Góral* (red.), Z zagadnień współczesnego prawa pracy, Warszawa 2009; *J. Iwulski*, Kodeks pracy. Orzecznictwo. Piśmiennictwo, t. I i II, Warszawa 2022; *A. Gubiński*, Kontrola przestrzegania konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy, ZNUŁ 1981, Nr 5; *W. Jaśkiewicz*, Zagadnienia ogólne Kodeksu pracy, [w:] Studia nad Kodeksem pracy. Praca zbiorowa, Poznań 1975; *K. Jaśkowski*, Funkcje zwyczaju w prawie

www.testy-prawnicze.pl

pracy, PiZS 2008, Nr 1; *tenże* [w:] *K. Jaśkowski, E. Maniewska* (red), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2026; *A. Jedliński*, *L. Kaczyński*, Statut jako źródło prawa pracy, PiP 1999, z. 4; *U. Jelińska*, Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, Sł. Prac. 1997, Nr 4; *taż*, Zakładowe układy zbiorowe, Warszawa 1996; *L. Kaczyński*, W sprawie zgodności przepisów prawa pracy z Konstytucją – polemika, PiZS 1998, Nr 3; *tenże*, Wpływ art. 87 Konstytucji na swoiste źródła prawa pracy. Uwagi wstępne, PiP 1997, z. 8; *A. Kijowski*, Przejście zakładu pracy na inną osobę, PiZS 1991, Nr 4; *H. Lewandowski*, Nowelizacja prawa o układach zbiorowych prawa pracy, PiZS 2001, Nr 1; *T. Liszcz*, Prawo pracy. Część ogólna. Zbiorowe prawo pracy. Zatrudnienie i bezrobocie, Gdańsk 1994; *taż*, Przyszła Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej a prawo pracy, AUMCS 1997, Nr 44; *E. Maniewska* [w:] *K. Jaśkowski, E. Maniewska* (red.), Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa 2026; *A. Marek*, Czasowe zawieszenie uprawnień pracowników, Sł. Prac. 2010, Nr 12; *P. Matyjas-Łysakowska*, Statut szkoły wyższej jako źródło prawa pracy, PiZS 2010, Nr 10; *A. Musiała*, Kontrowersje wokół wymogu „oparcia na ustawie" porozumienia zbiorowego jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., PiP 2014, z. 4; *A. Nałęcz*, Regulamin pracy, PiZS 1999, Nr 11; *tenże* [w:] *K. Walczak* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2026; *Z. Niedbała*, O niektórych kontrowersjach wokół porozumień zbiorowych jako źródeł prawa pracy, GSP 2007, Nr 17; *T. Nycz*, Konstytucyjne gwarancje bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Komentarz przepisów bhp i odpowiedzialność za ich naruszenie, Tarnobrzeg 2000; *B. Paździor*, Tworzenie konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy, ZNUŁ 1981, Nr 5; *Ł. Pisarczyk*, Podstawy normatywności i charakter specyficznych źródeł prawa pracy, PiP 2012, z. 6; *tenże*, Autonomiczne źródła prawa pracy, Warszawa 2022; *R. Portalski*, Wzory regulaminów, umów i pism z objaśnieniami, stosowanych na podstawie Kodeksu pracy i przepisów wykonawczych, Warszawa 1998; *Z. Salwa*, Układy zbiorowe pracy. Komentarz, Warszawa 1996; *W. Sanetra*, Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji, PiZS 1997, Nr 11; *tenże*, Konstytucyjne prawo do rokowań, PiZS 1998, Nr 12; *tenże*, Rozporządzenie dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych (Rzym II) a prawo pracy, EPS 2009, Nr 3; *W. Sanetra,* W pięćdziesiątą rocznicę obowiązywania kodeksu pracy, AULFI 2025, Nr 111; *M. Seweryński*, Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy ratyfikowane przez Polskę, Warszawa 1993; *tenże*, Wpływ konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy na prawo krajowe, ZNUŁ 1981, Nr 5; *K. Skubiszewski*, Stosowanie i przestrzeganie prawa międzynarodowego w państwie, PiP 1984, z. 9; *A. Sobczyk*, Zmiana regulaminu pracy a wypowiedzenie zmieniające, PiZS 1999, Nr 11; *tenże*, Z problematyki relacji źródeł prawa pracy na przykładzie telepracy, St. ZPPiPS 2009, Nr 1; *J. Stelina*, [w:] *J. Stelina* (red.), Prawo pracy, SP, Warszawa 2013; *tenże* [w:] *A. Sobczyk* (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2025; *W. Szubert*, Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1960; *B. Wagner*, Kilka uwag w sprawie rokowań kolektywnych, ZNUJ, Prace Prawnicze 1991, Nr 138; *taż*, Pakiet socjalny, PiZS 2006, Nr 9; *J. Wratny*, Charakter prawny porozumień socjalnych związanych z prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych, PiP 1999, Nr 6; *tenże*, Porozumienia zbiorowe – czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego, PiZS 2011, Nr 7; *T. Wyka*, Miejsce prawa pracy w systemie prawa polskiego [w:] *K.W. Baran* (red.), Zarys systemu prawa pracy t. I. Część ogólna prawa pracy, Warszawa 2010; *T. Zieliński*, Prawo pracy. Zarys systemu. Część I – ogólna, Kraków 1986; *M. Zubik*, Trybunał Konstytucyjny a układy zbiorowe pracy, PiZS 2005, Nr 3.

www.testy-prawnicze.pl

§ 1. Zagadnienia ogólne

Problem źródeł prawa czy źródeł norm prawnych to przede wszystkim zagadnienie hierarchii mocy obowiązującej aktów normatywnych kreujących określone stosunki prawne, w tym przypadku stosunku pracy.

Zagadnienie źródeł prawa należy niewątpliwie do domeny teorii prawa, a tam wypracowane zasady są dla prawa pracy wiążące. Niemniej w tym miejscu należy wskazać, że oprócz ogólnych źródeł prawa, takich jak Konstytucja RP, ustawy, rozporządzenia, w prawie pracy mamy normy charakterystyczne tylko dla tej dziedziny prawa. Stąd istotne jest ustalenie katalogu źródeł prawa pracy i ich mocy obowiązującej. Artykuł 87 Konstytucji RP do **źródeł prawa krajowego** zalicza: ustawę zasadniczą (Konstytucję), ustawy, w tym przede wszystkim Kodeks pracy (ustawa z 26.6.1974 r., tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.), ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia.

W literaturze przedmiotu źródła prawa pracy dzieli się na:

1) **powszechne**, takie jak ustawa zasadnicza (Konstytucja), ustawy (w tym przede wszystkim Kodeks pracy), akty podustawowe (rozporządzenia wydane na podstawie ustaw i w celu ich wykonania) oraz
2) **specyficzne źródła prawa pracy**, charakterystyczne jedynie dla stosunków pracy (układy zbiorowe pracy, porozumienia zbiorowe, regulaminy, statuty). Ich specyfika wynika nie tylko z materii, którą regulują, ale z faktu, że stanowią je same strony stosunku pracy.

Źródła prawa pracy można także podzielić na **źródła indywidualnego** (o nich szerzej w dalszej części rozdziału) i **zbiorowego prawa pracy**.

Do tych ostatnich należy zaliczyć przede wszystkim ustawę z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2026 r. poz. 549), ustawę z 23.5.1991 r. o organizacjach pracodawców (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 423), ustawę z 25.9.1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 1543), ustawę z 23.5.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz.U. z 2026 r. poz. 437), ustawę z 7.4.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.), a także ustawę z 5.11.2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz.U. poz. 1661).

Zgodnie z art. 9 KP, ilekroć mówimy **o prawie pracy**, powinniśmy mieć na względzie – poza **Kodeksem pracy** – **przepisy innych ustaw oraz aktów wykonawczych**, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także **postanowienia układów zbiorowych pracy** oraz innych, opartych na ustawie, **porozumień zbiorowych** (np. porozumień w sprawie zwolnień grupowych), **regulaminów** i **statutów** (np. statut spółki, statut spółdzielni) określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

To, czy mamy do czynienia ze **źródłem prawa pracy**, zależy od tego, czy zostały spełnione **łącznie dwie przesłanki**:

www.testy-prawnicze.pl

1) oparcia w ustawie oraz
2) uregulowania w nim praw i obowiązków stron stosunku pracy.

(W konsekwencji nie stanowią źródła prawa pracy np. uchwały wewnętrznych organów pracodawcy).

Mówiąc o źródłach prawa pracy, należy zwrócić uwagę na **zasadę uprzywilejowania pracownika i wynikające z niej konsekwencje w zakresie hierarchii, jak i relacji pomiędzy poszczególnymi źródłami prawa pracy** (art. 9 i 18 KP). I tak art. 9 § 2 KP, regulujący relacje między poszczególnymi przepisami i postanowieniami prawa pracy, ustanawia, z jednej strony, zasadę, że postanowienia normatywne aktów zbiorowego prawa pracy (układów zbiorowych, innych porozumień, regulaminów czy statutów) nie mogą zawierać rozwiązań mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy (Kodeksu pracy i aktów wykonawczych), z drugiej zaś art. 9 § 3 KP wskazuje, że unormowane zostały relacje między układami zbiorowymi i innymi porozumieniami a regulaminami i statutami w ten sposób, że postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy. W świetle art. 18 § 2 KP analogiczna sytuacja zachodzi między normami wynikającymi z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP a indywidualnymi umowami, źródłami prawa pracy, jakimi są umowa o pracę oraz akty, na podstawie których powstaje stosunek pracy, albowiem zgodnie z tym przepisem postanowienia umów i aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Podobnie jak i w innych działach prawa, tak i w prawie pracy źródłem prawa są ustawy i rozporządzenia. Podstawowe znaczenie w prawie pracy ma ustawa – Kodeks pracy. Konsekwencją istnienia zasady uprzywilejowania pracownika jest też przyjęta w art. 16 ust. 4 ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych reguła, że korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z przepisów prawa pracy dotychczasowe warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy lub dotychczasowe warunki aktu będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej.

Hierarchia źródeł prawa pracy zakłada więc, że:

1) przepisy powszechnego prawa pracy (ustawy, akty wykonawcze) mają pierwszeństwo przed specyficznymi źródłami prawa pracy (układami, regulaminami, statutami), określając, co do zasady, minimalne standardy uprawnień pracowniczych, które w aktach niższego rzędu mogą być rozszerzane;
2) akty usytuowane niżej w hierarchii źródeł prawa pracy, w tym umowa o pracę (i inne akty, na podstawie których powstaje stosunek pracy), wyłączają przepisy powszechnie obowiązujące, jeśli zawierają regulacje dotyczące stosunku pracy korzystniejsze dla pracownika.

www.testy-prawnicze.pl

Ważne miejsce w zakresie stosowania norm prawa do stosunków pracy zajmuje **Kodeks cywilny**. Zgodnie z art. 300 KP, w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego (a nie przepisy prawa cywilnego), jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Tak więc, **stosowanie Kodeksu cywilnego** w stosunkach pracy **oparte jest na dwóch warunkach**: braku regulacji danej sprawy przepisami prawa pracy oraz niesprzeczności przepisów Kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy, zarówno podstawowymi, jak i innymi wynikającymi z charakteru stosunku pracy (zasada podporządkowania, zasada ryzyka podmiotu zatrudniającego). Mówiąc o odpowiednim stosowaniu Kodeksu cywilnego w stosunkach pracy, trzeba mieć na względzie takie stosowanie tych przepisów, które uwzględnia charakter stosunku pracy. Przede wszystkim znajdą zastosowanie te normy Kodeksu cywilnego, które definiują pojęcia, takie jak: osoba fizyczna, osoba prawna, zdolność do czynności prawnych, szkoda, następnie przepisy, które obejmują kwestie czynności prawnych, wad oświadczeń woli.

Ponadto w systemie źródeł prawa pracy należy wyróżnić akty międzynarodowe, w tym **konwencje** i **zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy**, **umowy międzynarodowe**, a także **akty Unii Europejskiej** (rozporządzenia, dyrektywy, zalecenia).

Zgodnie z art. 87 Konstytucji RP, **źródłem prawa** obowiązującego w Polsce **są także ratyfikowane umowy międzynarodowe**, które po ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw stanowią część krajowego porządku prawnego. Takie umowy należy stosować bezpośrednio i wprost, chyba że stosowanie danej umowy jest uzależnione od wydania ustawy. Podkreślić przy tym należy, że umowa międzynarodowa ratyfikowana za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie ma pierwszeństwo przed ustawą, jeżeli ustawy tej nie da się pogodzić z umową (art. 91 ust. 2 Konstytucji RP).

§ 2. Charakter prawny norm prawa pracy

Ważnym zagadnieniem jest wskazanie charakteru prawnego norm prawa pracy.

W prawie pracy, podobnie jak w prawie cywilnym, **występują normy bezwzględnie obowiązujące** (*ius cogens*), wiążące strony stosunku pracy niezależnie od ich woli oraz normy **względnie obowiązujące** (*ius dispositivi*), które obowiązują, jeżeli strony stosunku pracy tak postanowią.

Charakterystyczne dla prawa pracy są **normy jednostronnie bezwzględnie obowiązujące**, które mogą podlegać modyfikacjom, ale tylko w kierunku korzystniejszego kształtowania pozycji (uprawnień) pracowniczych. Określane są one mianem norm semiimperatywnych, czy też granicznie zastępujących. Z charakterem norm granicznie zastępujących wiąże się automatyczne zastępowanie mniej korzystnych dla pracownika – i przez to nieważnych – postanowień umowy o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, przez odpowiednie przepisy

www.testy-prawnicze.pl

prawa pracy bez unieważnienia całej umowy czy też całego aktu (art. 18 KP). Normy te należą do najliczniejszej grupy norm w ramach przepisów prawa pracy.

§ 3. Źródła prawa pracy

I. Źródła powszechnego prawa pracy

Zgodnie z art. 87 Konstytucji RP, **źródłami powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej** (aktami normatywnymi) są: Konstytucja RP, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia. Ponadto źródłami powszechnie obowiązującego prawa RP są akty prawa miejscowego, obowiązujące na obszarze działania organów, które je ustanowiły. Warunkiem wejścia w życie aktów normatywnych jest ich ogłoszenie. Zasady i tryb ogłaszania aktów normatywnych określa ustawa (art. 88 Konstytucji RP).

1. Konstytucja

Podstawowym, a zarazem najwyżej usytuowanym **źródłem całego systemu prawa**, a więc także i prawa pracy, jest Konstytucja RP (ustawa z 2.4.1997 r., Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.). Jest ona aktem normatywnym **powszechnie obowiązującym**, ale i **szczególnym**, a od ustaw zwykłych odróżnia ją szczególna treść, forma i moc prawna (ustawa zasadnicza). Jeśli chodzi o treść, to w odróżnieniu od innych ustaw (zwykłych) Konstytucja RP ma bardzo szeroki zakres regulacji, ustala bowiem zasady ustrojowe państwa, ustrój naczelnych organów państwa i zakres ich kompetencji oraz wzajemnych relacji, a także określa podstawowe prawa, wolności i obowiązki jednostek. Jej szczególna forma polega na tym, że jest to jedyny akt normatywny, który takim mianem jest określany. Jest ona wydawana i zmieniana w szczególnym trybie.

Takie usytuowanie Konstytucji RP oznacza, że **wszystkie akty prawne muszą być zgodne z Konstytucją RP**. Zawiera ona normy prawne o charakterze zasad ustrojowych, w tym odnoszące się w szczególności do prawa pracy.

Zgodnie z art. 8 ust. 2 Konstytucji RP, jej przepisy mogą stanowić podstawę bezpośredniego stosowania (z wyjątkami wskazanymi w Konstytucji RP). Naruszenie konstytucyjnych wolności czy praw stanowi podstawę wniesienia skargi do Trybunału Konstytucyjnego.

Podkreślić należy, że **z punktu widzenia prawa pracy szczególne znaczenie mają** te **normy konstytucyjne**, które bezpośrednio odnoszą się do tej gałęzi prawa. Do nich należy niewątpliwie zaliczyć: art. 12 i 59 zapewniające wolność tworzenia i działania związków zawodowych; art. 17 dotyczący tworzenia samorządów zawodowych; art. 24 stwierdzający, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i że państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy; art. 32

www.testy-prawnicze.pl

zakazujący wszelkiej dyskryminacji w życiu społecznym i gospodarczym; art. 33 stanowiący, że kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu społecznym i gospodarczym, co dotyczy w szczególności równego prawa do zatrudnienia i awansów, jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, zajmowania stanowisk i pełnienia funkcji; art. 59, który, oprócz wspomnianej już zasady wolności związkowej, zapewnia prawo związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień, a także prawo związków zawodowych do strajku i innych form protestu w granicach określonych w ustawie (ograniczenia też tylko ustawowe); art. 65 zapewniający każdemu wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy (wyjątki ustawowe); art. 66 gwarantujący prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prawo do dni wolnych od pracy, corocznych płatnych urlopów oraz zobowiązanie do ustalenia w ustawie maksymalnych norm czasu pracy; art. 67 gwarantujący prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego, a także art. 68 gwarantujący prawo do ochrony zdrowia.

2. Ustawy i rozporządzenia

Podobnie jak i w innych działach prawa, tak i w prawie pracy źródłem prawa są ustawy i rozporządzenia.

Podstawowe znaczenie w prawie pracy ma **ustawa – Kodeks pracy**.

Kodeks pracy ma podstawowe znaczenie dla regulacji stosunków pracy i określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a ponadto ustala hierarchię źródeł prawa pracy (zob. art. 9 KP).

Stosunki pracy obywateli polskich za granicą z innymi pracodawcami, a także stosunki pracy między obywatelami polskimi i podmiotami zagranicznymi wykonywane w Polsce regulowane są przepisami ustawy z 4.2.2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 503), chyba że w odniesieniu do określonych stosunków istnieją regulacje szczególne, a także art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 593/2008 z 17.6.2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) – Dz.Urz. UE L z 4.7.2008 r., s. 6–16.

Kodeks reguluje w miarę wyczerpująco problematykę umowy o pracę (m.in. nawiązanie, rozwiązanie, wygaśnięcie, wynagrodzenie za pracę, czas pracy, urlopy, odpowiedzialność materialną i porządkową), zaś w zakresie pozostałych podstaw nawiązania stosunku pracy regulacje kodeksowe są ogólnikowe (dotyczy to zwłaszcza stosunków pracy z mianowania, wyboru czy spółdzielczej umowy o pracę). W zakresie tych stosunków należy sięgać do innych przepisów (np. pragmatyk służbowych czy też ustawy z 16.9.1982 r. – Prawo spółdzielcze, tekst jedn. Dz.U. z 2026 r. poz. 521). Natomiast jeśli chodzi o stosunki pracy powstałe na podstawie powołania, to zgodnie z art. 69 KP, do stosunków tych stosuje się, co do

www.testy-prawnicze.pl

zasady, przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony z wyłączeniami dotyczącymi trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę czy też możliwości dochodzenia bezskuteczności wypowiedzenia oraz przywrócenia do pracy.

Należy zwrócić uwagę, że Kodeks pracy wykracza swoim zakresem przedmiotowym poza prawo stosunku pracy, na co wskazuje m.in. fakt uregulowania problematyki rozstrzygania zarówno sporów ze stosunku pracy, jak i wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Takie poszerzenie zakresu przedmiotowego Kodeksu pracy jest jednak uzasadnione funkcjonalnym związkiem norm stosunku pracy z normami gwarantującymi należyte wykonywanie wzajemnych obowiązków podmiotów stosunku pracy i obowiązków stron tego stosunku wobec państwa.

Do zakresu przedmiotowego Kodeksu pracy należą także **normy kompetencyjne**, zawierające upoważnienia do wydawania przepisów prawnych regulujących odrębności stosunków pracy dla niektórych grup pracowniczych (zob. art. 76 KP) lub dla niektórych grup osób wykonujących pracę w ramach stosunków innych niż stosunek pracy, np. dla osób wykonujących pracę nakładczą (art. 303 KP).

Wreszcie w Kodeksie pracy spotykamy wiele **delegacji szczegółowych** (zob. np. art. 97 § 4, art. 126, art. 222 § 3, art. 229 § 8 KP).

Inne podstawowe dla prawa pracy ustawy, zwłaszcza odnoszące się do umownych stosunków pracy, zostały omówione przy analizie poszczególnych zagadnień podnoszonych w tym opracowaniu.

Wśród źródeł prawa pracy należy wymienić także **Kodeks cywilny**. Zgodnie z art. 300 KP w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego, pod warunkiem że nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Rozporządzenia (art. 92 Konstytucji RP) wydawane są przez organy wskazane w Konstytucji RP, **na podstawie szczególnego upoważnienia** zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. Upoważnienie do wydania rozporządzenia powinno zawierać określenie organu właściwego do jego wydania, a także zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści danego aktu.

3. Umowy międzynarodowe

Zgodnie z art. 87 Konstytucji RP **źródłem prawa** obowiązującego w Polsce **są ratyfikowane umowy międzynarodowe**, które po ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw stanowią część krajowego porządku prawnego. Takie **umowy należy stosować bezpośrednio i wprost, chyba że stosowanie danej umowy jest uzależnione od wydania ustawy**. Podkreślić przy tym należy, że umowa międzynarodowa ratyfikowana za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie ma pierwszeństwo przed ustawą, jeżeli ustawy tej nie da się pogodzić z umową (art. 91 ust. 2 Konstytucji RP).

www.testy-prawnicze.pl

II. Specyficzne źródła prawa pracy

1. Układy zbiorowe pracy

Szczególne miejsce wśród źródeł prawa pracy zajmują układy zbiorowe pracy, które reguluje ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych z 5.11.2025 r.

Układy zbiorowe pracy są porozumieniami normatywnymi. W odróżnieniu od innych źródeł prawa, kształtowanych jednostronnie przez odpowiednie organy państwa, są one źródłami prawa **kształtowanymi wolą stron stosunku pracy**, a więc przez pracowników reprezentowanych przez związki zawodowe oraz pracodawców. Układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa pracy kształtującym treść stosunku pracy z zastrzeżeniem, że jego **postanowienia nie mogą być mniej korzystne niż przepisy prawa pracy** (art. 9 i 18 KP).

Postanowienia układów zbiorowych pracy dzielą się na **postanowienia normatywne** (warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, i inne sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący) i **postanowienia obligacyjne** (sprawy publikacji układu, rozpowszechniania jego treści, trybu dokonywania ocen układu, trybu wyjaśniania postanowień układu oraz rozstrzygania sporów między stronami).

Ustawodawca wyróżnia **ponadzakładowe i zakładowe układy zbiorowe pracy**.

A. Zakres podmiotowy układu zbiorowego pracy

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawców, którzy są objęci postanowieniami tego układu, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej (art. 5 UZPU).

Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy, który jest stroną układu, chyba że strony w układzie postanowią inaczej (wyłączenie grupy zawodowej). **Układem zbiorowym mogą być objęte także** emeryci i renciści (art. 4 ust. 1 UZPU).

Układu zbiorowego nie zawiera się (wyłączenie ustawowe – art. 7 ust. 1 UZPU dla następujących grup pracowników:

1) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania;
2) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania w:
   a) urzędach marszałkowskich,
   b) starostwach powiatowych,
   c) urzędach gminy,
   d) biurach związków jednostek samorządu terytorialnego,
   e) biurach jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego oraz ich odpowiednikach;
3) sędziów, asesorów sądowych, prokuratorów i asesorów prokuratury;

4) funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Ochrony Państwa, Policji, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Celno-Skarbowej i jednostek organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej oraz żołnierzy.

Ponadto zakładowego układu zbiorowego pracy nie zawiera się dla członków korpusu służby cywilnej.

Przywołane ustawowe wyłączenia podmiotowe nie oznaczają, że nie ma możliwości zawarcia układu zbiorowego u tych pracodawców, u których zatrudnieni są ww. pracownicy, lecz powoduje, że w razie zawarcia takiego układu wymienione podmioty powinny być z tego układu zbiorowego wyłączone.

Obecnie **każda jednostka organizacyjna i każda osoba fizyczna będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 KP ma zdolność do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy**. Należy jednocześnie zaznaczyć, że w myśl art. 7 ust. 3 UZPU, zawarcie układu dla pracowników zatrudnionych w państwowych i samorządowych jednostkach sektora finansów publicznych może nastąpić **wyłącznie** w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji.

Podkreślić należy, że zgodnie z art. 4 ust. 2 UZPU istnieje **możliwość zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy przez więcej niż jednego pracodawcę**, jeżeli pracodawcy wchodzą **w skład tej samej osoby prawnej**.

B. Zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy

Zgodnie z art. 3 UZPU **zakres przedmiotowy obejmuje** warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej, w szczególności sprawy dotyczące:

1) wymiaru i norm czasu pracy;
2) systemów i rozkładów czasu pracy;
3) pracy w godzinach nadliczbowych;
4) wymiaru urlopu wypoczynkowego;
5) warunków wynagradzania;
6) organizacji pracy;
7) bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych;
8) przeciwdziałania naruszaniu godności i innych dóbr osobistych osób wykonujących pracę zarobkową, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingowi;
9) tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
10) podnoszenia kwalifikacji zawodowych i urlopów szkoleniowych;
11) godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym;
12) zarządzania wiekiem i aktywnego starzenia;
13) prowadzenia dialogu społecznego, w tym trybu i warunków podejmowania rokowań, reprezentacji stron i udziału ekspertów.

www.testy-prawnicze.pl

Układ zbiorowy może określać sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący oraz zawierać wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu, przestrzegania jego postanowień oraz zasad publikacji.

Podkreślić należy, że **żaden układ zbiorowy** pracy **nie może naruszać praw osób trzecich** (art. 3 ust. 4 UZPU). Oznacza to, że np. poszerzenie ochrony wynagrodzenia za pracę w zakresie dopuszczalnych potrąceń czy też np. ustalenia wyższych zasiłków macierzyńskich, opiekuńczych, niż to przewidują przepisy ubezpieczeniowe itp., będzie traktowane jako naruszające prawa osób trzecich, a w konsekwencji nieważne.

Ponadto **zakładowy układ zbiorowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających** w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 8 UZPU). Pojęcie osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy zostało zdefiniowane w Kodeksie pracy, w art. 128 § 2 pkt 2. Zgodnie z tym przepisem **pracownikami zarządzającymi** w imieniu pracodawcy zakładem pracy są pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi. Wyłączenie to jest wyłączeniem podmiotowo-przedmiotowym, albowiem dotyczy, z jednej strony, określonej ustawowo kategorii pracowników, a z drugiej strony – ogranicza możliwość regulacji jedynie w sferze wynagrodzeniowej. Oznacza to, że osoby te mogą być objęte zakładowym układem zbiorowym pracy, z wyłączeniem uregulowań odnoszących się do warunków wynagradzania.

C. Zawieranie układów zbiorowych pracy

Zawarcie układu zbiorowego następuje w drodze rokowań (art. 9 UZPU).

Uprawnionymi do rokowań nad zawarciem ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są, zgodnie z art. 9 ust. 3 UZPU:

1) ze strony organizacji związkowych – ponadzakładowa organizacja związkowa;
2) ze strony pracodawców: organizacja pracodawców lub pracodawcy, jeżeli układ ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców, lub odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych, lub właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych.

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy z pracodawcami lub organizacją pracodawców zawierają wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe lub co najmniej wszystkie reprezentatywne ponadzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad zawarciem tego układu.

www.testy-prawnicze.pl

Reprezentatywność ponadzakładowej organizacji związkowej określa się zgodnie z art. 25^2 ust. 1 ZwZawU, według którego przymiot ten posiada ponadzakładowa organizacja związkowa:

1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy z 24.7.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.),
2) zrzeszająca co najmniej 15% ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu, niemniej jednak niż 10 000 osób wykonujących pracę zarobkową, lub
3) zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

Z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności ponadzakładowa organizacja związkowa występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie. Orzeczenie sądu w tej sprawie ma zapaść w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku w trybie przepisów o postępowaniu nieprocesowym. Uczestnikiem postępowania o stwierdzenie reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej jest każdy zainteresowany podmiot, którego praw dotyczy wynik postępowania, uczestniczący w tym postępowaniu (art. 510 § 1 KPC). Uczestnikami tego postępowania mogą być wszystkie podmioty mające zdolność układową (związki zawodowe oraz pracodawca).

Jeżeli ponadzakładowy układ zbiorowy pracy ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców, zawierają go wszystkie międzyzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad zawarciem tego układu.

Z inicjatywą zawarcia zakładowego układu zbiorowego może wystąpić każda zakładowa organizacja związkowa lub międzyzakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest zobowiązany powiadomić o tym wszystkie podmioty, które zgodnie z jego najlepszą wiedzą mogą być stroną tego układu, w celu przystąpienia do rokowań.

Zakładowe układy zbiorowe zawierają z pracodawcą wszystkie organizacje związkowe lub co najmniej wszystkie reprezentatywne zakładowe lub międzyzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad zawarciem tego układu (art. 13 ust. 1 UZPU).

Należy podkreślić, że zgodnie z art. 25^1 ZwZawU **uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują** organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami u pracodawcy lub innymi niż pracownicy wykonującymi pracę, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Obowiązkiem organizacji związkowej jest przedstawianie pracodawcy, co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, pracodawcy informacji o liczbie członków. Jeśli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do kilku organizacji związkowych, może być uwzględniona jedynie jako członek jednej przez niego wskazanej. Jeżeli organizacja związkowa została utworzona w ciągu okresu sprawozdawczego, to pierwszą informację o liczbie członków

www.testy-prawnicze.pl

organizacja związkowa powinna złożyć w terminie 2 miesięcy od dnia jej utworzenia, co nie wyłącza obowiązku składania informacji na koniec każdego półrocza. Podkreślić należy, że organizacji związkowej, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których mowa, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków. Dodać należy, że na pisemny wniosek innej organizacji związkowej pracodawca udostępnia informację o liczbie członków danej organizacji. Informacja o liczbie członków może stanowić podstawę do wniesienia w ciągu 30 dni od dnia podania informacji zastrzeżenia do sądu. Zmiany stanu liczbowego, które nastąpią w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na uprawnienia, jakie przysługują zakładowej organizacji związkowej.

Zgodnie z art. 25^3 ZwZawU **reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest zakładowa organizacja związkowa**:

1) będąca jednostką organizacyjną lub organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub
2) zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia powyższych wymogów, reprezentatywną jest organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy. Dodać należy, że przy ustalaniu liczby członków bierze się pod uwagę wyłącznie tych należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego.

Każda zakładowa organizacja związkowa może przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania **zastrzeżenia co do reprezentatywności** danej zakładowej organizacji związkowej. Prawo takie przysługuje także pracodawcy (art. 25^1 ust. 7 w zw. z art. 25^3 ust. 8 ZwZawU). Zakładowa organizacja związkowa, wobec której takie zastrzeżenie zostało zgłoszone, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy – z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku w trybie przepisów o postępowaniu nieprocesowym.

Warunkiem prowadzenia rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej. Jeżeli osoby wykonujące pracę zarobkową, dla których ma być zawarty układ zbiorowy pracy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania nad jego zawarciem prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy, nie krótszym niż jeden miesiąc od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia tego układu,

www.testy-prawnicze.pl

nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione te organizacje związkowe, które do nich przystąpiły.

Zasada dobrowolności przystępowania do negocjacji doznaje częściowego ograniczenia, albowiem zgodnie z art. 10 ust. 6 UZPU **strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań**, jeżeli będą one miały na celu:

1) zawarcie układu dla osób wykonujących pracę zarobkową dotychczas nim nieobjętych;
2) zmianę układu uzasadnioną istotną zmianą sytuacji ekonomicznej lub finansowej pracodawcy lub pogorszeniem się sytuacji materialnej osób wykonujących pracę zarobkową; a także
3) przedłużenie obowiązywania układu albo zawarcia nowego układu, jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 2 miesiące przed upływem okresu, na który układ został zawarty, albo po dniu jego wypowiedzenia.

Każda ze stron jest obowiązana prowadzić **rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznych interesów drugiej strony – tzw. zasada lojalności** (art. 9 ust. 5 UZPU). Zgodnie z tą zasadą związki zawodowe powinny, prowadząc rokowania, powstrzymywać się od zgłaszania postulatów, których realizacja w oczywisty sposób przekraczałaby możliwości finansowe pracodawcy, natomiast pracodawca powinien uwzględniać postulaty związkowe uzasadnione swoją sytuacją ekonomiczną. Każda ze stron jest ponadto **obowiązana szanować interesy osób wykonujących pracę zarobkową oraz emerytów i rencistów, nieobjętych układem zbiorowym pracy**.

W trakcie rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy strony mogą także zdecydować o udziale **mediatora**, którego zadaniem jest udzielenie pomocy stronom w osiągnięciu porozumienia co do treści tego układu.

Aby rokowania były efektywne, prowadzące je strony muszą posiadać **niezbędne informacje** przede wszystkim objęte sprawozdawczością GUS-u, zwłaszcza w zakresie możliwości finansowych pracodawcy (art. 12 ust. 1 UZPU). Ustawodawca nałożył na przedstawicieli związków zawodowych **obowiązek nieujawniania** uzyskanych od pracodawcy **informacji**, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji lub których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Na żądanie każdej ze stron może być powołany ekspert, którego zadaniem jest przedstawienie opinii w sprawach związanych z przedmiotem rokowań (koszty co do zasady pokrywa strona, która żądała powołania eksperta – art. 12 ust. 3 UZPU).

Wszelkie **kwestie sporne** pojawiające się w trakcie prowadzonych rokowań mogą być przez strony rozstrzygane dowolnie, np. w drodze postępowania arbitrażowego.

Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nieokreślony lub na czas określony (art. 14 UZPU). Przed upływem obowiązywania układu zawartego na czas

www.testy-prawnicze.pl

określony strony mogą zdecydować o przedłużeniu terminu jego obowiązywania na czas określony albo na czas nieokreślony.

Zmiany do układu wprowadza się **w drodze protokołów dodatkowych**, do których stosuje się odpowiednio zasadniczą część przepisów dotyczących układu (art. 2 pkt 3, art. 20 UZPU).

D. Rejestr układów zbiorowych pracy

Zgodnie z art. 31 UZPU **układy mają podlegać zgłoszeniu do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP), pod rygorem niewywoływania skutków prawnych**. KEUZP będzie prowadzony w formie systemu teleinformatycznego przez ministra właściwego do spraw pracy i ma zostać stworzony w terminie do 13.12.2027 r. (art. 52 UZPU). Do czasu utworzenia KEUZP obowiązek zgłoszenia układu realizuje się poprzez przesłanie wymaganych informacji drogą elektroniczną do ministra właściwego ds. pracy.

Minister właściwy ds. pracy **nie dokonuje weryfikacji treści zgłoszonego układu** pod względem jego zgodności z przepisami prawa pracy (art. 32 ust. 1 UZPU).

Pracownik, inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową, emeryt, rencista, organizacja związkowa lub pracodawca, objęci postanowieniami układu zbiorowego pracy, inspektor pracy lub prokurator **mogą wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie, czy treść układu zbiorowego pracy jest zgodna z przepisami prawa pracy lub czy układ został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu** (art. 22 UZPU). Wniesienie wniosku nie wstrzymuje wejścia w życie ani stosowania układu zbiorowego. Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów o postępowaniu nieprocesowym, a stronami tego postępowania są wnioskodawca oraz strony układu zbiorowego. Sąd bada zgodność układu zbiorowego pracy z przepisami prawa pracy niezależnie od zakresu wniosku. W razie stwierdzenia naruszenia prawa sąd orzeka o nieobowiązywaniu układu zbiorowego pracy w całości albo w części od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

E. Wejście w życie układu zbiorowego pracy

Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem prawidłowo dokonanego zgłoszenia do KEUZP (art. 16 ust. 1 UZPU).

Z dniem wejścia w życie postanowień układu zbiorowego pracy zgodnie z art. 16 ust. 4–7 UZPU **korzystniejsze postanowienia układu zastępują z mocy prawa** wynikające z przepisów prawa pracy dotychczasowe warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy lub dotychczasowe warunki aktu będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej (**zasada automatyzmu**). **Postanowienia układu mniej korzystne** dla pracowników wprowadza się w drodze porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia zmieniającego (**zasada uprzywilejowania pracownika**). Zasada ta ma zastosowanie do stosunków pracy powstałych zarówno przed zawarciem układu, jak i w trakcie jego obowiązywania.

www.testy-prawnicze.pl