

# KODEKS PRACY

Komentarz

Ustawy towarzyszące  
z orzecznictwem

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska

---

---

KOMENTARZE

WYDANIE **13**

---

# KODEKS PRACY

## Komentarz Ustawy towarzyszące z orzecznictwem

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska

---

---

KOMENTARZE

Zamów książkę w księgarni internetowej

**profinfo.pl**  
księgarnia internetowa

WYDANIE

**13**

Stan prawny na 15 sierpnia 2023 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Violet Design Wioletta Kowalska

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Komentarze do poszczególnych części napisali:

Kazimierz Jaśkowski – art. 3–3<sup>1</sup>, art. 9–9<sup>1</sup>, art. 18, dział II, art. 101<sup>1</sup>–101<sup>4</sup>,  
działy V–VII, XI, XIV

Eliza Maniewska – dział I (z wyjątkiem art. 3–3<sup>1</sup>, art. 9–9<sup>1</sup>, art. 10, 11, 18),  
działy III–IV (z wyjątkiem art. 101<sup>1</sup>–101<sup>4</sup>), działy VIII–X, XII–XIII, XV

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska – art. 10, 11

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność

Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2023

ISBN 978-83-8328-748-5

13. wydanie

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. +48 728 313 462

e-mail: [PL-ksiazki@wolterskluwer.com](mailto:PL-ksiazki@wolterskluwer.com)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

## OD AUTORÓW

Przedstawiamy Państwu trzynaste wydanie *Komentarza*, napisanego przede wszystkim z myślą o stosowaniu prawa pracy w praktyce. Składa się on z dwóch części.

Pierwsza zawiera komentarz do Kodeksu pracy. W uwagach do poszczególnych artykułów omówiliśmy także szczegółowo rozporządzenia wykonawcze i ustawy związane z komentowanym przepisem. Szeroko przedstawiamy orzecznictwo Sądu Najwyższego, również nieopublikowane, a także relewantne orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. W związku z rodzącą się nową gałęzią prawa – prawem zatrudnienia, komentujemy także instytucje, które stanowią załączek tej nowej dziedziny związane głównie z zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych (np. minimalna stawka godzinowa; zakaz konkurencji; zakaz dyskryminacji; wypowiedzenie umowy; prawo zrzeszania się w związkach zawodowych; informowanie o przejrzystych i przewidywalnych warunkach pracy). Zawarte są także informacje o stosowaniu wobec pracowników ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. W drugiej części zamieściliśmy ustawę o związkach zawodowych oraz ustawę o grupowych zwolnieniach, jako najczęściej stosowane w praktyce ustawy okołokodeksowe. Uzupełniamy je wyborem istotnych orzeczeń Sądu Najwyższego.

Książkę kończy indeks rzeczowy.

*Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska*

Warszawa, sierpień 2023 r.

CZĘŚĆ PIERWSZA  
**Komentarz**

# USTAWA

z 26.06.1974 r.

## Kodeks pracy<sup>1</sup>

(tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)

---

<sup>1</sup> Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich:

- 1) dyrektywy 83/477/EWG z 19.09.1983 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 8 dyrektywy 80/1107/EWG) (Dz.Urz. WE L 263 z 24.09.1983, ze zm.),
- 2) dyrektywy 86/188/EWG z 12.05.1986 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie hałasu w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 137 z 24.05.1986),
- 3) dyrektywy 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 183 z 29.06.1989),
- 4) dyrektywy 89/654/EWG z 30.11.1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989),
- 5) dyrektywy 89/655/EWG z 30.11.1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989, ze zm.),
- 6) dyrektywy 89/656/EWG z 30.11.1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochrony osobistej (trzecia dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989),
- 7) dyrektywy 90/269/EWG z 29.05.1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników (czwarta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156 z 21.06.1990),

- 8) dyrektywy 90/270/EWG z 29.05.1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156 z 21.06.1990),
- 9) dyrektywy 90/394/EWG z 28.06.1990 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 196 z 26.07.1990, ze zm.),
- 10) dyrektywy 91/322/EWG z 29.05.1991 r. w sprawie ustalenia indykatywnych wartości granicznych w wykonaniu dyrektywy 80/1107/EWG w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 177 z 5.07.1991),
- 11) dyrektywy 91/383/EWG z 25.06.1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 206 z 29.07.1991),
- 12) dyrektywy 91/533/EWG z 14.10.1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288 z 8.07.1992),
- 13) dyrektywy 92/57/EWG z 24.06.1992 r. w sprawie wprowadzenia w życie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscach tymczasowych lub ruchomych budów (ósma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 14) dyrektywy 92/58/EWG z 24.06.1992 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (dziewiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 15) dyrektywy 92/85/EWG z 19.10.1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 348 z 28.11.1992),
- 16) dyrektywy 93/104/WE z 23.11.1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 307 z 13.12.1993),
- 17) dyrektywy 94/33/WE z 22.06.1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. WE L 216 z 20.08.1994),
- 18) dyrektywy 96/34/WE z 3.06.1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ (Dz.Urz. WE L 145 z 19.06.1996),
- 19) (uchylony),
- 20) dyrektywy 97/80/WE z 15.12.1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.Urz. WE L 14 z 20.01.1998),
- 21) dyrektywy 98/24/WE z 7.04.1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 131 z 5.05.1998),
- 22) dyrektywy 99/70//WE z 28.06.1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców

- (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 175 z 10.07.1999),
- 23) dyrektywy 1999/92/WE z 16.12.1999 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (piętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 23 z 28.01.2000),
  - 24) dyrektywy 2000/34/WE z 22.06.2000 r. zmieniającej dyrektywę 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w celu objęcia sektorów i działalności wyłączonej z tej dyrektywy (Dz.Urz. WE L 195 z 1.08.2000),
  - 25) dyrektywy 2000/39/WE z 8.06.2000 r. ustanawiającej pierwszą listę indykatorywnych wartości granicznych narażenia na czynniki zewnętrzne podczas pracy – w związku z wykonaniem dyrektywy Rady 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 142 z 16.06.2000),
  - 26) dyrektywy 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L 180 z 19.07.2000),
  - 27) dyrektywy 2000/54/WE z 18.09.2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 262 z 17.10.2000),
  - 28) dyrektywy 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 2.12.2000),
  - 29) dyrektywy 2002/44/WE z 25.06.2002 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (wibracji) (szesnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 177 z 6.07.2002),
  - 30) dyrektywy 2003/10/WE z 6.02.2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 42 z 15.02.2003),
  - 31) dyrektywy 2010/18/UE z 8.03.2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.Urz. UE L 68 z 18.03.2010, s. 13),
  - 32) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.06.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 186 z 11.07.2019, s. 105),
  - 33) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 188 z 12.07.2019, s. 79).

Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej, zamieszczone w niniejszej ustawie – z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej – dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej – wydanie specjalne.

---

Odnośnik nr 1 zmieniony przez art. 1 pkt 1 ustawy z 9.03.2023 r. (Dz.U. poz. 641) zmieniającej nin. ustawę z dnia 26.04.2023 r.



**PREAMBUŁA**  
**(uchylona)**

# DZIAŁ PIERWSZY

## Przepisy ogólne

### ROZDZIAŁ I

#### Przepisy wstępne

#### Art. 1. [Zakres regulacji]

**Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.**

1. Kodeks pracy jest **aktem równorzędnym** z innymi aktami rangi ustawowej. Z nadania ustawie nazwy „Kodeks” nie wynika jej formalna nadrzędność wobec innych ustaw (zob. art. 5 i 9 k.p.). Kodeks jest jednakże najważniejszym źródłem prawa w sensie faktycznym i z tego względu, interpretując przepisy innych ustaw – w razie wątpliwości – należy rozumieć je w sposób zgodny z Kodeksem.

2. Kodeks poza prawami i obowiązkami pracowników i pracodawców reguluje jeszcze **inne zagadnienia**: nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy (art. 18<sup>4</sup>–18<sup>5</sup>), sprawy związane z reprezentacją interesów zbiorowych pracodawców i pracowników, a także współzarządzaniem zakładem pracy (art. 18<sup>1</sup>–18<sup>3</sup>), dotyczące układów zbiorowych pracy (art. 238–241<sup>30</sup>), odpowiedzialności wobec państwa za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281–283) oraz rozpoznawania sporów ze stosunku pracy (art. 242–265). Częściowo reguluje także sytuację prawną osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 22<sup>1b</sup>, 302–304<sup>3</sup>), w tym także przez dzieci (art. 304<sup>5</sup>). Na mocy art. 21 ust. 3 u.z.z. od 1.01.2019 r. przepisy działu jedynastego k.p. o układach zbiorowych stosuje się odpowiednio do innych niż

pracownicy **osób wykonujących pracę zarobkową** oraz ich pracodawców i do organizacji zrzeszających te podmioty.

Poza regulację praw i obowiązków stron stosunku pracy wykraczają także przepisy Kodeksu określające publicznoprawne obowiązki organów powołanych do ochrony porządku publicznego, ciężące na nich w zakresie badania trzeźwości i obecności w organizmach pracowników środków działających podobnie do alkoholu (art. 22<sup>1d</sup> i 22<sup>1f</sup>); por. także art. 237<sup>14</sup>.

3. Niektóre ważne zagadnienia dotyczące stosunku pracy są uregulowane **poza Kodeksem pracy**. Dotyczy to w szczególności zwolnień pracowników z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zob. zamieszczona w drugiej części *Komentarza* ustawa o grupowych zwolnieniach). Co do stosowania Kodeksu cywilnego do stosunku pracy zob. art. 300.

4. Od 1.05.2004 r. obowiązują – jako część polskiego systemu prawnego – przepisy Unii Europejskiej (zob. uw. 15 do art. 9).

5. Prawo właściwe dla międzynarodowych zobowiązań umownych, w tym zobowiązań ze stosunku pracy, w aktualnym stanie prawnym określa rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17.06.2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.Urz. UE L 177, s. 6, ze zm.) oraz art. 28 ustawy z 4.02.2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 503).

## Art. 2. [Definicja pracownika]

**Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.**

1.1. Pracownikiem może być tylko **osoba fizyczna**, gdyż jej obowiązkiem jest osobiste wykonywanie pracy. Osoby wykonujące pracę w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy (np. na podstawie umowy zlecenia) nie są pracownikami (zob. uw. 8 do art. 22).

1.2. Pojęcie **osoby wykonującej pracę zarobkową** oznacza pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek

pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy. Jest ono zdefiniowane w art. 1<sup>1</sup> pkt 1 u.z.z. w brzmieniu nadanym od 1.01.2019 r. przez nowelizację tej ustawy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1608) i stosuje się je w **zbiorowym prawie pracy**: w ustawie o związkach zawodowych i innych przypadkach wskazanych ustawowo, zob. niżej uw. 1.2 do art. 3. Do osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy należy w szczególności zaliczyć osoby wykonujące odpłatnie pracę na podstawie umowy zlecenia, nienazwanej umowy o świadczenie usług, do której odpowiednio stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.), umowy agencyjnej (art. 758 i n. k.c.) i umowy o wykonywanie pracy nakładczej (art. 303 § 1 k.p.).

Osoba fizyczna wykonująca pracę jest określona w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych jako „**zatrudniony**” (zob. uw. 1.4 do art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3c</sup>). W tym przypadku obejmuje ono pracowników (z wyjątkami) i wykonawców pracy na podstawie wymienionych umów cywilnych. Natomiast w innym znaczeniu pojęcie „zatrudniony” użyte jest w art. 3 pkt 5 u.o.h., gdzie obejmuje ono tylko wykonawców pracy na podstawie wymienionych w nim umów cywilnych (zob. uw. 6 do art. 151<sup>9b</sup>). Kolejnym określeniem posłużono się w art. 26<sup>1</sup> k.p., w którym mowa jest o „stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy”.

**2.** Nie ma w prawie pracy **górnej granicy** wieku pracownika. Osiągnięcie wieku emerytalnego nie jest przeszkodą do kontynuowania zatrudnienia. Jak przyjął SN (7) w uchwale z 21.01.2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009/19–20, poz. 248, osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.). Zob. także uwagi do art. 11<sup>2</sup>, 11<sup>3</sup> i 18<sup>3a</sup>–18<sup>3c</sup> oraz art. 45.

**3. Dolna granica wieku** – co do zasady – wynosi 18 lat (art. 22 § 2 k.p.). Zatrudnianie osób w wieku od 15 do 18 lat (młodocianych) jest dopuszczalne jedynie przy zachowaniu szczególnych warunków (zob. art. 190 i n.). Zatrudnianie dzieci reguluje art. 304<sup>5</sup>.

4. Wskazane w tym przepisie podstawy powstania stosunku pracy (art. 22 k.p.) to: umowa o pracę – art. 25 i n., powołanie – art. 68, wybór – art. 73, mianowanie – art. 76 oraz spółdzielcza umowa o pracę – art. 77.

5. Pojęcie **pracownika tymczasowego** określa art. 2 pkt 2 u.z.p.t. (zob. uw. 8.4 do art. 22).

**6. Pracownikiem niepełnosprawnym** jest osoba pozostająca w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p., będąca osobą niepełnosprawną w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, której niepełnosprawność jest potwierdzona jednym z orzeczeń wskazanych w tej ustawie.

Zgodnie z art. 1 u.r.o.n. osoby niepełnosprawne to osoby, których niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem:

- o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności: znacznego, umiarkowanego lub lekkiego, lub
- o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów, lub
- o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16. roku życia.

Zgodnie z art. 5 u.r.o.n. orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o:

- całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2, i niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 u.e.r. traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 u.e.r., jest traktowane na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2 u.e.r., jest traktowane na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
- częściowej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 3, oraz celowości przekwalifikowania, o którym mowa w art. 119 ust. 2 i 3 u.e.r., jest traktowane na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

na pogląd SN przedstawiony w wyroku z 20.01.2011 r., I PK 135/10, LEX nr 794776. Stwierdzono w nim, że naruszenie zasad współzycia społecznego przez stronę stosunku prawnego żądającą udzielenia jej ochrony na podstawie art. 8 k.p. nie usprawiedliwia zaniechania przez sąd rozpoznający sprawę dokładnego ustalenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy oraz porównania, rozważenia i oceny zachowania się obu stron i wyprowadzenia stąd wniosków co do zasadności postawienia przez stronę zarzutu nadużycia prawa podmiotowego wynikającego z naruszenia zasad współzycia społecznego przez drugą z nich. Upraszczając to stanowisko, można przyjąć, że strona naruszająca zasady współzycia społecznego w stopniu niewielkim może postawić drugiej stronie zarzut naruszenia tych zasad, jeżeli jest ono znaczne.

Na podstawie art. 8 k.p. orzecznictwo przyjmuje stosowanie zasady „czystych rąk” w ograniczonej postaci. Polega ona na tym, że naruszenie prawa i/lub zasad współzycia społecznego przez stronę stosunku pracy nie pozbawia jej możliwości żądania ochrony z powodu naruszenia zasad współzycia społecznego przez drugą stronę, ale waga naruszeń strony żądającej ochrony musi być znacząco niższa od naruszeń strony dochodzącej roszczenia (zob. np. postanowienie z 26.05.2020 r., I PK 145/19, LEX nr 3028843 i powołany wyżej wyrok I PK 135/10). Pogląd ten opiera się na zasadach sprawiedliwości i ustalonym od początku obowiązywania art. 8 k.p. i art. 5 k.c. stanowisku, że stosowanie zasad współzycia społecznego wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy.

Przykład realizacji zasady „czystych rąk” został wskazany przez SN w wyroku z 10.01.2023 r., III PSKP 2/22, OSNP 2023/8, poz. 82. W sprawie o przywrócenie do pracy realizacja tej zasady wymagała rozważenia przez sąd wszystkich okoliczności sprawy leżących zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy, w tym dotyczących ciężaru naruszenia przez pracownika jego obowiązków, wyciągnięcia wcześniej przez pracodawcę konsekwencji z tytułu większości ze sformułowanych zarzutów, oceny, czy pracownik był jedyną osobą odpowiedzialną za stwierdzone nieprawidłowości, a także pominięcia przez pracodawcę konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy z zakładową organizacją związkową.

**Art. 9.** [Źródła prawa pracy]

§ 1. Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

§ 2. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 3. Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

§ 4. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

1. Artykuł 8 **Konstytucji RP** stanowi, że jest ona najwyższym prawem Rzeczypospolitej Polskiej (ust. 1). Przepisy Konstytucji stosuje się bezpośrednio, chyba że Konstytucja stanowi inaczej (ust. 2). Wynika stąd, że żaden przepis prawa z nią sprzeczny nie może być stosowany, a wykładnia całego systemu prawnego powinna być dokonywana w zgodzie z Konstytucją RP.

2. Drugie miejsce w hierarchii źródeł prawa zajmują **umowy międzynarodowe**, ratyfikowane przez Polskę za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie i ogłoszone w Dzienniku Ustaw (art. 91 Konstytucji RP). Przepis ten dotyczy umów międzynarodowych ratyfikowanych po dniu wejścia w życie Konstytucji (17.10.1997 r.). Jednakże z przepisów przejściowych Konstytucji RP wynika, że ratyfikowane przez Polskę przed tym dniem umowy międzynarodowe dotyczące praw pracowników zajmują to samo miejsce w systemie źródeł prawa. Zgodnie bowiem z art. 241 ust. 1 Konstytucji RP tego rodzaju umowy, jako dotyczące wolności i praw określonych w Konstytucji (art. 89 ust. 1 pkt 2), jeżeli były ratyfikowane i ogłoszone w Dzienniku Ustaw, uważa się za umowy ratyfikowane za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie.

Dotyczy to np. Konwencji MOP nr 87 i 98. W systemie źródeł prawa zajmują one miejsce między Konstytucją a Kodeksem pracy i innymi ustawami.

Także ponadustawową moc ma prawo stanowione przez organizację międzynarodową, jeżeli wynika to z ratyfikowanej przez Polskę umowy konstytuującej tę organizację (art. 91 ust. 3 Konstytucji RP). Dotyczy to w szczególności prawa Unii Europejskiej, zob. niżej uw. 15.

3. Nieratyfikowana umowa międzynarodowa nie jest źródłem prawa. Jak przyjął SN w wyroku z 29.11.2000 r., I PKN 107/00, OSNAPiUS 2001/5, poz. 162, umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzona w Bonn 31.01.1990 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 98, poz. 474 ze zm.) nie jest źródłem powszechnie obowiązującego prawa i nie zawiera przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 18 k.p.

4. Trzecie miejsce w hierarchii źródeł prawa pracy zajmują **Kodeks pracy i inne ustawy** regulujące prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców (w odniesieniu do mechanizmu działania ustawy zob. uw. 10.3 do art. 42). Kolejne miejsce zajmują **rozporządzenia** wydane przez organy wskazane w Konstytucji, na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania (art. 87 ust. 1 i art. 92 ust. 1 Konstytucji RP). Są one najniższym rangą źródłem prawa w rozumieniu Konstytucji RP.

5. Omawiany artykuł przewiduje jeszcze inne źródła prawa, specyficzne dla prawa pracy. Jest to dopuszczalne, jeśli przyjmie się pogląd, że katalog źródeł prawa przewidziany w art. 87 Konstytucji RP nie jest zamknięty.

Tymi szczególnymi (inaczej: autonomicznymi) źródłami prawa pracy są:

- a) układy zbiorowe pracy,
- b) inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe,
- c) regulaminy,
- d) statuty.

Nie mogą one być mniej korzystne dla pracownika także w stosunku do umów międzynarodowych ratyfikowanych w trybie zwykłym (tj. bez zgody Sejmu wyrażonej w ustawie).



6. Przepis art. 9 wprowadza hierarchię tych autonomicznych źródeł prawa oraz mechanizm rozwiązywania sprzeczności między nimi, oparty na **zasadzie uprzywilejowania pracownika**.

Najwyższe rangą są **ustawy i rozporządzenia**. Żadne szczególne źródło prawa pracy nie może być od nich mniej korzystne dla pracownika (co do mechanizmu ich obowiązywania zob. uw. 10.3 do art. 42).

W drugiej kolejności obowiązują **układy zbiorowe pracy i porozumienia oparte na ustawie**, a w trzeciej – **regulaminy i statuty**. Żaden z tych aktów nie może być dla pracownika mniej korzystny niż akt wyższego rzędu.

Przepisy rangi ustawowej mogą przewidywać wyjątki od tej hierarchii. Na przykład art. 151 § 4 dopuszcza ustalenie w układzie zbiorowym pracy albo w regulaminie pracy (a także w umowie o pracę) „innej” – czyli także wyższej – liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż przewidziany w § 3 tego artykułu limit 150 godzin (zob. też uw. 10.2.5 do niniejszego artykułu).

Według wyroku SN z 4.02.2011 r., II PK 187/10, OSNP 2012/7–8, poz. 89, korzystny charakter postanowień zakładowego prawa pracy, przy uwzględnieniu swoistego bilansu zysków i strat dla pracownika, niekoniecznie musi polegać na przyznaniu dodatkowych lub wyższych świadczeń niż gwarantowane przez przepisy powszechnie obowiązujące. Może też sprowadzać się do powstrzymania pracodawcy z realizacją jego roszczeń wobec pracownika.

7. Przepis § 4 jest częścią regulacji (obok art. 18 § 3 oraz art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3e</sup>) dotyczących **równego traktowania w zakresie zatrudnienia**. Obowiązują one od 1.01.2004 r. (zob. też art. 11<sup>2</sup> oraz uw. 4 do art. 240 dotyczącego układów zbiorowych).

Wydaje się, że wprowadzona tym przepisem **sankcja nieobowiązywania** postanowień naruszających zasadę równego traktowania nie powinna mieć zastosowania w odniesieniu do całych postanowień przyznających pewne uprawnienia pracownikom. Na przykład, jeżeli – bez racjonalnego uzasadnienia – są przewidziane pewne dodatki do wynagrodzenia, które są wyższe dla kobiet niż dla mężczyzn, zastosowanie sankcji przewidzianej w § 4 do

całych postanowień spowodowałyby pozbawienie obu grup pracowników prawa do tych dodatków. W takiej sytuacji należy stosować ten przepis tylko w odniesieniu do części tych postanowień, tj. uznać za nieobowiązujące zastrzeżenie, że mężczyźni mają prawo do niższego dodatku. Skutkiem tego będzie nabycie przez nich prawa do wyższego dodatku. Dlatego orzecznictwo SN przyjmuje, że pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych pracownikom traktowanym lepiej, zob. np. wyroki SN: z 12.09.2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007/17–18, poz. 246; z 16.11.2017 r., I PK 274/16, LEX nr 2435670.

Podzielam pogląd sugerujący konieczność zachowania ostrożności w ocenie naruszenia zasady równego traktowania w odniesieniu do porozumień partnerów społecznych, wynikający z wyroku z 6.12.2012 r., I PK 128/12, OSNP 2013/19–20, poz. 225. Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że w sprawach dotyczących równego traktowania pracowników w odniesieniu do ich uprawnień zapisanych w porozumieniach zbiorowych konieczne jest uwzględnianie autonomii zbiorowej woli pracowników reprezentowanych przez związek zawodowy, uzasadniające założenie, że ukształtowane w nich prawa są zgodne z odpowiednio wyważonymi indywidualnymi interesami reprezentowanych pracowników i grupy pracowniczej jako takiej.

Wskazana wyżej konieczność uwzględniania autonomii woli partnerów społecznych modyfikuje kryteria oceny hierarchicznej zgodności aktów prawnych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, które zostały wyjaśnione w wyroku SN z 17.09.2020 r., II PK 6/19, OSNP 2021/6, poz. 60. Ponadto wyrok dotyczy tylko stosunku ustawy do Konstytucji RP, a więc stosując zawarte w nim wskazania do oceny autonomicznych źródeł prawa pracy (§ 4) należy odnosić je także do zgodności tych źródeł z ustawą. W tym wyroku SN stwierdził – z odwołaniem się do orzecznictwa TK – że różnicowanie podmiotów prawa charakteryzujących się wspólną cechą istotną nie narusza zasady równości, ale niezbędnym warunkiem jest jasno sformułowane kryterium różnicowania. Kryterium musi mieć charakter relewantny, czyli pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma i ma służyć realizacji tego celu i treści. Wprowadzone różnicowanie musi mieć zatem charakter racjonalnie uzasadniony, a kryterium różnicowania pozostawać w racjonalnej proporcji do wagi interesów, które zostają naruszone w wyniku nierównego

traktowania podmiotów podobnych. Musi ponadto pozostawać w związku z zasadami, wartościami i normami konstytucyjnymi uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych.

W wyroku z 11.10.2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006/17–18, poz. 267, SN stwierdził, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy mogą wyłączać z podmiotowego zakresu jego regulacji określoną grupę pracowników, jeżeli nie narusza to zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4). W wyroku z 10.05.2006 r., III PK 18/06, OSNP 2007/9–10, poz. 126, przyjęto, że przyznanie w prawie zakładowym dodatkowych świadczeń pracownikom przechodzącym na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne wyłącza zasadność zarzutu dyskryminacji pozostałych zwalnianych pracowników (art. 9 § 4). Analogicznie stwierdzono w wyroku z 23.05.2012 r., I PK 173/11, OSNP 2013/9–10, poz. 125. Z kolei w wyroku z 12.09.2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007/17–18, poz. 246, SN uznał, że postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy przyznające w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyższą odprawę pracownikowi zwalnianemu z pracy później niż pracownikowi zwalnianemu wcześniej narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> i 18<sup>3a</sup>). Pracownikowi zwalnianemu z pracy wcześniej przysługuje w takiej sytuacji odprawa w wysokości nie niższej niż pracownikowi zwalnianemu później (art. 9 § 4).

Natomiast w uchwale z 20.03.2014 r., III PZP 1/14, OSNP 2014/8, poz. 111, SN przyjął, że zbiorowe porozumienie prywatyzacyjne może uzależnić prawo do części świadczenia prywatyzacyjnego, przysługującego pracownikowi wyłącznie z tytułu zatrudnienia u prywatyzowanego pracodawcy, od pozostawania w stosunku pracy w terminie jej wypłaty (art. 9 § 1 i 4). Według wyroku SN z 20.05.2011 r., II PK 288/10, LEX nr 898698, postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów płacowych dotyczące nabycia prawa do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę wyrażoną w art. 9 § 4. Wykluczenie ze stażu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresów pracy tylko dlatego, że była ona wykonywana w prywatnym zakładzie pracy, uzasadnia zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu (zob. też wyrok SN z 14.05.2012 r., I PK 174/11, LEX nr 1168125). Zgodnie z wyrokiem SN z 27.06.2013 r., I PK 28/13, OSNP 2014/5, poz. 66, nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.) wyłączenie ze stażu pracy, od którego zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej,

W 13. wydaniu komentarza omówiono zmienione oraz nowe przepisy Kodeksu pracy dotyczące w szczególności: umów na okres próbny i na czas określony, zatrudnienia równoległego (dodatkowego), kontroli trzeźwości pracownika, pracy zdalnej, wielu nowych obowiązków informacyjnych pracodawcy, elastycznej organizacji pracy oraz urlopu opiekuńczego i innych uprawnień pracownika związanych z rodzicielstwem.

Przepisy są komentowane przystępnie, bez nadmiernych rozważań teoretycznych, i zilustrowane orzecznictwem Sądu Najwyższego (także niepublikowanym), Trybunału Konstytucyjnego, Trybunału Sprawiedliwości UE oraz Naczelnego Sądu Administracyjnego. Zawarto tu również informacje o opodatkowaniu świadczeń pracowniczych. W drugiej części publikacji zostały zamieszczone dwie najczęściej stosowane ustawy okołokodeksowe – o związkach zawodowych oraz zwolnieniach grupowych – wraz z wyborem najistotniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego. Całość uzupełnia rozbudowany indeks rzeczowy.

Książka jest przeznaczona dla sędziów, adwokatów i radców prawnych. Zainteresuje ponadto pracowników działów HR oraz działaczy związkowych. Ze względu na przystępność, zwartość i uporządkowanie problemowe treści może być także pomocna w dydaktyce.

**Kazimierz Jaśkowski** – doktor nauk prawnych; w latach 1994–2014 sędzia Sądu Najwyższego w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych, obecnie w stanie spoczynku; autor wielu publikacji z zakresu prawa pracy.

**Eliza Maniewska** – doktor nauk prawnych; w latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio jako członek Biura Studiów i Analiz SN; radca prawny, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego; autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy.



Kup e-book i czytaj  
w aplikacji Smarteca



**ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA: +48 801 044 545  
ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL  
WWW.PROFINFO.PL

