

ROZDZIAŁ I

ŹRÓDŁA PRAWA PRACY

Akty normatywne:

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej;
Kodeks pracy;
Konwencje MOP;
umowy międzynarodowe;
rozporządzenia i dyrektywy WE.

Literatura: *K.W. Baran* (red.), *Zarys systemu prawa pracy*, Warszawa 2009; *J. Chaciński*, O niektórych zagadnieniach dotyczących układu zbiorowego pracy, *Studia Prawnicze KUL* 2008, Nr 1; *T. Chauvin*, Umowy prawotwórcze jako umowy prawa publicznego, *KPPubl.* 2003, Nr 2; *A. Chobot*, Skuteczność konwencji MOP w polskim prawie pracy, *RPEiS* 1983, z. 4; *Z. Czajka*, *Z. Jacukowicz*, *M. Juchnowicz*, *Z. Krawczyński*, Układy zbiorowe pracy w polityce płac różnych krajów, *Studia i Materiały IPiSS* 1993, Nr 9; *W. Czapliński*, Wzajemny stosunek prawa międzynarodowego i polskiego prawa wewnętrznego w świetle przepisów Konstytucji z 1997 r. oraz orzecznictwa, [w:] *M. Wyrzykowski* (red.), *Konstytucyjne podstawy systemu prawa*, Warszawa 2001; *A. Dubowik*, Regulaminy pracy po nowelizacji kodeksu pracy. Sytuacja pracodawców niezobowiązanych do ustalania regulaminów, *PiZS* 2004, Nr 3; *taż*, Regulaminy wynagradzania jako źródło zakładowego prawa pracy po nowelizacji kodeksu pracy, *PiZS* 1996, Nr 5; *L. Florek*, Dostosowanie przepisów prawa pracy do Konstytucji, *PS* 1998, Nr 9; *tenże*, Europejskie prawo pracy, Warszawa 2005; *tenże*, Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych, *PiP* 1997, z. 11–12; *tenże*, Ustawa i umowa w prawie pracy, Warszawa 2009; *tenże*, Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją, *PiZS* 1997, Nr 11–12; *tenże*, Znaczenie umów międzynarodowych w prawie pracy, *PiP* 2002, z. 2; *M. Gersdorf*, Zatrudnianie pracowników w formie telepracy, *PiZS* 2008, Nr 5; *G. Goździewicz*, Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy, *PiZS* 1998, Nr 3; *tenże*, Szczególne właściwości norm prawa pracy, Toruń 1988; *tenże*, Układy zbiorowe pracy. Przepisy związkowe. Komentarz, Bydgoszcz 1994; *Z. Góral* (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy*, Warszawa 2009; *J. Iwulski*, Kodeks pracy. Orzecznictwo. Piśmiennictwo, t. I i II, Warszawa 2022; *A. Gubiński*, Kontrola przestrzegania konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy, *ZNUŁ* 1981, Nr 5; *W. Jaśkiewicz*, Zagadnienia ogólne Kodeksu pracy, [w:] *Studia nad Kodeksem pracy. Praca zbiorowa*, Poznań 1975; *K. Jaśkowski*, Funkcje zwyczaju w prawie pracy, *PiZS* 2008, Nr 1; *A. Jedliński*, *L. Kaczyński*, Statut jako źródło prawa pracy, *PiP* 1999, z. 4; *U. Je-lińska*, Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, *Sł. Prac.* 1997, Nr 4; *taż*, Zakładowe układy zbiorowe, Warszawa 1996; *L. Kaczyński*, W sprawie zgodności przepisów prawa pracy z Konstytucją



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

§ 1. Zagadnienia ogólne

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

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



z 26.6.1974 r., tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.), ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia.

W literaturze przedmiotu źródła prawa pracy dzieli się na:

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

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

Do tych ostatnich należy zaliczyć przede wszystkim ustawę z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 854), ustawę z 23.5.1991 r. o organizacjach pracodawców (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 97 ze zm.), ustawę z 25.9.1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 1543), ustawę z 23.5.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 123 ze zm.), a także ustawę z 7.4.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.).

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

Podkreślić należy, że art. 87 ust. 1 Konstytucji RP pomija źródła prawa specyficzne dla prawa pracy. Stąd powstaje problem, jaka jest podstawa ich obowiązywania. Wydaje się, że podstawy takiej należy upatrywać w art. 87 ust. 2 Konstytucji RP, który to przepis nadaje status źródeł prawa aktom prawa miejscowego, za które można uważać specyficzne źródła prawa pracy, mające przecież ograniczony zasięg terytorialny, ale co ważniejsze ograniczony zasięg przedmiotowy (np. zakładowy układ zbiorowy pracy obejmujący jeden zakład) i podmiotowy.

Mówiąc o źródłach prawa pracy należy zwrócić uwagę na **zasadę uprzywilejowania pracownika i wynikające z niej konsekwencje w zakresie hierarchii, jak i relacji pomiędzy poszczególnymi źródłami prawa pracy** (art. 9 i 18 KP). I tak art. 9 § 2 KP, regulujący relacje między poszczególnymi przepisami i postanowieniami prawa pracy ustanawia, z jednej strony, zasadę, że postanowienia normatywne aktów zbiorowego prawa pracy (układów zbiorowych, innych porozumień, regulaminów czy statutów) nie mogą zawierać rozwiązań mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy (Kodeksu pracy i aktów



wykonawczych), z drugiej zaś art. 9 § 3 KP wskazuje, że unormowane zostały relacje między układami zbiorowymi i innymi porozumieniami a regulaminami i statutami w ten sposób, że postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy. W świetle art. 18 § 2 KP analogiczna sytuacja zachodzi między normami wynikającymi z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP a indywidualnymi umowami źródłami prawa pracy jakimi są umowa o pracę oraz akty, na podstawie których powstaje stosunek pracy, albowiem zgodnie z tym przepisem postanowienia umów i aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Podobnie, jak i w innych działach prawa, tak i w prawie pracy źródłem prawa są ustawy i rozporządzenia. Podstawowe znaczenie w prawie pracy ma ustawa – Kodeks pracy (ustawa z 26.6.1974 r., tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.). Konsekwencją istnienia zasady uprzywilejowania pracownika jest też przyjęta w art. 241¹³ KP reguła, że korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy, 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.

Hierarchia źródeł prawa pracy zakłada więc, że:

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

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



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

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

§ 2. Charakter prawny norm prawa pracy

Ważnym zagadnieniem jest wskazanie charakteru prawnego norm prawa pracy.

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

Charakterystyczne dla prawa pracy są **normy jednostronnie bezwzględnie obowiązujące**, które mogą podlegać modyfikacjom, ale tylko w kierunku korzystniejszego kształtowania pozycji (uprawnień) pracowniczych. Określane są one mianem norm semiimperatywnych, czy też granicznie zastępujących. Z charakterem norm granicznie zastępujących wiąże się automatyczne zastępowanie mniej korzystnych dla pracownika – i przez to nieważnych – postanowień umowy o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy przez odpowiednie przepisy prawa pracy bez unieważnienia całej umowy czy też całego aktu (art. 18 KP). Normy te należą do najliczniejszej grupy norm w ramach przepisów prawa pracy.

§ 3. Źródła prawa pracy

I. Źródła powszechnego prawa pracy

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



1. Konstytucja

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

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

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

Podkreślić należy, że **z punktu widzenia prawa pracy szczególne znaczenie mają te normy konstytucyjne**, które bezpośrednio odnoszą się do tej gałęzi prawa. Do nich należy niewątpliwie zaliczyć: art. 12 i 59 zapewniające wolność tworzenia i działania związków zawodowych; art. 17 dotyczący tworzenia samorządów zawodowych; art. 24 stwierdzający, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i że państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy; art. 59, który, oprócz wspomnianej już zasady wolności związkowej, zapewnia prawo związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień, a także prawo związków zawodowych do strajku i innych form protestu w granicach określonych w ustawie (ograniczenia też tylko ustawowe); art. 65 zapewniający każdemu wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy (wyjątki ustawowe); art. 66 gwarantujący prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prawo do dni wolnych od pracy, corocznych płatnych urlopów oraz zobowiązanie do ustalenia w ustawie maksymalnych norm czasu pracy; art. 67 gwarantujący prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego, a także art. 68 gwarantujący prawo do ochrony zdrowia.

2. Ustawy i rozporządzenia

Podobnie jak i w innych działach prawa, tak i w prawie pracy źródłem prawa są ustawy i rozporządzenia. Podstawowe znaczenie w prawie pracy ma **ustawa – Kodeks pracy** (ustawa z 26.6.1974 r., tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.).



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

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

Kodeks reguluje w miarę wyczerpująco problematykę umowy o pracę (m.in. nawiązanie, rozwiązanie, wygaśnięcie, wynagrodzenie za pracę, czas pracy, urlopy, odpowiedzialność materialną i porządkową), zaś w zakresie pozostałych podstaw nawiązania stosunku pracy regulacje kodeksowe są ogólnikowe (dotyczy to zwłaszcza stosunków pracy z mianowania, wyboru czy spółdzielczej umowy o pracę). W zakresie tych stosunków należy sięgać do innych przepisów (np. pragmatyk służbowych czy też ustawy z 16.9.1982 r. – Prawo spółdzielcze, tekst jedn. Dz.U. z 2021 r. poz. 648 ze zm.). Natomiast jeśli chodzi o stosunki pracy powstałe na podstawie powołania, to zgodnie z art. 69 KP, do stosunków tych stosuje się, co do zasady, przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony z wyłączeniami dotyczącymi trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę czy też możliwości dochodzenia bezskuteczności wypowiedzenia oraz przywrócenia do pracy.

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

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

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

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

Rozporządzenia (art. 92 Konstytucji RP) wydawane są przez organy wskazane w Konstytucji RP, **na podstawie szczególnego upoważnienia** zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. Upoważnienie do wydania rozporządzenia powinno zawierać



określenie organu właściwego do jego wydania, a także zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści danego aktu.

3. Umowy międzynarodowe

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

II. Specyficzne źródła prawa pracy

1. Układy zbiorowe pracy

Szczegółne miejsce wśród źródeł prawa pracy zajmują układy zbiorowe pracy. **Układy zbiorowe pracy są porozumieniami normatywnymi**. W odróżnieniu od innych źródeł prawa, kształtowanych jednostronnie przez odpowiednie organy państwa, są one źródłami prawa **kształtowanymi wolą stron stosunku pracy**, a więc przez pracowników reprezentowanych przez związki zawodowe oraz pracodawców.

Zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy określa art. 239 KP. Zgodnie z § 1 tego przepisu, **układy zbiorowe zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami**, chyba że strony w układzie postanowią inaczej (wyłączenie grupy zawodowej).

Układem zbiorowym mogą być objęte także:

- 1) osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także
- 2) emeryci i renciści.

Natomiast art. 239 § 3 KP zawiera **podmiotowe wyłączenie ustawowe z regulacji układowej** następujących grup pracowników:

- 1) członków korpusu służby cywilnej;
- 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania;
- 3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w:
 - a) urzędach marszałkowskich,
 - b) starostwach powiatowych,
 - c) urzędach gminy,
 - d) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego,
 - e) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego;
- 4) sędziów i prokuratorów.



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

Obecnie **każda jednostka organizacyjna i każda osoba fizyczna będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 KP ma zdolność do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy**. Należy jednocześnie zaznaczyć, że w myśl art. 240 § 4 KP, zawarcie układu dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych oraz samorządowych zakładach budżetowych może nastąpić **wyłącznie** w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji, w tym wynagrodzeń określonych na podstawie odrębnych przepisów, z tym że wniosek o zarejestrowanie takiego układu powinien zawierać oświadczenie organu, który utworzył dany podmiot lub przejął funkcje takiego organu o posiadaniu środków finansowych będących w ich dyspozycji (art. 240 § 5).

Podkreślić należy, że zgodnie z art. 241²⁸ KP istnieje **możliwość zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy przez więcej niż jednego pracodawcę**, jeżeli pracodawcy wchodzi w skład tej samej osoby prawnej (§ 1), a także poprzez odpowiednie stosowanie zasad przewidzianych w tym przepisie, gdy tworzona przez pracodawców jednostka nie posiada osobowości prawnej (§ 6).

Zakres przedmiotowy układu, zgodnie z art. 240 KP, obejmuje:

- 1) warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy;
- 2) wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień, a także
- 3) może regulować inne sprawy niż wymienione w pkt 1 i 2, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

Podkreślić należy, że układ zbiorowy pracy **nie może**:

- 1) **określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających** w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 241²⁶ § 2 KP). Pojęcie osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy zostało zdefiniowane w Kodeksie pracy, w art. 128 § 2 pkt 2. Zgodnie z tym przepisem, **pracownikami zarządzającymi** w imieniu pracodawcy zakładem pracy są pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi. Wyłączenie to jest wyłączeniem podmiotowo-przedmiotowym albowiem dotyczy, z jednej strony, określonej ustawowo kategorii pracowników, a z drugiej strony – ogranicza możliwość regulacji jedynie w sferze wynagrodzeniowej. Oznacza to, że osoby te mogą być objęte układem zbiorowym pracy, z wyłączeniem uregulowań odnoszących się do warunków wynagradzania;
- 2) **naruszać praw osób trzecich** (art. 240 § 3 KP). Oznacza to, że np. poszerzenie ochrony wynagrodzenia za pracę w zakresie dopuszczalnych potrąceń, czy też np. ustalenia wyższych zasiłków macierzyńskich, opiekuńczych niż to przewidują



przepisy ubezpieczeniowe itp. będzie traktowane jako naruszające prawa osób trzecich, a w konsekwencji nieważne.

Układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa pracy kształtującym treść stosunku pracy z zastrzeżeniem, że jego **postanowienia nie mogą być mniej korzystne niż przepisy prawa pracy** (art. 9 i 18 KP).

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

Zawarcie układu zbiorowego następuje w drodze rokowań (art. 241² KP). Z inicjatywą zawarcia układu może wystąpić każda organizacja związkowa, ponadzakładowa oraz międzyzakładowa, a także pracodawca lub osoba prawna, w skład której wchodzi pracodawcy. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest zobowiązany powiadomić o tym każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe. Brak zawiadomienia może mieć istotne skutki w sferze możliwości zawarcia u.z.p. (por. art. 241¹⁶, 241²⁵ i 241^{25a} KP).

Zasada dobrowolności przystępowania do negocjacji doznaje częściowego ograniczenia albowiem zgodnie z art. 241² § 3 KP **strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań**, jeżeli będą one miały na celu: zawarcie układu dla pracowników nieobjętych układem, zmianę układu ze względu na istotną zmianę sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawcy lub pogorszenie się sytuacji materialnej pracowników, a także gdy żądanie takie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.

Każda ze stron jest obowiązana prowadzić **rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszných interesów drugiej strony**, a także interesów tych pracowników, którzy nie są objęci postanowieniami układu zbiorowego – **tzw. zasada lojalności** (art. 241³ KP). Zgodnie z tą zasadą związki zawodowe powinny prowadzić rokowania uwzględniać sytuację finansową pracodawcy i powstrzymywać się od zgłaszania postulatów, których realizacja w oczywisty sposób przekraczałaby jego możliwości finansowe, natomiast pracodawca powinien uwzględniać postulaty związkowe w ramach możliwości ekonomicznej i szanować interesy pracowników nieobjętych układem zbiorowym pracy.

Wszelkie kwestie sporne pojawiające się w trakcie prowadzonych rokowań mogą być przez strony rozstrzygane dowolnie, np. w drodze postępowania arbitrażowego. Ustawodawca, dając możliwość zastosowania dowolnych procedur, przewidział tym samym możliwość odstąpienia od stosowania przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Aby rokowania były efektywne, prowadzące je strony muszą posiadać **niezbędne informacje** przede wszystkim objęte sprawozdawczością GUS-u, zwłaszcza w zakresie możliwości finansowych pracodawcy (art. 241⁴ KP). Ustawodawca nałożył na przedstawicieli związków zawodowych **obowiązek nieujawniania** uzyskanych od pracodawcy **informacji**, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Na żądanie każdej ze stron może być powołany ekspert, którego zadaniem jest przedstawienie opinii w sprawach związanych z przedmiotem rokowań (koszty pokrywa strona, która żądała powołania eksperta – art. 241⁴ § 3 KP). Należy podkreślić, że przepisy art. 241⁴ § 3 KP nie naruszają przepisów o ochronie informacji niejawnych.

Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nieokreślony lub na czas określony (art. 241⁵ KP). Przed upływem obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nieokreślony.

Zmiany do układu wprowadza się **w drodze protokołów dodatkowych**, do których stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu (art. 241⁹ KP).

Zgodnie z art. 241¹¹ KP, **układ podlega wpisowi do rejestru** prowadzonego dla układów ponadzakładowych przez ministra właściwego do spraw pracy (w ciągu 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku), a dla układów zakładowych (w ciągu jednego miesiąca od dnia złożenia wniosku) – przez właściwego okręgowego inspektora pracy.

W ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o **odmowie rejestracji** przysługuje **odwołanie**:

- 1) stronom układu ponadzakładowego – do Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie;
- 2) stronom zakładowego układu zbiorowego pracy – do sądu rejonowego – sądu pracy (art. 241¹¹ § 5 KP).

Osoba mająca interes prawny może, w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania układu, wystąpić do organu rejestrującego **z zastrzeżeniem**, że układ został zawarty z naruszeniem przepisów. Zastrzeżenie to powinno być złożone na piśmie i zawierać uzasadnienie (art. 241¹¹ § 5¹ KP). Organ rejestrujący ma obowiązek rozpatrzyć takie zastrzeżenie i wezwać do usunięcia nieprawidłowości. Konsekwencją nieusunięcia lub niemożliwości usunięcia nieprawidłowości jest wykreślenie układu z rejestru.

Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania (art. 241¹² KP). Zgodnie z orzecznictwem SN, droga sądowa o ustalenie, że zakładowy układ zbiorowy pracy jest nieważny po jego rejestracji jest niedopuszczalna.

Problem wpływu wejścia w życie postanowień nowego układu zbiorowego na treść istniejącego stosunku pracy reguluje art. 241¹³ KP. Zgodnie z tym przepisem 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 (**zasada automatyzmu**). Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza



się w drodze porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia zmieniającego (**zasada uprzywilejowania pracownika**). Zasada ta ma zastosowanie do stosunków pracy powstałych zarówno przed zawarciem układu, jak i w trakcie jego obowiązywania.

Podkreślić przy tym należy, że **przy wypowiedzeniu** dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy **nie mają zastosowania** przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu. Tak ogólne sformułowanie przepisu powoduje, że **art. 241¹³ § 2 KP uchyla ochronę tak ogólną, jak i szczególną** tych podmiotów, w stosunku do których przepisy nie pozwalały na stosowanie przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym, i dopuszcza tym samym stosowanie wypowiedzenia zmieniającego w stosunku do wszystkich pracowników, nawet tych objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem.

Ustawodawca przewidział możliwość zawarcia odpowiedniego **porozumienia** przez strony układu **o zawieszeniu stosowania układu** (tak zakładowego, jak i ponadzakładowego) na okres nie dłuższy niż 3 lata. Powodem takiego zawieszenia może być sytuacja finansowa pracodawcy (art. 241²⁷ KP).

Zgodnie z art. 241⁷ KP, **układ zbiorowy pracy rozwiązuje się:**

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron;
- 2) z upływem okresu, na który został zawarty;
- 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanej przez jedną ze stron (okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej).

Po uchyleniu art. 247⁷ § 4 KP, który Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z 18.11.2002 r. (K 37/01, Dz.U. Nr 196, poz. 1660), uznał za niekonstytucyjny, jeżeli układ zbiorowy został zawarty na czas nieokreślony i zawiera postanowienia dopuszczające jego wypowiedzenie, to **wypowiedzenie takiego układu ma ten skutek, że jego wszystkie postanowienia przestają obowiązywać z upływem okresu wypowiedzenia** (lub w dniu ustalonym w porozumieniu jako data końcowa obowiązującego układu), także te, które zakładają jego stosowanie do czasu zawarcia nowego układu zbiorowego. W przypadku układu zbiorowego zawartego na czas określony, przestaje on obowiązywać wraz z nadejściem końcowego terminu jego obowiązywania.

Podkreślić przy tym należy, że **postanowienia indywidualnych umów o pracę**, mimo wypowiedzenia układu zbiorowego pracy, jego rozwiązania czy wygaśnięcia, **obowiązują** do czasu ich zmiany w drodze porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 KP).

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

Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, zgodnie z art. 241¹⁴ KP, **zawierają:**

- 1) ze strony pracowników właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej;
- 2) ze strony pracodawców właściwy statutowo organ organizacji pracodawców – w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców.



Zgodnie z art. 241¹⁵ KP, **prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego** przysługuje organizacji pracodawców uprawnionej do zawarcia układu ze strony pracodawców (a więc takiej organizacji, która powstała i została zarejestrowana na mocy przepisów ustawy o organizacjach pracodawców) i każdej ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracowników, dla których ma być zawarty układ (w przypadku federacji i konfederacji ponadzakładowych organizacji związkowych por. art. 241^{14a} KP).

Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe (art. 241¹⁶ KP).

Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu ponadzakładowego, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, to do prowadzenia rokowań uprawnione są organizacje związkowe, które do tych rokowań przystąpiły. Podkreślić należy, że **warunkiem prowadzenia rokowań** jest uczestniczenie w nich **co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej**, którą zgodnie z art. 241¹⁷ KP jest organizacja reprezentatywna w rozumieniu ustawy z 24.7.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 2232), a także organizacja zrzeszająca co najmniej 10% objętych zakresem działania statutu, niemniej jednak niż 10 tys., osób wykonujących pracę zarobkową lub organizacja zrzeszająca największą liczbę, co najmniej 10% objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż 10 tys. osób wykonujących pracę zarobkową lub organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

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

Zakładowe układy zbiorowe zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa (art. 241²³ KP).

Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, **rokowania prowadzi ich wspólna reprezentacja** lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

Należy podkreślić, że zgodnie z art. 25¹ ZwZawU **uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują** organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków



będących pracownikami u pracodawcy lub innymi niż pracownicy wykonującymi pracę, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Obowiązkiem organizacji związkowej jest przedstawianie pracodawcy, co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, pracodawcy informacji o liczbie członków. Jeżeli organizacja związkowa została utworzona w ciągu okresu sprawozdawczego, to pierwszą informację o liczbie członków organizacja związkowa powinna złożyć w terminie 2 miesięcy od dnia jej utworzenia, co nie wyłącza obowiązku składania informacji na koniec każdego półrocza. Podkreślić należy, że organizacji związkowej, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których mowa, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków. Dodać należy, że na pisemny wniosek innej organizacji związkowej pracodawca udostępnia informację o liczbie członków danej organizacji. Informacja o liczbie członków może stanowić podstawę do wniesienia w ciągu 30 dni od dnia podania informacji zastrzeżenia do sądu. Zmiany stanu liczbowego, które nastąpią w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na uprawnienia, jakie przysługują zakładowej organizacji związkowej.

Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań jako wspólna reprezentacja, to do prowadzenia rokowań uprawnione są organizacje związkowe, które do tych rokowań przystąpiły.

Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich **co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej**, którą zgodnie z art. 25³ ZwZawU jest organizacja w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia powyższych wymogów, reprezentatywną jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników. Dodać należy, że przy ustalaniu liczby pracowników bierze się pod uwagę wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. Jeśli pracownik należy do kilku organizacji związkowych, może być uwzględniony jedynie jako członek jednej przez niego wskazanej. Dodać należy, że przy ustalaniu liczby członków bierze się pod uwagę wyłącznie tych należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego.

Jeśli pracownik należy do kilku organizacji związkowych, może być uwzględniony jedynie jako członek jednej przez niego wskazanej.

Każda zakładowa organizacja związkowa może przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania **zastrzeżenia co do reprezentatywności** danej zakładowej organizacji związkowej. Prawo takie przysługuje



także pracodawcy (art. 25² ZwZawU). Zakładowa organizacja związkowa, wobec której takie zastrzeżenie zostało zgłoszone, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy – z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku (Kodeks postępowania cywilnego – postępowanie nieprocesowe).

Postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego (art. 241²⁶ KP).

2. Inne porozumienia zbiorowe

Mimo iż przepisy prawa pracy, poza układami zbiorowymi, nie zawierają definicji normatywnej innych porozumień zbiorowych, to jednak art. 9 KP zalicza je także do źródeł prawa pracy. Są to, podobnie jak układy zbiorowe pracy, porozumienia zawierane przez przedstawicielstwo pracowników i pracodawcę lub podmiot, który go reprezentuje. Do porozumień takich zaliczyć należy w szczególności: porozumienia w sprawie zwolnień grupowych (art. 3 ZwGrupU), porozumienie w sprawie telepracy (art. 67⁶ KP), porozumienia zawieszające stosowanie określonych norm (art. 9¹, 23^{1a}, 241²⁷ KP, a także pakiety socjalne związane z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę zawierane na podstawie art. 26¹ ZwZawU). Prawo do zawierania takich porozumień wynika z przepisów ustawy i jest konsekwencją wolności partnerów społecznych do prowadzenia dialogu społecznego. Podkreślić należy, że początkowo generalnie kwestionowano porozumienia zbiorowe jako źródła prawa pracy, ale sytuacja uległa zmianie wobec, z jednej strony, zmiany przepisów ustawy o związkach zawodowych (art. 26¹ obowiązujący od 2002 r.), jak i stanowiska judykatury [por. uchw. SN (7) z 23.5.2001 r.; uchw. SN z 28.4.2005 r. oraz wyr. z 24.5.2016 r.], choć nadal co do charakteru porozumień zbiorowych nie ma jednolitego stanowiska tak w orzecnictwie, jak i w doktrynie.

Co do zasady, należy przyjąć, że o tym, czy dane porozumienie stanowi źródło prawa pracy decyduje jego umocowanie w ustawie, co wyraźnie wynika z art. 9 § 1 KP, a sam art. 59 ust. 2 Konstytucji RP stanowi jedynie generalną gwarancję dla związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji do zawierania porozumień zbiorowych. W konsekwencji porozumienie zawierane przez partnerów społecznych (związki zawodowe, pracodawców i ich organizacje), nie mając podstawy w ustawie, może być jedynie umową szczególnego rodzaju (np. porozumienie między związkami zawodowymi a przyszłym nabywcą akcji), na podstawie której pracownicy mogą żądać spełnienia przyrzeczonego świadczenia bezpośrednio od pracodawcy, który przyjął na siebie w tej umowie obowiązek takiego świadczenia na rzecz pracowników.

3. Regulamin pracy

Regulamin pracy jest aktem wewnątrzzakładowym, a jego normatywny charakter wynika wprost z treści art. 9 § 1 KP. **Pracodawca zatrudniający co**

