

KODEKS PRACY

Komentarz

Tom I

Art. 1–93

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Michał Barański, Anna Kosut, Daniel Książek
Magdalena Kuba, Daniel Eryk Lach, Mariusz Lekston, Jan Piątkowski
Łukasz Pisarczyk, Piotr Prusinowski, Iwona Sierocka, Krzysztof Stefański
Marzena Szablowska-Juckiewicz, Artur Tomanek
Monika Tomaszewska, Mirosław Włodarczyk, Teresa Wyka

KOMENTARZE

WYDANIE

7

KODEKS PRACY

Komentarz

Tom I

Art. 1–93

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Michał Barański, Anna Kosut, Daniel Książek
Magdalena Kuba, Daniel Eryk Lach, Mariusz Lekston, Jan Piątkowski
Łukasz Pisarczyk, Piotr Prusinowski, Iwona Sierocka, Krzysztof Stefański
Marzena Szablowska-Juckiewicz, Artur Tomanek
Monika Tomaszewska, Mirosław Włodarczyk, Teresa Wyka

KOMENTARZE

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

WYDANIE

7

Stan prawny na 9 maja 2025 r.

Recenzent

Dr hab. Joanna Unterschuetz, profesor Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu
im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Komentarze do poszczególnych artykułów napisali:

Krzysztof W. Baran: 1–3¹, 5, 8–9¹, 18⁴, 23^{1a}, 52–63¹, 66, 67, 94¹, 94², 298², 300

Krzysztof W. Baran, Daniel Książek: 18⁵, 23²

Krzysztof W. Baran, Magdalena Kuba: 63²

Michał Barański: 30–43, 100, 173¹–173³

Anna Kosut: 152–173, 174, 174¹, 291–295

Daniel Książek: 104–105, 281–283

Magdalena Kuba: 22^{1a}–22³

Daniel Eryk Lach: 44, 45, 47–51

Mariusz Lekston: 11¹, 94, 94⁴–94¹³, 298¹

Jan Piątkowski: 238–265

Łukasz Pisarczyk: 10–11, 11²–18³

Piotr Prusinowski: 76–93, 101¹–101⁴, 297, 301–304⁵

Iwona Sierocka: 67¹⁸–67³⁴

Krzysztof Stefański: 128–151¹²

Marzena Szablowska-Juckiewicz: 68–75, 108–113

Artur Tomanek: 114–127

Monika Tomaszewska: 18^{3a}–18^{3e}, 22–22¹, 23¹, 25–29⁴, 94³

Mirosław Włodarczyk: 97–99, 102, 103¹–103⁶, 175¹–206

Teresa Wyka: 207–237¹⁵

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2025

ISBN 978-83-8390-722-2

7. 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

O Autorach

Krzysztof W. Baran [ORCID: 0000-0001-5165-8265] – profesor doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek pierwszej i drugiej kadencji Rady Doskonałości Naukowej; senior partner w kancelarii specjalizującej się w prawie pracy, autor, współautor i redaktor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkudziesięciu monografii, komentarzy i podręczników; redaktor naczelny czternastotomowego *Systemu prawa pracy* oraz „Studiów z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”.

Michał Barański [ORCID: 0000-0001-6797-8124] – doktor nauk prawnych; adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach; redaktor naczelny czasopisma naukowego „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”; radca prawny; autor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i prawa cywilnego.

Anna Kosut [ORCID: 0000-0003-3775-7499] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie; p.o. kierownika Katedry Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji UMCS; radca prawny; autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy, prawnej regulacji bezrobocia i zatrudnienia penalnego.

Daniel Książek [ORCID: 0000-0002-4893-1707] – doktor habilitowany nauk prawnych; pracownik w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; radca prawny; współnik zarządzający kancelarią prawną specjalizującą się w prawie pracy; autor publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Magdalena Kuba [ORCID: 0000-0002-9090-4737] – doktor nauk prawnych; adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy Akademii Leona Koźmińskiego oraz w Katedrze Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego; autorka publikacji z zakresu indywidualnego prawa pracy i ochrony danych osobowych; wyróżniona nagrodą I stopnia przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych za rozprawę doktorską *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy* oraz nagrodą Forum Prawa Mediów Elektronicznych za współautorstwo komentarza do RODO (red. E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz).

Daniel Eryk Lach [ORCID: 0000-0001-6223-5356] – LL.M. (EUV), profesor doktor habilitowany, absolwent Wydziału Prawa Uniwersytetu Europejskiego „Viadrina” we Frankfurcie nad Odrą (1994–1999, Magister legum [LL.M.]), oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (1995–1999). Od 1.10.2004 r. zatrudniony w Katedrze

Prawa Pracy i Prawa Socjalnego Wydziału Prawa i Administracji UAM, od 1.10.2020 r. jako profesor zwyczajny. Od 1.06.2007 r. zatrudniony w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku asystenta specjalisty do spraw orzecznictwa. Od października 2010 r. wpisany na listę radców prawnych OIRP w Poznaniu. Stypendysta Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik w Monachium. *Gastprofessor* na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Heidelbergu. Autor ponad 140 prac naukowych dotyczących zagadnień teoretycznoprawnych systemu opieki zdrowotnej i długoterminowej, także w aspekcie konstytucyjnym i transgranicznym, jak również prawa zabezpieczenia społecznego oraz prawa pracy. Uczestnik licznych konferencji krajowych i zagranicznych.

Mariusz Lekston [ORCID: 0000-0003-3574-9428] – doktor nauk prawnych; rektor Akademii Humanitas w Sosnowcu; adiunkt w Instytucie Nauk Prawnych Akademii Humanitas w Sosnowcu; autor publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Jan Piątkowski [ORCID: 0000-0001-5249-9024] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; Katedra Prawa Pracy UMK; autor wielu monografii i innych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Łukasz Pisarczyk [ORCID: 0000-0001-9312-7489] – profesor nauk prawnych, profesor na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach; radca prawny; członek Komisji Kodyfikacyjnej w latach 2016–2018.

Piotr Prusinowski [ORCID: 0000-0002-5805-9908] – doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie; sędzia i były prezes Sądu Najwyższego kierujący pracami Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; autor publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Iwona Sierocka [ORCID: 0000-0003-1659-1717] – doktor habilitowany nauk prawnych; profesor w Zakładzie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Uniwersytetu w Białymstoku; w swoich zainteresowaniach naukowych koncentruje się wokół zagadnień związanych ze zbiorowym prawem pracy, systemem ubezpieczeń społecznych oraz trzecim filarem zabezpieczenia emerytalnego; autorka ponad stu publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Krzysztof Stefański [ORCID: 0000-0001-6313-7387] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor UŁ w Katedrze Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego; autor publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Marzena Szablowska-Juckiewicz [ORCID: 0000-0003-1975-1309] – doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; autorka lub współautorka publikacji naukowych poświęconych problematyce prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Głównymi kierunkami badań naukowych są: równe traktowanie w zatrudnieniu, odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, ochrona dóbr osobistych pracownika oraz zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Artur Tomanek [ORCID: 0000-0002-3287-5886] – doktor habilitowany nauk prawnych; profesor nadzwyczajny i kierownik Zakładu Prawa Pracy Uniwersytetu Wrocławskiego; sędzia

Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu; autor wielu publikacji z zakresu prawa pracy, prawa upadłościowego i prawa socjalnego.

Monika Tomaszewska [ORCID: 0000-0001-5271-9998] – profesor tytularny doktor habilitowany nauk prawnych, kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego; autorka publikacji z zakresu międzynarodowego, europejskiego i morskiego prawa pracy; współautorka komentarzy do Kodeksu pracy, prawa urzędniczego oraz zbiorowego prawa pracy.

Mirosław Włodarczyk [ORCID: 0000-0002-1974-1584] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Katedry Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej UŁ; specjalizuje się w dziedzinie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa rynku pracy; autor publikacji naukowych dotyczących źródeł prawa pracy, podmiotów i treści prawa stosunku pracy, zatrudniania młodocianych oraz regulacji prawnych rynku pracy.

Teresa Wyka [ORCID: 0000-0001-9498-4116] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego w Katedrze Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej; członek Łódzkiego Towarzystwa Naukowego; autorka publikacji naukowych z dziedziny prawa pracy, prawa ochrony pracy i prawa ochrony danych osobowych.

Wstęp

Idea kodyfikacji polskiego prawa pracy pojawiła się w latach czterdziestych dwudziestego wieku, jednak jej konkretyzacja nastąpiła na fali popaździernikowej liberalizacji życia społecznego. Została jednak zarzucona w okresie zastoju, jaki cechował peerelowskie lata 60. Dopiero w atmosferze pogrudniowej odnowy, w dniu 26.06.1974 r. uchwalono Kodeks pracy. Jego pierwotna wersja była w płaszczyźnie normatywnej emanacją relacji gospodarczo-społecznych zachodzących w stosunkach pracy realnego socjalizmu, opartego na centralnie sterowanej gospodarce planowej. Cechowały go z jednej strony uprzedmiotowienie i instrumentalizacja statusu pracowników, z drugiej – etatystyczna paternalizacja. Mechanizmy prawne zadekretowane kodeksowo zaczęły ulegać atrofii już w okresie posierpniowym, powodując dysfunkcjonalizację w relacjach stron stosunków pracy. Głęboki kryzys społeczno-gospodarczy dekady lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia w swych konsekwencjach spowodował dalszą erozję wielu instytucji kodeksowych. Zmiana ustroju na przełomie lat 80. i 90. rozpoczęła procesy dostosowania norm kodeksowych do standardów gospodarki rynkowej. W efekcie nastąpiło w podstawowym wymiarze konieczne upodmiotowienie stron stosunku pracy. Godzi się jednak zaakcentować, że ów skomplikowany proces trwa po dzień dzisiejszy poprzez kolejne częściowe nowelizacje. Jego następstwem jest wielowymiarowa dekompozycja Kodeksu pracy. Prowadzone prace kodyfikacyjne napotykać na poważne trudności, a złożoność społecznych i politycznych relacji w stosunkach pracy nie rokuje uchwalenia w najbliższym czasie nowych kodeksów.

Pod wpływem prawa międzynarodowego, zwłaszcza unijnego, oraz potęgujących się procesów inflacji normatywnej w okresie pandemii COVID-19 wzrosła kazuistyczność i nietransparentność regulacji kodeksowych. Zaistnienie tego rodzaju sytuacji uzasadnia przygotowanie siódmego wydania *Komentarza* przybliżającego Czytelnikowi zaistniałe w praktyce stosunków pracy problemy. Znajdują się w nim także komentarze do przygotowywanego projektu nowelizacji Kodeksu pracy, objętego drukiem sejmowym nr 934. Projektowane zmiany oraz komentarz do nich zamieszczone są pod treścią i komentarzem odpowiedniego artykułu kodeksowego i wyróżnione czcionką – kursywą, a także opatrzone stosownym przypisem. Zamiarem autorów jest przede wszystkim nakreślenie i przybliżenie zakresu oraz kierunku, w jakim zmiany w prawie pracy zmierzają, ponieważ, jeśli idzie o szczegółowe rozwiązania, które zostały omówione, wciąż jeszcze mamy do czynienia z projektem regulacji podlegającym modyfikacjom.

W swych założeniach *Komentarz* jest skierowany do szerokiego kręgu odbiorców. Mam tu na myśli menedżerów, kadrowców, związkowców, ale również osoby zajmujące się profesjonalną obsługą prawną podmiotów gospodarczych oraz funkcjonariuszy wymiaru sprawiedliwości. Publikacja ta może też być wykorzystywana w procesie dydaktycznym na studiach

prawniczych, administracyjnych i menedżerskich, umożliwiła bowiem przygotowanie do zajęć seminaryjnych oraz zebranie literatury na potrzeby prac dyplomowych.

Komentarz ten jest pracą zbiorową, ale nie wspólną. Zamieszczone w nim zapatrywania są wyrazem indywidualnych poglądów autorów. W autonomiczny sposób w ramach uzgodnionej konwencji metodologicznej decydowali oni o przedstawieniu zagadnień merytorycznych. Żywię przekonanie, że przedstawione przez nich analizy okażą się użyteczne w prowadzeniu racjonalnego dyskursu prawniczego w stosunkach pracy.

Kraków, 9.05.2025 r.

Krzysztof W. Baran

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹

(Dz.U. z 2025 r. poz. 277*)

¹ 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 indykatorycznych 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 dotyczących 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 (czternaście 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 indykatorycznych 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 bezpieczeń-

stwa 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 BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywy 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 dyrektywy Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 188 z 12.07.2019, s. 79), 34) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/431 z 9.03.2022 r. zmieniającej dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (Dz.Urz. UE L 88 z 16.03.2022, s. 1 oraz Dz.Urz. UE L 2023/90090 z 14.11.2023).

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.

* Uwzględnić również ustawę z 9.05.2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk sejm. nr 934, oczekuje na rozpatrzenie przez Senat) zmieniającą nin. ustawę po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Preambuła. (uchylona)

Dział pierwszy. Przepisy ogólne

Rozdział I. Przepisy wstępne

Krzysztof W. Baran

Art. 1. [Zakres regulacji]

Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

1. W klasycznym ujęciu wypracowanym w jurysprudencji rzymskiej¹ *codex* oznaczał zbiór rozmaitych aktów prawnych wydawanych przez władze publiczne. Od czasów starożytnych pojęcie to ewoluuje w kierunku ustaw mających podstawowe znaczenie dla systemu prawnego. Współcześnie² przymiot kodeksu nadaje się aktom prawnym rangi ustawowej, które w sposób holistyczny regulują określoną dziedzinę życia społecznego, w tym przypadku stosunków pracy.
2. Kodeks pracy w systemie źródeł polskiego prawa pracy ma przymiot ustawy zwykłej. Nie stoi on hierarchicznie wyżej od jakiegokolwiek innej ustawy³. Oznacza to, że relacje między przepisami kodeksu a przepisami innych ustaw należy w wymiarze formalnym oceniać według ogólnych dyrektyw kolizyjnych obowiązujących przy wykładni prawa. Mimo to status Kodeksu pracy w ustawodawstwie pracy jest szczególnie ze względu na fakt, że zawiera on fundamentalne⁴ normy dla całego systemu prawa pracy (rozdział I i II), w tym sensie, iż są one doniosłe dla wykładni wszystkich przepisów prawa pracy. Wyznaczają one uniwersalne standardy normatywne dla wszystkich kategorii stosunków pracy, zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych, co ma swe uzasadnienie w argumentie *a rubrica*. W wymiarze aksjologicznym są one zakorzenione w wartościach powszechnie uznawanych w państwach cywilizacji przemysłowej.
3. Ogólną charakterystykę Kodeksu pracy rozpocznę od płaszczyzny podmiotowej. Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie stwierdzenie, że podstawowym postulatem formułowanym pod adresem ustaw posiadających przymiot kodeksu jest ich powszechność.

¹ Por. J. Sondel, *Słownik łacińsko-polski dla prawników i historyków*, Kraków 1997, s. 162.

² Por. *Leksykon prawniczy*, red. U. Kalina-Prasznic, Warszawa 1997, s. 100.

³ W świetle wyroku SN z 9.07.2014 r., I PK 21/14, LEX nr 1480285, Kodeks pracy w zakresie wynagrodzenia i nawiązania stosunku zatrudnienia w spółce jest nadrzędny nad prawem upadłościowym i naprawczym.

⁴ Por. K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 821 i n.

W doktrynie prawa pracy pojmuje się ją jako objęcie regulacją kodeksową wszystkich kategorii pracowników niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy. Ze względu na fakt, że *de lege lata* Kodeks reguluje status zarówno pracowników umownych, jak i pozaumownych, można przyjąć, iż cechuje się tak ujmowaną powszechnością. Co więcej, w ostatnich dwóch dekadach wykazuje on wyraźną tendencję ekspansywną, ukierunkowaną na niepracownicze stosunki zatrudnienia, zarówno cywilnoprawne, jak i administracyjnoprawne.

4. Jeżeli na zagadnienie powszechności regulacji kodeksowej spojrzymy szerzej, przez pryzmat kryterium podmiotowo-przedmiotowego, to wówczas rysujący się obraz będzie znacząco bardziej zróżnicowany. W tego rodzaju kompleksowym ujęciu widać bowiem wyraźnie, że normy Kodeksu pracy określają jedynie część statusu pracowników i pracodawców. W najszerszym wymiarze regulują one prawa i obowiązki osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę⁵, z wyjątkiem umowy spółdzielczej. W znacząco węższym wymiarze czynią to w odniesieniu do zatrudnionych na podstawie mianowania, powołania lub wyboru. Główny ciężar określenia statusu pracowników pozaumownych spoczywa na pragmatykach zawodowych.

Jedynie marginalnie przepisy Kodeksu pracy wyznaczają pozycję innych podmiotów niż strony stosunku pracy. Chodzi tu zwłaszcza o związki zawodowe, organizacje pracodawców, organy partycypacyjne oraz zatrudnionych na innych niż stosunek pracy podstawach. Zagadnienia organizacji rynku pracy na przykład w odniesieniu do bezrobotnych⁶ bądź cudzoziemców⁷ również nie znajdują swego miejsca w regulacji kodeksowej. Na tle powyższych ustaleń uprawniona jest więc konstatacja, że w świetle kryterium heterogenicznego, tj. podmiotowo-przedmiotowego, Kodeks pracy cechuje się ograniczoną zupełnością, przede wszystkim odnoszącą się do instytucji przynależnych do indywidualnego prawa pracy.

- 5.1. W płaszczyźnie przedmiotowej konstrukcja Kodeksu pracy ma charakter klasyczny, oparta jest bowiem na trzyczęściowej strukturze wewnętrznej. Składają się nań: część ogólna (art. 1–18⁵ k.p.), część szczególna (art. 22–295 k.p.) i część końcowa (art. 297–304⁵ k.p.). W przeszłości regulacja normatywna była poprzedzona preambułą określającą ideologiczno-aksjologiczne założenia kodyfikacji prawa pracy. Ze względu na ich dezaktualizację w warunkach gospodarki wolnorynkowej została ona uchylona przy okazji rekodyfikacji w 1996 r. Jej funkcję *de lege lata* przejął art. 24 Konstytucji RP.

- 5.2. Dla systemu prawa pracy pierwszoplanowe znaczenie ma część ogólna Kodeksu pracy. Zostały w niej bowiem zamieszczone podstawowe zasady prawa pracy. Wyznaczają one, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i zbiorowym, fundamentalne wolności i uprawnienia pracownicze. Normy te formułują najogólniejsze dyrektywy interpretacyjne dla stosunków pracy.

Uniwersalne znaczenie mają też definicje przyjęte w części ogólnej Kodeksu pracy. Mam tu na myśli zwłaszcza pojęcie pracownika, pracodawcy i jego reprezentacji oraz prawa pracy. Rzutują one w sposób bezpośredni na wykładnię i stosowanie wszelkich norm obowiązujących w systemie prawa pracy, także tych o charakterze swoistym. W tej części Kodeksu istotne znaczenie mają również regulacje dotyczące nadużycia prawa w stosunkach pracy.

⁵ Wyjątkowy status w tej kategorii pracowników posiadają pracownicy tymczasowi, których prawa i obowiązki reguluje osobna ustawa.

⁶ Por. A. Kosut [w:] *System prawa pracy*, t. VIII, *Prawo rynku pracy*, red. M. Włodarczyk, Warszawa 2018, s. 402 i n.

⁷ Por. L. Mitrus [w:] *System prawa pracy*, t. VIII, *Prawo rynku pracy*, red. M. Włodarczyk, Warszawa 2018, s. 1318 i n. oraz 1366 i n.

5.3. Część szczegółowa Kodeksu pracy swym zakresem przedmiotowym obejmuje – w zróżnicowanych proporcjach – wszystkie trzy podstawowe części prawa pracy, a to indywidualne, zbiorowe i procesowe. Przepisy Kodeksu dotyczą przede wszystkim sfery obligacyjnej. Wyznaczają status stron stosunku pracy, począwszy od jego nawiązania, poprzez treść i przekształcenia, skończywszy na rozwiązaniu i wygaśnięciu. Ponadto należy dodać do tego normy spełniające funkcje gwarancyjne, służące wykonaniu praw i obowiązków stron, mające charakter prawnokarny bądź procesowy. Uprawnione jest więc stwierdzenie o umiarkowanej uniwersalności regulacji kodeksowej.

W tym miejscu godzi się zaakcentować, że obok norm należących do indywidualnego i procesowego prawa pracy w Kodeksie znajdują się również przepisy należące do zbiorowego prawa pracy (zatrudnienia). Mam tu na myśli zwłaszcza dział jedenasty, który reguluje zasady zawierania układów zbiorowych pracy⁸. Regulacja ta tylko pośrednio koreluje z postanowieniami art. 1 k.p. W tym kontekście uprawniona jawi się konstatacja, że w płaszczyźnie przedmiotowej część szczegółowa Kodeksu pracy ma charakter heterogeniczny.

5.4. Wedle klasycznej konstrukcji wewnętrznej ustaw Kodeks pracy zamyka część końcowa (dział piętnasty). W ujęciu przedmiotowym zawiera ona trzy kategorie przepisów: delegacyjne, odsyłające oraz szczególne. Jeśli chodzi o tę pierwszą kategorię, to stanowią ją normy upoważniające centralne organy administracji państwowej do wydania rozporządzeń precyzujących status stron stosunku pracy. Do drugiej kategorii zaliczam normy odsyłające poza system prawa pracy (np. art. 301 k.p.). Centralną rolę odgrywa tutaj art. 300 k.p., określający przesłanki stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w ramach stosunku pracy. Trzecią kategorię stanowią natomiast przepisy szczególne, które regulują status prawny osób wykonujących zatrudnienie niepracownicze, do których mają zastosowanie wybrane przepisy Kodeksu (np. osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą).

6. W płaszczyźnie przedmiotowej obowiązująca formuła Kodeksu cechuje się brakiem wewnętrznej proporcji. Oto z jednej strony mamy do czynienia z nadregulacją⁹, przejawiającą się zbyt wysokim poziomem szczegółowości norm kodeksowych. Egzemplifikacją tego zjawiska są przepisy działu dziesiątego, które w sposób kazuistyczny określają warunki bhp. Z drugiej strony, w Kodeksie wiele ważkich instytucji o charakterze ogólnym zostało pominiętych, co skutkuje koniecznością częstego odwoływania się do przepisów Kodeksu cywilnego. Następstwem tej sytuacji jest brak koincydencji systemowej, co jest istotnym czynnikiem dysfunkcyjnym w praktycznym stosowaniu norm kodeksowych.

Kodeks pracy w wymiarze przedmiotowym nie ma obecnie przymiotu ustawy kompleksowej ani tym bardziej kompletnej. Poza Kodeksem pracy znajduje się bowiem przeważająca część przepisów zbiorowego i procesowego prawa pracy oraz znacząca część szczególnych przepisów indywidualnego prawa pracy (np. urzędniczego).

7. W systemie polskiego prawa pracy obok Kodeksu pracy źródłem prawa są też inne, nader liczne ustawy. W tym komentarzu nie wydaje się celowe ich wyliczanie. Jest to następstwo faktu, że Konstytucja RP co do zasady nie tworzy barier dla ustawodawstwa pracy ani w sferze podmiotowej, ani w sferze przedmiotowej. Pozostają one nawet w swoistym rozproszeniu, co niekiedy negatywnie rzutuje na mechanizm holistycznej wykładni prawa pracy. W tym

⁸ Por. K.W. Baran, *Model of Collective Labour Agreements in the Polish Legal System*, PiZS 2019/2, s. 6 i n.

⁹ Por. B. Wagner [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2008, s. 13.

kontekście istotną funkcję odgrywają normy kodeksowe zawierające podstawowe zasady prawa pracy. Statuują one centralne dyrektywy interpretacyjne dla całego systemu prawa pracy.

Krzysztof W. Baran

Art. 2. [Definicja pracownika]

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

- 1.1. Artykuł 2 k.p. formułuje materialnoprawną definicję¹⁰ pracownika dla całego systemu polskiego prawa pracy. Ma ona charakter uniwersalny, ponieważ odnosi się zarówno do indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. Status pracownika w sferze normatywnej¹¹ nabywa się przez nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, powołania¹², mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę¹³. Nie jest elementem koniecznym faktyczne wykonywanie pracy czy otrzymywanie wynagrodzenia. Decydujące znaczenie dla zyskania przymiotu pracownika ma istnienie między stronami stosunku pracy więzi obligacyjnej, choćby nie miała charakteru umownego.
Wyliczenie w art. 2 k.p. aktów kreujących stosunek pracy ma charakterze enumeratywny, a zatem nie może być rozszerzane na inne podstawy. Tego rodzaju opcja interpretacyjna wynika z imperatywnego charakteru komentowanego przepisu. W praktyce oznacza to, że podmioty funkcjonujące w stosunkach pracy nie są uprawnione do tworzenia samoistnych podstaw stosunku pracy, choćby w ramach nienazwanych umów prawa pracy¹⁴. W tej materii obowiązuje ograniczona swoboda umów, a strony stosunku pracy muszą poruszać się w granicach podstaw zakreślonych w art. 2 k.p.
- 1.2. Taksatywność wyliczenia aktów (podstaw¹⁵) kreujących stosunek pracy w komentowanym przepisie nie oznacza *numerus clausus* w wymiarze kontraktowym. *De lege lata* umowy o pracę są regulowane zarówno w przepisach kodeksowych (np. art. 25 i 194 k.p.), jak i pozakodeksowych. Klasycznym przykładem pozakodeksowej umowy o specyficznej trójstronnej strukturze jest umowa o pracę tymczasową, regulowana odrębną ustawą¹⁶.
- 1.3.1. Analizując status pracownika, warto zwrócić uwagę na sposób zawarcia stosunku pracy. Wielokroć pojęcie to jest mylone z podstawami nawiązania stosunku pracy. Tymczasem sposób nawiązania stosunku pracy to procedura (tryb) dojścia przez strony do złożenia zgodnego

¹⁰ Na temat socjologicznego znaczenia pojęcia pracownika zob. P. Korus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 5–6.

¹¹ Zagadnienia podmiotowości pracowniczej zostaną bliżej omówione w komentarzu do art. 22 k.p. W tej materii zob. G. Goździewicz [w:] *System prawa pracy*, t. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 113 i n. oraz powołana tam literatura.

¹² Por. wyrok SN z 15.05.2018 r., I PK 68/17, LEX nr 2553871.

¹³ Por. postanowienie NSA z 13.11.2013 r., II FZ 784/13, LEX nr 1397910; wyrok SA w Lublinie z 17.08.2016 r., III AUa 258/16, LEX nr 2109258; wyrok SA w Szczecinie z 29.06.2017 r., III AUa 709/16, LEX nr 2369726, teza 2.

¹⁴ Por. Z. Kubot, *Umowa nienazwana jako podstawa powstania stosunku pracy* [w:] *Prawo pracy. Zabezpieczenie społeczne*, red. B.M. Cwiertniak, Opole 2001, s. 30 i n.

¹⁵ Nietrafnie przyjął Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 15.03.2018 r., III AUa 1286/17, LEX nr 2533318, że art. 2 k.p. określa sposób nawiązania stosunku pracy.

¹⁶ Ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

oświadczenia woli w kwestii zawarcia stosunku pracy. W tym opracowaniu swoje rozważania skupię na umowie o pracę jako najpowszechniejszej podstawie stosunku pracy.

1.3.2. Powszechnie ustawodawstwo pracy reguluje problematykę sposobów zawierania umów o pracę niekompleksowo, określając jedynie niektóre wymiary szeroko pojmowanego procesu rekrutacyjnego. Bardziej szczegółowo mechanizmy te są określone w pragmatykach urzędniczych¹⁷. W celu wypełnienia luki występującej w prawie pracy należy zatem sięgnąć do regulacji cywilnoprawnych. Na tym tle powstaje pytanie, czy możliwe jest stosowanie w tej materii norm Kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 k.p. Tekstualnie ów przepis dotyczy tylko norm Kodeksu cywilnego stosowanych w stosunku pracy. Tymczasem mechanizmów dochodzenia przez strony do zawarcia umowy o pracę nie można zakwalifikować w wymiarze przedmiotowym jako stosunek pracy, ponieważ on jeszcze nie istnieje. Względy celowości przemawiają jednak za rozszerzającą wykładnią ze względu na fakt, że mamy tu do czynienia z obiektywną luką prawną. W mojej ocenie w oparciu o dyrektywę *ab exemplo* uprawnione jest odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego dotyczącego zawierania umów zgodnie z regulacją przyjętą w art. 300 k.p. Rozszerzająca interpretacja wskazanego przepisu realizuje w praktyce systemowy zakaz wykładni przepisów prowadzący do luk. Odrzucenie klauzuli odpowiedniości z art. 300 k.p. skutkowałoby w stosunkach pracy koniecznością stosowania norm Kodeksu cywilnego¹⁸ o sposobach zawierania umów bezpośrednio.

1.3.3. W ujęciu kompleksowym na gruncie norm ustawowych można wyróżnić trzy podstawowe sposoby nawiązania umowy o pracę: negocjacyjny, ofertowy oraz konkursowy. Z natury rzeczy w stosunkach pracy nie mają zastosowania aukcja i przetarg. W tym miejscu godzi się zaakcentować, że powyższa typologia nie ogranicza możliwości zawarcia umowy o pracę w inny sposób. Konstatacja ta ma swe uzasadnienie w zasadzie swobody umów, która może przejawiać się zarówno w homogenicznych, jak i heterogenicznych (mieszanych) mechanizmach dochodzenia stron do złożenia zgodnego oświadczenia woli.

Kierując się dyrektywą transparentności wywodów, swoje rozważania skupię na trzech homogenicznych sposobach zawierania umów o pracę: ofertowym, negocjacyjnym i konkursowym.

1.4.1. Istota trybu ofertowego¹⁹ polega na tym, że strony zawierają umowę o pracę na podstawie wyodrębnionych i autonomicznych oświadczeń woli²⁰ – oferent przedstawia stanowczą propozycję jej zawarcia, oblat zaś aprobująco ją przyjmuje²¹. W ujęciu podmiotowym w stosunkach pracy w roli oferenta i oblata może wystąpić zarówno podmiot zatrudniający, jak i kandydat na pracownika. Mechanizm ten będzie miał zastosowanie nie tylko do umowy na czas nieokreślony, ale również do umów terminowych.

Na tym tle rodzi się pytanie, czy jako ofertę można kwalifikować sformułowaną publicznie propozycję zawarcia umowy o pracę skierowaną do nieokreślonego kręgu osób. W mojej

¹⁷ Por. np. art. 6 i 26 u.s.c. W tej materii zob. też M. Tomaszewska [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, s. 134 i n.

¹⁸ Por. B. Gawlik, *Procedura zawierania umowy na tle ogólnych przepisów prawa cywilnego*, Kraków 1977, -*passim*.

¹⁹ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2, *Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986, s. 9–10.

²⁰ Por. S. Grzybowski, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1974, s. 222; B. Gawlik, *Procedura...*, s. 43 i n.; Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2009, s. 296 i n.; P. Machnikowski, *Kierunek zmian w przepisach o zawieraniu umów*, „Transformacje Prawa Prywatnego” 2003/2.

²¹ Na temat funkcji oferty zob. B. Gawlik, *Procedura...*, s. 45–47.

KODEKS PRACY

Komentarz

Tom II

Art. 94–304⁵

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Michał Barański, Anna Kosut, Daniel Książek
Magdalena Kuba, Daniel Eryk Lach, Mariusz Lekston, Jan Piątkowski
Łukasz Pisarczyk, Piotr Prusinowski, Iwona Sierocka, Krzysztof Stefański
Marzena Szablowska-Juckiewicz, Artur Tomanek
Monika Tomaszewska, Mirosław Włodarczyk, Teresa Wyka

KOMENTARZE

WYDANIE

7

KODEKS PRACY

Komentarz

Tom II

Art. 94–304⁵

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Michał Barański, Anna Kosut, Daniel Książek
Magdalena Kuba, Daniel Eryk Lach, Mariusz Lekston, Jan Piątkowski
Łukasz Pisarczyk, Piotr Prusinowski, Iwona Sierocka, Krzysztof Stefański
Marzena Szablowska-Juckiewicz, Artur Tomanek
Monika Tomaszewska, Mirosław Włodarczyk, Teresa Wyka

KOMENTARZE

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

WYDANIE

7

Stan prawny na 9 maja 2025 r.

Recenzent

Dr hab. Joanna Unterschuetz, profesor Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu
im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Komentarze do poszczególnych artykułów napisali:

Krzysztof W. Baran: 1–3¹, 5, 8–9¹, 18⁴, 23^{1a}, 52–63¹, 66, 67, 94¹, 94², 298², 300

Krzysztof W. Baran, Daniel Książek: 18⁵, 23²

Krzysztof W. Baran, Magdalena Kuba: 63²

Michał Barański: 30–43, 100, 173¹–173³

Anna Kosut: 152–173, 174, 174¹, 291–295

Daniel Książek: 104–105, 281–283

Magdalena Kuba: 22^{1a}–22³

Daniel Eryk Lach: 44, 45, 47–51

Mariusz Lekston: 11¹, 94, 94⁴–94¹³, 298¹

Jan Piątkowski: 238–265

Łukasz Pisarczyk: 10–11, 11²–18³

Piotr Prusinowski: 76–93, 101¹–101⁴, 297, 301–304⁵

Iwona Sierocka: 67¹⁸–67³⁴

Krzysztof Stefański: 128–151¹²

Marzena Szablowska-Juckiewicz: 68–75, 108–113

Artur Tomanek: 114–127

Monika Tomaszewska: 18^{3a}–18^{3e}, 22–22¹, 23¹, 25–29⁴, 94³

Mirosław Włodarczyk: 97–99, 102, 103¹–103⁶, 175¹–206

Teresa Wyka: 207–237¹⁵

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2025

ISBN 978-83-8390-722-2

7. 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

Dział czwarty. Obowiązki pracodawcy i pracownika

Rozdział I. Obowiązki pracodawcy

Mariusz Lekston

Art. 94. [Podstawowe obowiązki pracodawcy]

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- 1a) informować pracowników o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ lub w art. 29¹ § 2 i 4;
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- 2a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
- 2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 3) (uchylony)
- 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
- 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- 7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników;
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
- 9a) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza);
- 9b) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej;
- 10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

1.1. Komentowany przepis formułuje katalog obowiązków pracodawcy w stosunku pracy. W wymiarze podmiotowym forma prawna podmiotu zatrudniającego ma wymiar indyferentny, co oznacza, że przewidziane w komentowanej normie powinności będą dotyczyć zarówno osoby

fizycznej, jak i każdej jednostki organizacyjnej, w tym nieposiadającej osobowości prawnej, jeżeli zatrudniają pracowników.

- 1.2. W ujęciu art. 94 k.p. realizacja wymienionych obowiązków obciąża pracodawcę. W przypadku gdy występuje on w formie osoby prawnej albo jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, wówczas odpowiednie zachowania w celu realizacji treści komentowanej normy powinny podjąć osoby zarządzające podmiotem zatrudniającym, przy czym nie zmienia to zasady, że odpowiedzialny za realizację przedmiotowych obowiązków będzie podmiot występujący w roli pracodawcy.
- 2.1. Biorąc pod uwagę to, że w indywidualnym stosunku pracy wzajemne prawa i obowiązki stron mają wymiar obligacyjny, *ratio legis* komentowanej normy należy upatrywać w części normatywnej sfery przedmiotowej treści stosunku pracy. I w tym znaczeniu obowiązki pracodawcy wymienione w treści art. 94 k.p. będą aktywne w każdym stosunku pracy ujętym w sposób abstrakcyjny.
- 2.2. Analizując charakter prawny obowiązków pracodawcy określonych w komentowanym przepisie, wypada przyjąć związek komentowanej normy z art. 24 Konstytucji RP, zgodnie z którym praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, państwo zaś sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania. W tym kontekście obowiązki pracodawcy zawarte w komentowanym przepisie mogą stanowić przede wszystkim obowiązki państwa, które z mocy art. 24 Konstytucji RP ma chronić pracę, to znaczy chronić pracowników zarabiających na utrzymanie¹. Uzasadnia to wyrażany w doktrynie pogląd o powszechnym, a nie zobowiązaniowym charakterze przepisów Kodeksu pracy². Można wobec tego przyjąć, że katalog obowiązków pracodawcy zdefiniowanych w treści normy art. 94 k.p. stanowi w istocie wyraz jego powinności realizowanych w imieniu państwa w ramach szeroko pojętej ochrony pracy oraz osób ją świadczących, a w związku z tym, jak podnosi Trybunał Konstytucyjny, ochrona pracy powinna być rozpatrywana nie tylko w kontekście instytucjonalnych gwarancji determinujących pewną sferę działania jednostek w społeczeństwie, lecz za jej ustrojowe źródło musi być uznane poszanowanie praw każdego człowieka funkcjonującego w określonej relacji pracowniczej³.
- 2.3. Z innego punktu widzenia można przyjąć, że w treści stosunku pracy zawarte są wyłącznie indywidualne prawa i obowiązki stron, to jest konkretnego pracodawcy – podmiotu zatrudniającego i konkretnego pracownika – osoby fizycznej, natomiast nie zawierają się – pozostające w związku z nawiązaniem stosunku pracy – prawa i obowiązki pracodawców i pracowników wobec innych podmiotów, np. państwa czy załogi zakładu pracy⁴. W tym rozumieniu w doktrynie⁵ zaprezentowano podział obowiązków pracodawcy zawartych w komentowanej normie ze względu na podmioty, do których adresowane jest uprawnienie do egzekwowania ich realizacji na dotychczas:

¹ D. Dörre-Kolasa [w:] *Kodeks...*, red. A. Sobczyk, 2018, Legalis.

² D. Dörre-Kolasa [w:] *Kodeks...*, red. A. Sobczyk, 2018, Legalis.

³ Wyrok TK z 14.06.2011 r., Kp 1/11, OTK-A 2011/5, poz. 41.

⁴ Wyrok SN z 15.07.1987 r., I PRN 25/87, OSNC 1988/12, poz. 180.

⁵ Tak M. Nałęcz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2019, Legalis.

- 1) całej załogi – w zakresie organizacji pracy (pkt 1, 2, 2a, 7, 10) oraz ustalenia uprawnień pracowniczych (pkt 1, 9a, 9b);
- 2) indywidualnych pracowników (pkt 2b, 4, 5, 9);
- 3) załogi lub pracowników (pkt 6, 8).

2.4.1. Nie ulega wątpliwości, że sformułowany w komentowanym przepisie przez ustawodawcę wykaz obowiązków pracodawcy nie stanowi ich katalogu zamkniętego, a wykładnia tekstualna uzasadnia przyjęcie w tym zakresie metody egzemplifikacji. Podstawą obowiązków pracodawcy związanych z pracą najemną mogą być także inne przepisy Kodeksu pracy, na przykład art. 97 (obowiązek wydania świadectwa pracy w związku z ustaniem stosunku pracy), inne źródła prawa pracy w znaczeniu prawnokonstytucyjnym, jak choćby przepisy ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁶ czy ustaw podatkowych⁷, a także akty o charakterze autonomicznym (np. układy zbiorowe pracy czy regulaminy). Warto także zauważyć, że przepisy ustaw pragmatycznych mogą definiować obowiązki pracodawcy w sposób szczególny, uwzględniający specyfikę objętych nimi stosunków pracy⁸.

2.4.2. Analiza treści komentowanego przepisu może prowadzić do wniosku, że wyliczenie obowiązków pracodawcy ma tu charakter przypadkowy i trudno zdekodować *ratio legis* takiego kształtu normy art. 94 k.p., tym bardziej że niektóre z wymienionych w nim obowiązków zostały powtórzone w dalszych przepisach Kodeksu pracy, jak choćby w zakresie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przyjmując jednak, że zestawienie obowiązków pracodawcy ma tu znaczenie porządkująco-informacyjne, wypada skonstatować, że obowiązki te stanowią przede wszystkim powinności związane z występowaniem w roli podmiotu zatrudniającego, mające nie tylko charakter zobowiązaniowy.

2.4.3. Podejmując próbę klasyfikowania obowiązków pracodawcy wymienionych w art. 94 k.p., można zauważyć, że mają one co do zasady charakter ogólny, który podlega uszczegółowieniu w innych przepisach Kodeksu pracy, podczas gdy poza zakresem komentowanego przepisu ustawodawca nakłada na pracodawcę inne obowiązki mające już charakter szczegółowy, związany z konkretnymi elementami treści stosunku pracy, zawierającymi się zarówno w części obligacyjnej, jak i normatywnej.

2.5. W ramach określenia charakteru prawnego obowiązków pracodawcy zawartych w komentowanym przepisie można traktować je jako podstawowe, choć nie nazwane w ten sposób *expressis verbis*. Tego rodzaju teza znajduje swoje uzasadnienie w poczynionych wyżej rozważaniach, związanych z relacją treści art. 94 k.p. z konstytucyjną zasadą ochrony pracy, wspartych korelacją komentowanej normy z powinnościami podmiotu zatrudniającego w wymiarze abstrakcyjnym. W oparciu o podobny mechanizm traktuje się w doktrynie obowiązki pracownika, określone w art. 100 k.p. jako jego obowiązki podstawowe, mimo że *per analogiam* brak takiego charakteru w tekstualnym wymiarze przepisu. Oczywiście charakter podstawy można w tym kontekście przypisać także innym obowiązkom pracodawcy związanym z istotą

⁶ Dz.U. z 2025 r. poz. 350.

⁷ Ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. z 2025 r. poz. 163 ze zm.

⁸ Na przykład obowiązki związane z ukształtowaniem pensum dla nauczycieli akademickich w świetle ustawy z 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; obowiązki pracodawcy związane z regulacją czasu pracy kierowców na podstawie ustawy z 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców, Dz.U. z 2022 r. poz. 1473.

stosunku pracy (np. dopuszczenie pracownika do wykonywania umówionej pracy) albo wynikającym z innych przepisów Kodeksu pracy (np. coroczne udzielanie urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 154 k.p.). Przyjęcie tezy o podstawowym charakterze obowiązków wymienionych w komentowanym przepisie związane jest z wyposażeniem pracownika w prawo złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie bez wypowiedzenia w przypadku, gdy pracodawca w ciężki sposób narusza ciężące na nim podstawowe obowiązki (art. 55 § 1¹ k.p.). Należy w tym miejscu uczynić jednak zastrzeżenie, że skoro zawarte w art. 94 k.p. obowiązki mają charakter ogólny, w dużej części konkretyzowany innymi normami Kodeksu pracy, to obowiązkiem pracownika rozwiązującego stosunek pracy będzie, poza uszczegółowieniem zarzutu poprzez jego zindywidualizowanie, także przywołanie tych norm. Warto także zwrócić w tym kontekście uwagę na to, że w treści art. 94 k.p. są też i takie obowiązki, które nie mają charakteru roszczeniowego (zaspokajanie socjalnych potrzeb pracowników).

- 2.6.** Nieprzestrzeganie przez pracodawcę konkretnych obowiązków określonych w komentowanym przepisie może skutkować jego odpowiedzialnością z tytułu wykroczenia przeciwko prawom pracownika, jak choćby w odniesieniu do obowiązków związanych z prowadzeniem i przechowywaniem dokumentacji pracowniczej (art. 281 § 1 pkt 6–7 k.p.), obowiązku wypłacania wynagrodzenia (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.) czy obowiązków związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (art. 283 k.p.) W tym ostatnim zakresie zaniechanie w przedmiocie wypełniania obowiązków może uzupełniająco rodzić także odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy (np. w przypadku wypadku przy pracy).
- 3.1.1.** Zgodnie z art. 94 pkt 1 k.p. pracodawca ma obowiązek zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami. Treść przywołanego przepisu można podzielić na dwie części, to jest odnoszącą się do zapoznania pracownika z zakresem jego obowiązków oraz sposobem wykonywania umówionej pracy oraz na dotyczącą zaznajomienia pracownika z jego uprawnieniami.
- 3.1.2.** Wynikający z komentowanej normy obowiązek pracodawcy zaznajamiania pracowników z zakresem ich obowiązków jest uzupełniony także powinnością w zakresie sposobu wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach, co w wymiarze praktycznym powoduje w istocie ujęcie obu zakresów w jedną czynność pracodawcy, a co uzasadnia ich funkcjonalny związek w wymiarze przedmiotowym. Nie można jednak wykluczyć, że informacja o sposobie wykonywania czynności na zajmowanym stanowisku będzie treścią odrębnego oświadczenia pracodawcy.
- 3.1.3.** Forma, w której pracodawca przekazuje pracownikowi informację o zakresie jego obowiązków oraz sposobie wykonywania pracy, nie jest określona przepisami Kodeksu pracy, co stało się podstawą do wyrażenia poglądu, że pracodawca nie ma w tym zakresie obowiązku stosowania formy pisemnej. Przepisy prawa pracy nie obligują pracodawcy do przekazania pracownikowi zakresu jego obowiązków na piśmie, choć praktyka wskazuje, że pracodawcy wręczają zatrudnionym pisemne zakresy obowiązków, by nie zachodziła kolizja co do zakresu powierzonych zadań, jak też możliwości powierzania określonych czynności⁹, co wydaje się uzasadnione w kontekście interesu pracodawcy. Wobec tego także i ujęte w formie ustnej

⁹ Wyrok SA w Białymstoku z 2.09.2014 r., III AUa 296/14, LEX nr 1511607.

poinformowanie pracownika o zakresie jego obowiązków oraz o sposobie wykonywania pracy będzie czynić zadość obowiązkowi zdefiniowanemu w komentowanej normie¹⁰. Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy, uwzględniając aktualne możliwości techniczne, zaznajomienie może odbyć się za pośrednictwem intranetu¹¹. Konsekwentnie, wraz z upowszechnieniem się formy dokumentowej oświadczenia woli, wypada przyjąć, że także w taki sposób, jak choćby drogą e-mailową, pracodawca może zrealizować przedmiotowy obowiązek. W innym zakresie pewne wątpliwości w tej kwestii mogą wynikać z faktu, że zakres obowiązków pracownika może stanowić nie tylko element treści łączącej strony umowy o pracę, ale także odrębnego oświadczenia pracodawcy, a w tym drugim przypadku, zgodnie z § 3 pkt 2 lit. c r.d.p., powinien być zamieszczony w części B akt osobowych pracownika. Biorąc jednak pod uwagę brzmienie przywołanego przepisu, tego rodzaju powinność pracodawcy dotyczy sytuacji, gdy dodatkowo w tej formie określił zadania pracownika wynikające z rodzaju pracy, określonego w umowie o pracę. Wnioskując *a contrario*, można zatem dopuścić, że pracodawca może sformułować zakres obowiązków pracownika w innej formie, na przykład ustnie, i wówczas z oczywistych powodów w części B akt osobowych brak będzie stosownego dokumentu.

3.1.4. Jak już zasygnalizowano, sformułowanie przez pracodawcę zakresu czynności pracownika może przyjmować i najczęściej przyjmuje postać odrębnego oświadczenia pracodawcy. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, aby właściwe informacje stanowiły także element treści zawartej przez strony umowy o pracę. Z praktycznego punktu widzenia będzie to jednak formuła bardziej uciążliwa dla pracodawcy, modyfikacje w tym zakresie będą bowiem musiały przybrać formę właściwą dla przekształcenia treści umowy o pracę (porozumienie zmieniające albo wypowiedzenie warunków umowy o pracę). Należy także dopuścić ujęcie przez pracodawcę zakresu czynności oraz sposobu wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach jako części obowiązujących w zakładzie pracy regulacji wewnętrznych, na przykład w postaci regulaminu organizacyjnego. Wówczas zapoznanie pracownika z tymi regulacjami uczyni zadość obowiązkowi wynikającemu z komentowanego przepisu. Choć zgodnie z wyrażonym w tym kontekście poglądem Sądu Najwyższego¹² zobowiązanie pracownika w regulaminie pracy do zapoznawania się z innymi regulaminami, instrukcjami i przepisami obowiązującymi na jego stanowisku pracy nie wyłącza obowiązku pracodawcy zaznajamiania pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków i sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach (art. 94 pkt 1 k.p.), to uzasadniona wydaje się teza, że tego rodzaju mechanizm będzie dotyczyć jedynie sytuacji, w której informacja zawarta w regulacjach wewnętrznych nie spełnia wymogu indywidualizacji dla konkretnego stanowiska, wyodrębnionego w strukturze pracodawcy.

3.1.5. Abstrahując od formy, w której pracodawca przekazuje pracownikowi informację o zakresie jego czynności oraz o sposobie wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku, względy dowodowe przemawiają za koniecznością uzyskania od pracownika pisemnego potwierdzenia przez pracodawcę obowiązku zadekretowanego w komentowanej normie. Biorąc bowiem pod uwagę, że zakres obowiązków będzie w istocie punktem odniesienia w kontekście oceny pracownika, należy podkreślić, że kryterium oceny nie mogą stanowić oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę i o których pracodawca

¹⁰ Por. wyrok SN z 7.01.1998 r., I PKN 457/97, OSNP 1998/22, poz. 653.

¹¹ Postanowienie SN z 17.01.2024 r., III PSK 26/23, Legalis.

¹² Wyrok SN z 29.05.2007 r., II PK 317/06, OSNP 2008/13–14, poz. 192.

Siódme wydanie komentarza do Kodeksu pracy uwzględnia wszystkie zmiany, jakie miały miejsce od czasu ostatniej edycji z 2022 r., w tym dotyczące:

- uregulowania pracy zdalnej,
- kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu,
- ochrony pracowników przed zwolnieniem,
- nowych obowiązków informacyjnych dla pracodawców w zakresie umów o pracę,
- urlopu z powodu siły wyższej i urlopu opiekuńczego.

Ponadto w publikacji zamieszczono komentarze do procedowanego obecnie projektu ustawy, której celem jest zobowiązanie pracodawców do przedstawiania w publikowanych przez nich ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, jakie planują zaoferować kandydatom aplikującym na dane stanowisko (druk sejmowy nr 934).

Książka zawiera starannie wybrane orzecznictwo sądowe oraz bogatą literaturę z dziedziny prawa pracy. Czytelnik ma również możliwość zapoznania się z oryginalną argumentacją prawniczą, przydatną zwłaszcza w sprawach z zakresu prawa pracy. Korzystanie z komentarza ułatwi szczegółowy indeks rzeczowy.

Autorami opracowania są wybitni przedstawiciele nauki z różnych ośrodków naukowych w całym kraju oraz praktycy prawa pracy.

Publikacja jest przeznaczona dla sędziów, adwokatów, radców prawnych, pracowników działów personalnych firm oraz związkowców. Zainteresuje także przedstawiciele nauki prawa pracy oraz aplikantów.

Krzysztof W. Baran – profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek Rady Doskonałości Naukowej pierwszej i drugiej kadencji; autor i redaktor wielu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkunastu monografii, komentarzy i podręczników; redaktor naczelny wielotomowego *Systemu Prawa Pracy*; senior partner w kancelarii specjalizującej się w prawie pracy.



9788383907222 W07P01

ISBN 978-83-8390-722-2



9 788383 907222

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: +48 801 044 545

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL