
Część A. Pytania egzaminacyjne

Dział I. Przepisy ogólne

Pytanie 1. Jakie osoby posiadają zdolność do uzyskania statusu pracownika?

Pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna, która osiągnęła określony wiek oraz posiada **co najmniej ograniczoną zdolność do dokonywania czynności prawnych**. Podstawowym warunkiem uzyskania statusu pracownika jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Co do zasady pracownikiem może zostać wyłącznie osoba, która ukończyła 18 lat. Zatrudnianie osób, które nie ukończyły 18 lat, dopuszczalne jest jedynie na szczególnych warunkach określonych w Dziale IX KP (zatrudnianie młodocianych) oraz w art. 304⁵ KP. Dopuszczalne jest nawiązanie stosunku pracy oraz dokonywanie czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku, przez osobę ograniczoną w zdolności do czynności prawnych **nawet bez zgody przedstawiciela ustawowego**. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy może rozwiązać stosunek pracy **za zezwoleniem sądu opiekuńczego**.

Pytanie 2. Kto może zawrzeć umowę o pracę?

Umowa o pracę jest zawierana pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Strony stosunku pracy zostały określone w art. 2 i 3 KP.

Pracownikiem jest osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, a także powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Z charakteru umowy o pracę wynika, że **pracownikiem nie może być osoba prawna, ułomna osoba prawna ani inna jednostka organizacyjna**.

Pracodawcą może być z kolei w zasadzie każdy podmiot prawa – osoba fizyczna, osoba prawna, a nawet jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. **Podstawowym warunkiem definiującym pracodawcę jest fakt zatrudnienia pracownika.**

Pytanie 3. Zdefiniuj pojęcie pracodawcy na gruncie Kodeksu pracy. Czy pracodawcą może być osoba ubezwłasnowolniona? Czy za pracodawcę można uznać podmiot zatrudniający jednego pracownika?

Zgodnie z art. 3 KP pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Jak wynika z przywołanego przepisu, **status pracodawcy uzyskuje nie tyle podmiot posiadający zdolność do zatrudniania, lecz taki, który rzeczywiście zatrudnia pracowników.**

Pracodawcą może być każda osoba fizyczna, bez względu na to, czy posiada pełną czy ograniczoną zdolność do czynności prawnych, a nawet czy pozbawiona została zdolności do czynności prawnych. Pracodawca będący osobą ubezwłasnowolnioną byłby w stosunkach pracy reprezentowany zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego.

W art. 3 KP mowa jest o zatrudnianiu pracowników w liczbie mnogiej, jednak powszechnie przyjmuje się, że **przymiot pracodawcy przysługuje także podmiotowi zatrudniającemu nawet jednego pracownika.**

Pytanie 4. Wyjaśnij pojęcie zakładu pracy.

Pojęcie zakładu pracy używane jest w Kodeksie pracy i innych przepisach prawa pracy jako określenie jednostki techniczno-organizacyjnej będącej miejscem wykonywania pracy, którą stanowi **zespół składników majątkowych i niemajątkowych, a także osobowych i organizacyjnych**, służących do realizacji celów pracodawcy.

Pytanie 5. Podaj definicję pojęcia prawa pracy na gruncie Kodeksu pracy.

Przez pojęcie prawa pracy należy rozumieć **źródła określające prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców**, które zostały wskazane w art. 9 § 1 KP. Należą do nich, w pierwszej kolejności, akty powszechnie obowiązujące – przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców.

Drugą kategorię stanowią specyficzne (swoiste) **źródła prawa pracy mające charakter wewnętrzny** – postanowienia układów zbiorowych i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców.

Pytanie 6. Na czym polega zasada uprzywilejowania pracownika? Do jakiego rodzaju aktów się ona odnosi? Jakie są skutki naruszenia zasady uprzywilejowania pracownika przy zawieraniu umowy o pracę?

Zasada uprzywilejowania pracownika ustanowiona została w art. 9 oraz 18 KP. Pierwszy ze wskazanych przepisów reguluje relacje między poszczególnymi przepisami i postanowieniami prawa pracy, ustanawiając w pierwszej kolejności (por. art. 9 § 2 KP) zasadę, że postanowienia normatywne aktów zbiorowego prawa pracy (układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów) **nie mogą zawierać rozwiązań mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy** (Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych). Po drugie, unormowane zostały relacje między układami zbiorowymi pracy i porozumieniami zbiorowymi a regulaminami i statutami w ten sposób, że postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (por. art. 9 § 3 KP).

Opisane współzależności pomiędzy źródłami prawa pracy poszczególnych szczebli statuują zasadę uprzywilejowania pracownika, z której wynika, że **postanowienia aktu znajdującego się na niższym szczeblu w hierarchii źródeł prawa pracy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy**. Akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktem hierarchicznie wyższym.

Na mocy art. 18 § 2 KP analogiczna relacja zachodzi pomiędzy normami wynikającymi z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP a indywidualnymi źródłami prawa pracy, tj. umową o pracę oraz innymi aktami, na podstawie których powstaje stosunek pracy. Wyrazem zasady uprzywilejowania pracownika jest także art. 241¹³ § 1 KP, który stanowi, że korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 18 § 2 KP postanowienia umów i innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, a zatem naruszające zasadę uprzywilejowania pracownika, są **nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy**.

Pytanie 7. Kiedy i w jakim trybie możliwe jest zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy oraz postanowień układów zbiorowych pracy?

Zgodnie z art. 9 KP zawieszenie stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy jest możliwe wyłącznie wtedy, gdy jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. **Zawieszenie nie może dotyczyć Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.**

Do zawieszenia dochodzi na mocy porozumienia zawieranego przez pracodawcę oraz reprezentującą pracowników organizację związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy nie działa taka organizacja, przez pracodawcę oraz przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy **nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat**. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

W myśl art. 241²⁷ KP sytuacja finansowa pracodawcy może uzasadniać zawieszenie postanowień układu zbiorowego pracy (wszystkich bądź niektórych) **na okres nie dłuższy niż 3 lata**. Porozumienie o zawieszeniu postanowień układu zbiorowego podlega zgłoszeniu do rejestru (prowadzonego odpowiednio dla zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy). Konsekwencją zawieszenia postanowień układowych jest niestosowanie ich przez okres wskazany w porozumieniu.

Pytanie 8. Opisz tryb ustalania wynagrodzenia minimalnego.

Tryb ustalania wynagrodzenia minimalnego określa ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207), a jego wysokość w okresie od 1.1.2023 r. do 30.6.2023 r. wynosi **3490,00 zł brutto**, co wynika z rozporządzenia Rady Ministrów z 13.9.2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 1952). Z kolei minimalna stawka godzinowa (minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług) wynosi 22,80 zł brutto.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest corocznie przedmiotem negocjacji na poziomie Rady Dialogu Społecznego. Rada Ministrów do 15 czerwca ma obowiązek przedstawić informacje statystyczne dotyczące sytuacji społeczno-gospodarczej, w tym m.in. wskaźniki wysokości wynagrodzenia oraz poziomu cen w roku poprzednim, a także złożyć Radzie Dialogu Społecznego propozycję nowej wysokości minimalnego wynagrodzenia. Rada Dialogu Społecznego na tej podstawie uzgadnia wysokość minimalnego wynagrodzenia w terminie 30 dni od otrzymania

propozycji Rady Ministrów. Jeżeli do tego uzgodnienia nie dojdzie, minimalne wynagrodzenie za pracę określa samodzielnie Rada Ministrów, ale nie może być ono niższe od propozycji złożonej Radzie Dialogu Społecznego. Należy dodać, że zgodnie z art. 3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w sytuacji gdy prognozowany wskaźnik cen na następny rok wynosi co najmniej 105%, wówczas wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się dwukrotnie w ciągu jednego roku (od 1 stycznia i od 1 lipca). Z taką sytuacją mamy do czynienia w 2023 r. Minimalne wynagrodzenie za pracę i minimalna stawka godzinowa od 1.7.2023 r. to odpowiednio 3600 zł brutto i 23,50 zł brutto.

Pytanie 9. Wyjaśnij pojęcie „godziwego wynagrodzenia”. Czy z prawa do godziwego wynagrodzenia wynikają jakiekolwiek roszczenia dla pracownika?

W Kodeksie pracy nie istnieje legalna definicja pojęcia „godziwe wynagrodzenie”. Na gruncie polskiego ustawodawstwa należy przyjąć, że godziwym wynagrodzeniem jest takie wynagrodzenie, którego wysokość jest **ekwiwalentna do świadczonej pracy, odpowiada ilości i jakości tej pracy, a także uwzględnia wymagane kwalifikacje niezbędne do jej wykonywania**. Jednym z przejawów realizacji prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę jest instytucja minimalnego wynagrodzenia. Z samej zasady godziwego wynagrodzenia (art. 13 KP) nie wynika żadne roszczenie dla pracownika, poza roszczeniem o wynagrodzenie minimalne. Przepis art. 262 § 2 pkt 1 KP przewiduje, że nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy. **Co do zasady, wysokość wynagrodzenia jest przedmiotem ustaleń stron umowy o pracę i sądy nie mają uprawnień do ingerowania w tę materię.**

Należy zwrócić uwagę, że na poziomie międzynarodowym do pojęcia godziwego wynagrodzenia odnosi się m.in. ratyfikowany przez Polskę Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 19.12.1966 r., którego art. 7 ustanawia prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracującym godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości. Zgodnie ze stanowiskiem Komitetu Niezależnych Ekspertów uzasadnione jest przyjęcie, że wynagrodzenie za pracę w wysokości 68% przeciętnego wynagrodzenia krajowego, co do zasady, zapewnia godziwość wynagrodzenia.

Pytanie 10. Wyjaśnij pojęcie dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej.

Definicja legalna dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej zawarta została w art. 18^{3a} § 3 i 4 KP. Z dyskryminowaniem bezpośrednim mamy do czynienia wówczas, gdy **pracownik był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy** z jednej lub kilku przyczyn z katalogu, do którego ustawodawca zaliczył w szczególności płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Katalog przyczyn (kryteriów) dyskryminacyjnych jest otwarty. Dyskryminacja pośrednia zachodzi natomiast wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić **niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja** w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych powyżej. Możliwość stwierdzenia dyskryminacji pośredniej jest jednak wyłączona, jeżeli postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na chęć osiągnięcia zgodnego z prawem celu, a środki temu służące są właściwe i konieczne. Oba rodzaje dyskryminacji prowadzą do nieusprawiedliwionego obiektywnymi powodami gorszego traktowania pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości.

Pytanie 11. Wskaż zakres stosowania zasady równego traktowania.

Zasada równego traktowania odnosi się do wszystkich etapów stosunku pracy, gdyż w myśl art. 18^{3a} § 1 KP „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”. Zasada ta obowiązuje zatem **już na etapie rekrutacji**, a więc powinna być stosowana nie tylko wobec pracownika, ale także kandydata do pracy. Obejmuje ona również etap kształtowania praw i obowiązków pracownika oraz etap rozwiązywania stosunku pracy (zwalniania pracownika). Naruszenie zasady równego traktowania na etapie rozwiązywania stosunku pracy może wynikać również ze stosowanych przez pracodawcę kryteriów doboru do zwolnienia.

Pytanie 12. Zdefiniuj pojęcie molestowania. Czym różni się definicja molestowania oraz molestowania seksualnego?

Zgodnie z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 KP przez pojęcie molestowania należy rozumieć **niepożądane zachowanie**, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Z kolei molestowanie seksualne oznacza dyskryminowanie, do którego dochodzi ze względu na płeć, przyjmujące postać **każdego niepożądanego zachowania o charakterze seksualnym lub odnoszącego się do płci pracownika**.

W odróżnieniu od definicji molestowania stworzenie wobec pracownika zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery nie jest warunkiem niezbędnym do stwierdzenia wystąpienia zjawiska molestowania seksualnego, gdyż w definicji ustawowej zawartej w art. 18^{3a} § 6 KP tego rodzaju działanie wskazane zostało wyłącznie jako przykładowa forma zachowań naruszających godność pracownika.

Pytanie 13. Kiedy mamy do czynienia z nierównym traktowaniem w stosunkach pracy i jakie mogą być tego konsekwencje?

Z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu mamy do czynienia wówczas, gdy dochodzi do różnicowania przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP (tj. w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy), a skutkiem tego różnicowania jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, jak również pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (por. art. 18^{3b} § 1 KP).

Konsekwencją naruszenia zasady równego traktowania przez pracodawcę może być skierowanie przeciwko niemu roszczenia przez osobę, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Osoba taka ma prawo do **odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę**, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Należy mieć na uwadze także treść art. 9 § 4 KP, zgodnie z którym 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. Podobną sankcję przewiduje także art. 18 § 3 KP, który stanowi, że postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są **nieważne**. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Dział II. Stosunek pracy

Pytanie 14. Opisz charakter prawny stosunku pracy.

Stosunek pracy jest stosunkiem prawnym o charakterze **zobowiązaniowym**. Zgodnie z art. 22 § 1 KP przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. O istnieniu stosunku pracy decydują jego cechy charakterystyczne, dlatego też nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną w sytuacji, w której spełnione są przesłanki istnienia umowy o pracę. Pracowniczy stosunek pracy jest: **dobrowolny** (oparty na zasadzie wolności pracy), **ciągły** (realizowany przez pewien czas, a nie przez jednorazowe działanie), **odpłatny**, **o osobistym charakterze** (pracownik nie może działać przez osoby trzecie), a także **oparty na zasadzie równości stron z elementami podporządkowania w procesie świadczenia pracy** (obowiązek wykonywania poleceń służbowych). Jest to stosunek, z którego wynika **zobowiązanie starannego działania** (co do zasady, pracownik nie ponosi odpowiedzialności za nieosiągnięcie rezultatu). Najbardziej charakterystyczną cechą wyróżniającą stosunek pracy od innych form prawnych zatrudnienia, zwłaszcza tych o charakterze cywilnoprawnym, jest podporządkowanie pracownicze, które można określić jako poddanie pracownika kierownictwu pracodawcy w procesie wykonywania pracy.

Pytanie 15. Jakie są typowe cechy stosunku pracy?

Praca świadczona w stosunku pracy ma zawsze odpłatny charakter, gdyż przez nawiązanie stosunku pracy pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika **za wynagrodzeniem**. Obowiązkiem pracownika jest osobiste świadczenie pracy i nie ma on możliwości powierzenia swoich obowiązków osobie trzeciej. Praca świadczona jest przez pracownika dobrowolnie, **pod kierownictwem pracodawcy**, którego polecenia nie mają jednak charakteru rozkazu. Zasadą pozostaje jednak **podporządkowanie** się przez pracownika woli pracodawcy co do sposobu, czasu i miejsca wykonywania pracy. Cechą charakterystyczną stosunku pracy pozostaje także ryzyko, które pracodawca ponosi w zakresie ostatecznego efektu wykonywanych przez pracownika zadań, przejawiające się w sferze gospodarczej, socjalnej, osobowej, czy też organizacyjnej. **Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym starannego działania, nie zaś rezultatu**. Ze stosunkiem pracy związany jest ściśle stosunek ubezpieczenia społecznego (umowa o pracę zawsze stanowi tytuł do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego).

Pytanie 16. Jakich danych osobowych pracodawca żąda na podstawie Kodeksu pracy od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a jakich od pracownika?

Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) kwalifikacje zawodowe;
- 5) wykształcenie;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Podkreślenia wymaga przy tym, że dane dotyczące kwalifikacji zawodowych, wykształcenia i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia mogą być przez pracodawcę odbierane wyłącznie wówczas, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Z kolei od swojego pracownika, oprócz danych wskazanych powyżej, pracodawca żąda podania adresu zamieszkania oraz numeru PESEL. Dodatkowo, pracodawca ma prawo żądać innych danych osobowych pracownika, dzieci pracownika i innych członków najbliższej rodziny pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. Jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę

wynagrodzenia do rąk własnych, niezbędne jest także udzielenie pracodawcy informacji o numerze rachunku płatniczego.

Zarówno od kandydata na pracownika, jak i pracownika pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż wskazane powyżej, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Przykładowo, zawód lekarza i lekarza dentystry może wykonywać osoba, która jest obywatelem polskim lub obywatelem innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego Unii Europejskiej (art. 5 ust. 1 oraz art. 5a–5c ZawLekU), co stanowi podstawę żądania przez pracodawcę ujawnienia obywatelstwa. Z kolei w służbie cywilnej może być zatrudniona tylko osoba, która korzysta z pełni praw publicznych i nie była skazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo popełnione umyślnie (art. 4 pkt 2 i 3 SłużbaCywU), co stanowi podstawę domagania się okazania zaświadczenia o niekaralności z Krajowego Rejestru Sądowego. Prawo ochrony danych osobowych kandydata do pracy lub pracownika jest również ograniczone w przypadku osób, które w ramach wykonywanych obowiązków pracowniczych będą mieć dostęp do informacji niejawnych objętych ochroną z mocy ustawy o ochronie informacji niejawnych z 5.8.2010 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 756) i z tego względu są zobowiązani udzielić wielu informacji w postępowaniu sprawdzającym prowadzonym co do zasady przez Agencję Bezpieczeństwa Wewnętrznego. Podobnego rodzaju postępowanie (tzw. sprawdzenie przeszłości), skutkujące przetwarzaniem szerszego katalogu danych osobowych niż określono w KP, prowadzone w celu umożliwienia weryfikacji osób zatrudnionych w sektorze lotnictwa cywilnego, przewiduje Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 2.12.2020 r. w sprawie Krajowego Programu Ochrony Lotnictwa Cywilnego (Dz.U. z 2023 r. poz. 774).

Pytanie 17. Jakie są zasady stosowania monitoringu wizyjnego przez pracodawcę i czy ten rodzaj monitoringu może być stosowany na terenie całego zakładu pracy?

Zasady stosowania monitoringu wizyjnego zostały uregulowane w art. 22² KP. Monitoring wizyjny, polegający na rejestracji obrazu, może być prowadzony, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników bądź też ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. **Pracodawca jest zobowiązany ustalić cele, zakres i sposób stosowania monitoringu** w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo obwieszczeniu (jeśli nie ma obowiązku wydania regulaminu pracy). Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu nie później niż na 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. Co więcej, każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy powinien otrzymać pisemną informację

dotyczącą monitoringu. Ponadto pomieszczenia i teren monitorowany powinny być oznaczone w sposób widoczny i czytelny za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych.

Monitoring wizyjny nie może obejmować pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. Co do zasady, **monitoring wizyjny nie może funkcjonować również w pomieszczeniach sanitarnych, szatniach, stołówkach oraz palarniach**, z wyjątkiem sytuacji, gdy monitoring w tych pomieszczeniach jest niezbędny do realizacji jego celów i jednocześnie nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Oprócz powyższego wymogu, warunkiem wprowadzenia monitoringu pomieszczeń sanitarnych jest również uzyskanie przez pracodawcę uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa taka organizacja, wówczas wymagana jest zgoda przedstawicieli pracowników wybranych w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Pytanie 18. Jak długo pracodawca może przechowywać nagrania z monitoringu?

Zgodnie z art. 22² § 3–5 KP przechowywanie nagrań obrazu zarejestrowanego przez monitoring jest dopuszczalne zasadniczo przez okres maksymalnie 3 miesięcy od dnia nagrania. Po upływie tego czasu nagrania powinny zostać usunięte w taki sposób, aby ich odtworzenie było niemożliwe. Jedynie w przypadku, gdy nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, przetwarzanie nagrań jest w tym celu dopuszczalne aż do prawomocnego zakończenia postępowania.

Pytanie 19. Czym jest przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i jakie niesie za sobą skutki w zakresie stosunku pracy? Czy jest dopuszczalna umowna modyfikacja przez pracodawcę przekazującego i przejmującego zasad wynikających z przepisów prawa pracy?

Przez przejście zakładu pracy należy rozumieć objęcie zakładu pracy lub jego zorganizowanej części na podstawie określonego zdarzenia prawnego przez inny podmiot będący pracodawcą. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Dochodzi zatem do automatycznego przekształcenia stosunku pracy po stronie podmiotowej i nie jest potrzebne podejmowanie dodatkowych czynności prawnych przez pracodawców, takich jak przykładowo dokonywanie wypowiedzeń dotychczasowych umów z przejmowanymi pracownikami, czy

też zawieranie nowych lub dodatkowych umów, a także składanie jakichkolwiek oświadczeń woli przez pracowników.

Przepis art. 23¹ KP jest przepisem **bezwzględnie obowiązującym**, wobec czego nie jest dopuszczalne uchylenie lub modyfikacja przewidzianych w nim skutków na mocy jakichkolwiek czynności pracodawców czy pracowników. W szczególności skutki przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, wynikające z przepisów prawa pracy, nie mogą zostać wyłączone na mocy umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę przejęcia.

Pytanie 20. Jak kształtuje się odpowiedzialność pracodawcy przekazującego i pracodawcy przejmującego za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy?

W myśl art. 23¹ § 3 KP za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, **dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie**. Do solidarnej odpowiedzialności pracodawców odpowiednie zastosowanie znajduje art. 366 § 1 KC, z którego wynika, że wierzyciel (pracownik) może żądać całości lub części świadczenia od wszystkich dłużników łącznie, od kilku z nich lub od każdego z osobna, a zaspokojenie wierzyciela przez któregośkolwiek z dłużników zwalnia pozostałych. Zgodnie z art. 366 § 2 KC, aż do zupełnego zaspokojenia wierzyciela wszyscy dłużnicy solidarni pozostają zobowiązani. Także relacje pomiędzy pracodawcami kształtowane są przez przepisy Kodeksu cywilnego, w tym w szczególności art. 376 KC, ustanawiający instytucję regresu pomiędzy współdłużnikami. Jeżeli jeden z dłużników solidarnych spełnił świadczenie, treść istniejącego między nimi stosunku prawnego rozstrzyga o tym, czy i w jakich częściach może on żądać zwrotu od współdłużników. Jeżeli z treści tego stosunku nie wynika nic innego, dłużnik, który świadczenie spełnił, może żądać zwrotu w częściach równych (art. 376 § 1 KC). Część zobowiązania przypadająca na dłużnika niewypłacalnego **rozkłada się między współdłużników** (art. 376 § 2 KC).

Rozkład odpowiedzialności pracodawców **na zasadach solidarności** dotyczy wyłącznie przypadku przejęcia części zakładu pracy, z czego można wywnioskować, że w razie przejścia całego zakładu pracy odpowiedzialność za zobowiązania ze stosunku pracy spoczywa wyłącznie na nowym pracodawcy.

Pytanie 21. Jakie obowiązki informacyjne wobec pracowników mają w razie przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ KP pracodawcy, u których nie działają zakładowe organizacje związkowe? Czy przepisy prawa pracy przewidują jakiegokolwiek sankcje dla pracodawców, którzy nie zrealizują obowiązków informacyjnych?

W przypadku gdy u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, **dotychczasowy i nowy pracodawca mają obowiązek poinformować na piśmie swoich pracowników** o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach oraz skutkach dla pracowników na płaszczyźnie prawnej, ekonomicznej oraz socjalnej, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Przekazanie tych informacji powinno nastąpić **co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.**

Przepisy prawa pracy nie normują konsekwencji prawnych niedopełnienia przez pracodawców zaangażowanych w przejście zakładu pracy lub jego części obowiązków informacyjnych wobec pracowników. Naruszenie art. 23¹ § 3 KP w szczególności **nie wpływa na skuteczność przejścia zakładu pracy lub jego części ani nie stoi na przeszkodzie wstąpieniu przez nowego pracodawcę w prawa i obowiązki stron stosunku pracy.**

Należy jednak pamiętać, że transfer zakładu pracy będzie co do zasady podstawą do obowiązkowego przeprowadzenia konsultacji z radą pracowników (jeśli taka została wybrana) na podstawie art. 14 ustawy z 7.4.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.).

Pytanie 22. Jakie szczególne uprawnienia w zakresie rozwiązania stosunku pracy przyszanje Kodeks pracy pracownikom przejmowanym w trybie art. 23¹ KP?

W terminie **2 miesięcy** od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę pracownik może bez wypowiedzenia, za 7-dniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 23¹ § 4 KP).

Pytanie 23. Jak kształtuje się sytuacja pracowników zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę w razie przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ KP?

Sytuację pracowników zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę, w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹, kształtuje art. 23¹ § 5 KP. Z dniem przejścia zakładu pracy lub jego części pracodawca jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, **nie krótszy niż 7 dni**, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. Należy podkreślić, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 KP), a zatem **regulacja art. 23¹ § 5 KP w żadnym stopniu nie dotyczy zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym (np. zleceniobiorców)**.

W razie niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Pytanie 24. Omów instytucję porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia uregulowaną w art. 23^{1a} KP.

Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż określają umowy o pracę może być zawarte, jeżeli **jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy**. Ustawodawca precyzuje dwie odrębne kategorie pracodawców, którzy mają zdolność zawarcia takiego porozumienia. Po pierwsze, możliwość taka została przyznana **pracodawcom nieobjętym układem zbiorowym pracy**, a po drugie, **pracodawcom zatrudniającym mniej niż 20 pracowników**. Przedmiotowe porozumienie jest przykładem **porozumienia zbiorowego**.

Stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia jest możliwe **przez czas określony** w porozumieniu, przy czym ze względu na to, że art. 23^{1a} KP odsyła m.in. do art. 9¹ § 3 KP, należy przyjąć, że czas ten nie może przekraczać 3 lat. Nowe warunki, określone w porozumieniu, muszą spełniać co najmniej minimalne normy wynikające z przepisów ustaw i rozporządzeń, jako przepisów powszechnie obowiązujących. Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudniania

zawiera się z organizacją związkową, a w razie jej braku – z przedstawicielstwem pracowników wyłonionym przez nich w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Wejście w życie porozumienia zbiorowego wiąże się z automatycznym stosowaniem nowych warunków pracy, bez konieczności zawierania pomiędzy pracodawcą a pracownikiem indywidualnych porozumień zmieniających.

Skoro analizowane porozumienie jest „porozumieniem zbiorowym opartym na ustawie” w rozumieniu art. 9 § 1 KP, to zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 18 § 1 KP niedopuszczalne jest pogarszanie warunków zatrudnienia pracownika na mocy porozumienia stron czy wypowiedzenia zmieniającego poniżej poziomu wyznaczonego przez porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia.

Pytanie 25. Czy jest dopuszczalne zawarcie przedwstępnej umowy o pracę? Jakie konsekwencje mogą spotkać pracownika, który odmawia zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę, a jakie pracodawcę?

Zawieranie przedwstępnych umów o pracę jest dopuszczalne na mocy odpowiedniego stosowania art. 390 KC w zw. z art. 300 KP.

Z uwagi na zasadę wolności pracy nie można zastosować wobec pracownika sankcji z art. 390 § 2 KC, a zatem nie jest możliwe dochodzenie przez pracodawcę zawarcia umowy przyrzeczonej. Dopuszczalne jest natomiast zastosowanie wobec pracownika sankcji odszkodowawczej przewidzianej w art. 390 § 1 KC. W przypadku gdy zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę odmawia pracodawca, pracownik ma możliwość dochodzenia zawarcia przez niego tej umowy albo roszczeń odszkodowawczych.

Co do zasady, **w przypadku odmowy przez jedną stronę zawarcia umowy przyrzeczonej druga strona ma prawo żądać naprawienia szkody, jaką poniosła przez to, że liczyła na zawarcie umowy** w granicach tzw. negatywnego interesu umownego. Są to przede wszystkim wydatki, które strona poniosła przygotowując się do zawarcia umowy, takie jak np. koszty sporządzenia umowy przedwstępnej czy też koszty podróży w celu jej zawarcia. Z art. 390 § 1 KC wynika, że strony umowy przedwstępnej mogą również odmiennie określić zakres odszkodowania, przewidując w umowie karę umowną lub nawet zadek.

Pytanie 26. Wskaż rodzaje umów o pracę.

W prawie pracy występują trzy rodzaje umów o pracę: umowa na okres próbny, umowa na czas określony i umowa na czas nieokreślony. Umowa o pracę zawarta w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy stanowi typ umowy na czas określony.

Pytanie 27. Przedstaw warunki zawierania umów o pracę na czas określony w zakresie dopuszczanej ich liczby oraz okresu trwania umów tego rodzaju. Jakie konsekwencje Kodeks pracy wiąże z przekroczeniem tych limitów? Czy umowa o pracę na okres próbny zaliczana jest na poczet dopuszczalnej liczby umów o pracę na czas określony?

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy **nie może przekraczać 33 miesięcy**, natomiast **łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech** (art. 25¹ § 1 KP).

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przekracza 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż 3, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25¹ § 3 KP). Mechanizmy te nie znajdują jednak zastosowania w przypadku przedłużenia umowy do dnia porodu w trybie przewidzianym w art. 177 § 3 KP (por. art. 25¹ § 4¹ KP).

Od powyższej zasady **Kodeks pracy przewiduje także wyjątki, w ramach których pracodawca może zawierać umowy na czas określony powyżej wskazanych wcześniej limitów**. Dotyczy to umów zawieranych na czas zastępstwa pracownika w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika, umów zawieranych w celu wykonywania prac dorywczych lub sezonowych, umów zawieranych w celu wykonywania pracy na czas kadencji, a także, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie. W każdym z tych przypadków pracodawca winien wykazać, że zawarcie takiej umowy służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Jeżeli zawarcie umowy na czas określony z naruszeniem generalnie obowiązujących limitów następuje z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jest on obowiązany zawiadomić o tym fakcie właściwego okręgowego inspektora pracy wraz z uzasadnieniem w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy. Zaniechanie tej czynności stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika stypizowane w art. 281 pkt 1a KP, które zagrożone jest karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Umowa na okres próbny nie jest zaliczana na poczet dopuszczalnej liczby umów o pracę na czas określony, bowiem – jak wynika z treści art. 25 § 1 KP – stanowi odrębny od umowy na czas określony rodzaj umowy o pracę.

Łączna długość zatrudnienia danego pracownika na podstawie umów terminowych (tzn. umowy o pracę na okres próbny i umowy o pracę na czas określony) co do zasady nie będzie przekraczać 36 miesięcy (maksymalnie 3-miesięczny okres próbny i maksymalnie 33-miesięczne obowiązywanie umów na czas określony).