

# KODEKS PRACY

Komentarz

Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka, Michał Raczkowski  
Wojciech Ostaszewski, Agnieszka Zwolińska

---

---

KOMENTARZE

WYDANIE **4**

---

# KODEKS PRACY

Komentarz

Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka, Michał Rączkowski  
Wojciech Ostaszewski, Agnieszka Zwolińska

---

---

KOMENTARZE

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo.pl**  
księgarnia internetowa

WYDANIE

**4**

Stan prawny na 20 marca 2024 r.

Wydawczyni  
Anna Kieszek-Sobczyńska

Redaktorka prowadząca  
Joanna Tchorek

Opracowanie redakcyjne  
Joanna Ośka

Projekt okładek serii  
Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Komentarze do poszczególnych artykułów napisali:

Małgorzata Gersdorf – art. 68–77, 291–295

Małgorzata Gersdorf, Wojciech Ostaszewski – art. 30–43, 67<sup>18</sup>–67<sup>34</sup>, 100, 108–127

Małgorzata Gersdorf, Michał Raczkowski – art. 22–29<sup>4</sup>, 44–67

Małgorzata Gersdorf, Agnieszka Zwolińska – art. 94–99

Michał Raczkowski – art. 67<sup>1</sup>–67<sup>4</sup>, 102–104<sup>3</sup>, 207–237<sup>15</sup>, 242–280, 296–305

Michał Raczkowski, Wojciech Ostaszewski – art. 101<sup>1</sup>–101<sup>4</sup>, 105

Krzysztof Rączka – art. 1–21, 77<sup>1</sup>–93, 128–175, 190–206, 238–241<sup>30</sup>, 281–290<sup>1</sup>

Krzysztof Rączka, Agnieszka Zwolińska – art. 175<sup>1</sup>–189<sup>1</sup>

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2024

ISBN 978-83-8358-339-6

4. 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

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

# Spis treści

|  |     |
|--|-----|
| Wykaz skrótów .....  | 9   |
| Słowo wstępne .....  | 15  |
| Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<br>(tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465) .....   | 17  |
| <b>DZIAŁ PIERWSZY. Przepisy ogólne</b> .....   | 21  |
| ROZDZIAŁ I. Przepisy wstępne .....   | 21  |
| ROZDZIAŁ II. Podstawowe zasady prawa pracy .....   | 74  |
| ROZDZIAŁ IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu .....   | 113 |
| ROZDZIAŁ IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy .....   | 131 |
| ROZDZIAŁ III. ( <i>uchylony</i> ) .....  | 137 |
| <b>DZIAŁ DRUGI. Stosunek pracy</b> .....   | 138 |
| ROZDZIAŁ I. Przepisy ogólne .....  | 138 |
| ROZDZIAŁ II. Umowa o pracę .....   | 255 |
| Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę .....  | 255 |
| Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę .....   | 314 |
| Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem .....   | 330 |
| Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego<br>lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę<br>przez pracodawcę ..... | 430 |
| Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia .....   | 494 |
| Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem<br>rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia .....         | 530 |
| Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego<br>rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia .....            | 548 |
| Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę .....   | 554 |
| ROZDZIAŁ IIa. ( <i>uchylony</i> ) .....  | 570 |
| ROZDZIAŁ IIb. ( <i>uchylony</i> ) .....  | 571 |
| ROZDZIAŁ IIc. Praca zdalna .....   | 571 |

## Słowo wstępne

Przedstawiany Czytelnikom *Kodeks pracy. Komentarz* stanowi wyczerpujące omówienie przepisów dotyczących tej dziedziny prawa. Liczne zmiany tekstu ustawy są wyrazem niekiedy różnych tendencji i wizji roli prawa pracy w regulacji stosunków pracy, są również nie zawsze odpowiedniej jakości legislacyjnej. Mając świadomość rozbieżności stanowisk w doktrynie i często niejednoznacznej linii orzecznictwa, autorzy prezentują swoje stanowiska z dozą ostrożności. Jeżeli ich pogląd różni się od stanowiska prezentowanego w judykaturze, to zawsze jest to zaznaczone i uwzględnione, aby Czytelnik mógł dokonać wyboru interpretacyjnego. Autorzy starali się prezentować koherentne poglądy, dążąc do tego, aby prezentowany przekaz interpretacyjny był spójny; nie oznacza to jednak, iż cel ten został w pełni osiągnięty, dlatego – mając świadomość wspólnej odpowiedzialności za całość *Komentarza* – każdy z jego współautorów ponosi odpowiedzialność za swój wkład w całość. Autorzy w swych rozważaniach starali się rzetelnie przedstawić zarówno utrwaloną linię orzeczniczą, jak i rozbieżności w rozstrzygnięciach sądowych.

Przedstawiany Czytelnikom *Komentarz* jest pracą zbiorową. Jego autorami są pracownicy Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Nie oznacza to jednak, że *Komentarz* został napisany przez teoretyków prawa pracy, albowiem wszyscy autorzy łączą pracę naukową na Uniwersytecie Warszawskim z praktyką. Profesor Małgorzata Gersdorf jest sędzią Sądu Najwyższego w stanie spoczynku, była Pierwszą Prezes Sądu Najwyższego, a wcześniej przez ponad dwadzieścia lat praktykującym radcą prawnym. Profesor Krzysztof Rączka obecnie orzeka jako sędzia Sądu Najwyższego, wcześniej przez blisko dziesięć lat pracował w Radzie Legislacyjnej przy Prezesie Rady Ministrów. Doktor habilitowany Michał Raczkowski praktykuje jako adwokat, wcześniej przez szereg lat był członkiem Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. Doktor Wojciech Ostaszewski jest radcą prawnym, a wcześniej przez wiele lat pracował w Sądzie

Najwyższym. Doktor Agnieszka Zwolińska jest asystentem ds. orzecznictwa w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego, ma także za sobą wcześniejszą praktykę radcowską.

Zawarte w *Komentarzu* rozważania są więc syntezą nauki i praktyki.

*Autorzy*

# USTAWA

z dnia 26 czerwca 1974 r.

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

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

Preambuła (*uchylona*)

---

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

- 1) dyrektywy 83/477/EWG z 19 września 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 maja 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 czerwca 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 listopada 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 listopada 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 listopada 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 maja 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 maja 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 czerwca 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 maja 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 05.07.1991),
  - 11) dyrektywy 91/383/EWG z 25 czerwca 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 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288 z 08.07.1992),
  - 13) dyrektywy 92/57/EWG z 24 czerwca 1992 r. w sprawie wprowadzenia w życie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscach tymczasowych lub ruchomych budowach (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 czerwca 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 października 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 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 307 z 13.12.1993),
  - 17) dyrektywy 94/33/WE z 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. WE L 216 z 20.08.1994),
  - 18) dyrektywy 96/34/WE z 3 czerwca 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 grudnia 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 kwietnia 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 05.05.1998),
  - 22) dyrektywy 99/70/WE z 28 czerwca 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 grudnia 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 czerwca 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 01.08.2000),
  - 25) dyrektywy 2000/39/WE z 8 czerwca 2000 r. ustanawiającej pierwszą listę indykatywnych 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 czerwca 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 września 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 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 02.12.2000),
  - 29) dyrektywy 2002/44/WE z 25 czerwca 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 06.07.2002),
  - 30) dyrektywy 2003/10/WE z 6 lutego 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 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.Urz. UE L 68 z 18.03.2010, str. 13),
  - 32) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105),
  - 33) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 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, str. 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.

---

Odnosnik nr 1 zmieniony przez art. 1 pkt 1 ustawy z 9 marca 2023 r. (Dz.U.2023.641) zmieniającej nin. ustawę z dniem 26 kwietnia 2023 r.

# DZIAŁ PIERWSZY

## Przepisy ogólne

### ROZDZIAŁ I

#### Przepisy wstępne

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

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

1. Artykuł 1 w sposób syntetyczny określa zakres przedmiotowy i podmiotowy Kodeksu pracy, wskazując, iż normuje on prawa i obowiązki stron indywidualnego stosunku pracy, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Jednak bliższa analiza Kodeksu pracy wskazuje, iż jego rzeczywisty zakres przedmiotowy i podmiotowy nie pokrywa się z tą deklaracją, gdyż jego regulacja wykracza poza zakres indywidualnych stosunków pracy, wkraczając w sferę źródeł prawa pracy zbiorowego prawa pracy, negocjacji układowych, rozstrzygania indywidualnych sporów pracy.

Zamysł skodyfikowania polskiego prawa pracy zrodził się w Polsce po II wojnie światowej pod wpływem radzieckiej teorii prawa już na przełomie lat 40. i 50. ubiegłego wieku; zaniechano go w okresie wzmoczonej industrializacji opartej na ściślejszej etatyzacji i podporządkowaniu pracy instrumentom dyrektywnego zarządzania. Do idei kodyfikacji prawa pracy powrócono na krótko na fali wydarzeń „październikowych” 1956 r., gdy odżyły nadzieje na demokratyzację życia społecznego i politycznego, a więc także na nową, liberalną, regulację ustroju pracy w jednym, kompleksowym, trwałym akcie ustawowym opartym na spójnych humanistycznych założeniach aksjologicznych. Jednak, jak krótko trwał okres odwilży „październikowej”, tak krótko trwały prace koncepcyjne nad kodyfikacją prawa pracy. Do idei tej powrócono na początku

lat 70. XX w. po burzliwych wydarzeniach z grudnia 1970 r. Tym razem prace legislacyjne sfinalizowano uchwaleniem 26.06.1974 r. ustawy – Kodeks pracy.

O ile kodyfikacje prawa pracy rozpowszechniły się po II wojnie światowej w państwach socjalistycznych, co było konsekwencją włączenia ich, podobnie jak Polski, w sferę dominacji radzieckiej, choć na marginesie wspomnieć wypada, że kodeksy prawa pracy pojawiły się także w niektórych państwach Trzeciego Świata po uzyskaniu przez nie niepodległości, o tyle idea kodyfikacji tej gałęzi prawa nie znalazła aprobaty w rozwiniętych krajach gospodarki rynkowej. Dominowało w nich przeświadczenie, że unifikacja i petryfikacja prawnej regulacji stosunków pracy w akcie ustawowym rangi kodeksowej ograniczać będzie dostosowywanie tej regulacji do dynamicznie zmieniających się stosunków społeczno-ekonomicznych. Dlatego kraje te cechuje zdecentralizowana regulacja prawna ustroju pracy, zarówno w układzie poziomym, jak i pionowym (por. K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. 1, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 817 i n.). Pewnym potwierdzeniem trafności tych założeń są bardzo liczne zmiany polskiego Kodeksu pracy i całego ustawodawstwa pracy po przełomie ustrojowym 1989 r., kiedy okazało się, że dynamicznie zmieniające się uwarunkowania polityczne, społeczne i ekonomiczne polskiego ustroju pracy wymagają szybkich zmian dotyczących go przepisów prawa.

2. Współcześnie przez kodeks rozumiemy uporządkowany zbiór praw regulujących w sposób całościowy i pełny określoną dziedzinę życia społecznego (por. *Leksykon prawniczy*, red. U. Kalina-Prasznic, Warszawa 1997, s. 100). W przypadku Kodeksu pracy chodzi o regulację sfery społecznych stosunków pracy podporządkowanej. Rzeczywiście jest tak, że Kodeks pracy poświęcony jest w przeważającej części regulacji praw i obowiązków stron stosunku pracy, jednakże niecała problematyka tego stosunku została w nim uregulowana. Z jednej strony wystarczy wskazać, iż ważna problematyka rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników została unormowana w ustawie z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2024 r. poz. 61), natomiast zatrudnianie pracowników tymczasowych znalazło swoją regulację w ustawie z 9.07.2003 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1110). Z drugiej strony znalazły się tu przepisy regulujące materię wykraczającą poza sferę indywidualnego stosunku pracy, choćby dotyczące specyficznych źródeł prawa pracy, a więc przepisy działu jedenastego dotyczące układów zbiorowych pracy, czy też art. 77<sup>1</sup>–77<sup>2</sup> odnoszące się do regulaminów wynagradzania oraz art. 104–104<sup>3</sup> o regulaminach pracy.

Również od strony podmiotowej Kodeks pracy nie obejmuje w równym stopniu wszystkich pracowników i pracodawców. Wprawdzie komentowany przepis *prima facie* zdaje się odnosić w równym stopniu do wszystkich pracowników; wrażenie to pogłębia art. 2, który pojęcie pracownika odnosi do wszystkich zatrudnionych niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy. Jednak analiza zakresu podmiotowego

określonych w art. 16 ustawy o pracownikach urzędów państwowych sytuacji (szczególna ochrona trwałości stosunku pracy) odsyła do regulacji kodeksowej. Nie oznacza to, iż w innych nieuregulowanych ustawą sytuacjach Kodeksu pracy się nie stosuje, nadal jest tu aktualna regulacja zawarta w komentowanym przepisie.

### Art. 6. (uchylony)

Artykuł 6 został uchylony przez art. 70 p.p.m. i przestał obowiązywać 16.05.2011 r. Stanowił on, że stosunek pracy między obywatelem polskim a polskim przedstawicielstwem, misją lub inną placówką za granicą podlegał przepisom kodeksu. Natomiast stosunek pracy między obywatelem polskim a przedstawicielstwem, misją albo inną placówką państwa obcego lub instytucji międzynarodowej, działającymi na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej, podlegał przepisom kodeksu, jeżeli umowy, układy lub porozumienia międzynarodowe nie stanowiły inaczej.

Obecnie właściwość prawa we wszystkich stosunkach pracy z elementem zagranicznym ustalane są według reguł powszechnych. Zgodnie z art. 28 p.p.m. prawo właściwe dla zobowiązania umownego 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.). Zgodnie z art. 8 ust. 1 tego rozporządzenia indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony stosownie do jego art. 3. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe. Stosownie do ust. 2 tego artykułu w zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie. W myśl ust. 3 art. 8 powołanego rozporządzenia, jeżeli nie można ustalić prawa właściwego, zgodnie z ust. 2, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika. Natomiast ust. 4 art. 8 rozporządzenia stanowi, że jeżeli ze wszystkich okoliczności wynika, iż umowa wskazuje ściślejszy związek z państwem innym niż wskazane w ust. 2 lub 3, stosuje się prawo tego innego państwa (por. szerzej: A.J. Belohlavek, *Rozporządzenie Rzym I, Konwencja rzymska. Komentarz*, t. 1, komentarz do art. 8 rozporządzenia, Warszawa 2010).

### Art. 7. (uchylony)

Artykuł 7 stanowił, iż przepisy prawa pracy powinny być tłumaczone i stosowane zgodnie z zasadami ustroju i celami Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Rezygnacja z tego unormowania jest wyrazem przeświadczenia ustawodawcy, iż proces interpretacji

i stosowania prawa pracy powinien być odpolityczniony i odideologizowany. Funkcjonalnych wytycznych dla wykładni i stosowania prawa pracy należy poszukiwać w zasadach tej gałęzi prawa oraz w unormowaniach Konstytucji RP.

### Art. 8. [Zasady współżycia społecznego]

**Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.**

#### Spis treści

|  |    |
|--|----|
| Uwagi wprowadzające .....                              | 44 |
| Koncepcja sytuacionistyczna i normatywna .....         | 45 |
| Zasady współżycia społecznego a prawo podmiotowe ..... | 46 |
| Nadużycie prawa podmiotowego .....                     | 47 |

### Uwagi wprowadzające

1. Artykuł 8 jest powtórzeniem art. 5 k.c., interpretując go zatem, można odwoływać się także do literatury i orzecznictwa cywilistycznego. Zawiera on dwie odrębne i równorzędne, mające swój samoistny byt, choć sprzężone ze sobą, klauzule generalne, a mianowicie społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa oraz zasady współżycia społecznego. Czynienie ze swego prawa użytku sprzecznego z tymi klauzulami stanowi jego nadużycie i nie korzysta z ochrony prawnej. Klauzule generalne *sensu stricto* to zwroty niedookreślone odsyłające do reguł i ocen pozaprawnych, odnoszących się do celu prawa czy też moralności, pozwalające na indywidualizację każdego przypadku.

Ocena korzystania z prawa z punktu widzenia jego społeczno-gospodarczego przeznaczenia jest dokonywana z uwzględnieniem celu, jaki miał być osiągnięty przez przepis statuujący to prawo. Ocena ta ma charakter instrumentalny, dokonywana jest w szczególności w kontekście organizatorskiej funkcji prawa pracy. Ze względu na charakter omawianej tu klauzuli wspomniana ocena nie może być odnoszona do czynienia użytku z każdego prawa podmiotowego w stosunkach pracy. Ze stosunku tego wynikają bowiem prawa mające wyłącznie socjalne, a nie gospodarcze przeznaczenie. Jako przykład podaje się tu uprawnienia pracownicy/pracownika związane z rodzicielstwem, m.in. prawo do urlopu macierzyńskiego, wychowawczego (por. T. Zieliński, *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988, s. 147–154).

Klauzula zasad współżycia społecznego odwołuje się do pozaprawnych norm postępowania, powszechnie obowiązujących norm moralnych i obyczajowych, a także norm

zwyczajowych, partykularnych, występujących w poszczególnych branżach, zawodach, a nawet konkretnych zakładach pracy (por. T. Zieliński, *Klauzule...*, s. 165–170).

2. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że norma art. 8 oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej (por. postanowienie SN z 5.08.2020 r., II PK 53/19, LEX nr 3053521, oraz powołane tam orzecznictwo). Warto w tym miejscu przytoczyć także wyrok Sądu Najwyższego z 3.12.2020 r., II PK 196/19, LEX nr 3147702, w myśl którego regulacja zawarta w art. 8 należy do kategorii przepisów prawa zawierających klauzule generalne, wobec czego z natury rzeczy ma charakter ogólny, a jej zastosowanie jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych. Z tego względu kwestia prawidłowego zastosowania art. 8 nie może być uznana za argument wskazujący na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej. Tylko w szczególnych i wyjątkowych sytuacjach można stwierdzić oczywiste naruszenie prawa przy stosowaniu przez sąd klauzul generalnych.

### Koncepcja sytuacjonistyczna i normatywna

3. Zasady współżycia społecznego ujmowane były w dwóch koncepcjach, sytuacjonistycznej i normatywnej. Według pierwszej koncepcji, przeważającej, zasady współżycia społecznego to pojęcie złożone, całokształt niedających się całościowo ująć kryteriów, które określają kierunek i podstawy oceny całokształtu okoliczności danego przypadku (por. L. Krąkowski, *Zasady współżycia społecznego w stosunkach pracy PRL*, Warszawa 1987, s. 87). Koncepcja ta znalazła także odzwierciedlenie w judykaturze. W uchwale z 17.01.1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975/1, poz. 4, Sąd Najwyższy stwierdził m.in., iż zastosowanie zasad współżycia społecznego pozostaje w ścisłym związku z całokształtem okoliczności każdej indywidualnie ocenianej sprawy. Nie można więc w oderwaniu od stanu faktycznego danej sprawy formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania w niej tych zasad. Mogą one bowiem stanowić podstawę dokonania korekty w ocenie nietypowej konkretnej sytuacji, nienadającej się do ogólnego abstrakcyjnego unormowania prawnego. I dalej Sąd wskazał, iż nie można trwale oznaczyć, w oderwaniu od okoliczności danej sprawy, pierwszeństwa dobra czy wartości chronionych przez stosowanie zasad współżycia społecznego przed innymi w zakresie nieunormowanym konkretnie przepisami prawa.

Komentarz obejmuje materię uregulowaną w Kodeksie pracy odnoszącą się m.in. do: obowiązków pracodawców i pracowników, zatrudniania pracowników, stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz roszczeń pracowników ze stosunku pracy.

W opracowaniu uwzględniono wiele zmian wprowadzonych do Kodeksu pracy w 2023 r. związanych m.in. z wdrożeniem do polskiego porządku prawnego dyrektyw unijnych nr 2019/1152 i 2019/1158 ułatwiających rodzicom łączenie pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci, dotyczących m.in.: wydłużenia urlopu rodzicielskiego, wzrostu zasiłku macierzyńskiego, a dodatkowo wprowadzenia urlopu opiekuńczego w celu zapewnienia opieki najbliższym członkom rodziny. Ponadto omówiono również uregulowania dotyczące nowych uprawnień pracowniczych oraz obowiązków pracodawcy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, a także przepisy o pracy zdalnej, umożliwienia kontroli trzeźwości w zakładzie pracy.

Książka zawiera również bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów apelacyjnych.

Autorzy mają świadomość rozbieżności stanowisk w doktrynie i często niejednoznacznej linii orzecznictwa. Prezentują własne poglądy w kwestiach budzących wątpliwości interpretacyjne, a jeżeli ich punkt widzenia różni się od prezentowanego w judykaturze, to zawsze jest to zaznaczone i uwzględnione, aby czytelnik mógł dokonać wyboru interpretacyjnego.

Komentarz do Kodeksu pracy został opracowany przez wybitnych specjalistów w dziedzinie prawa pracy, pracowników Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, będących jednocześnie prawnikami praktykami.



**ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA: +48 801 044 545

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL