

Warszawa, dnia 14 listopada 2014 r.

Dr Jacek Kazimierz Skoczyński  
Uniwersytet Warszawski  
Wydział Prawa i Administracji  
Instytut Nauk Prawno-Administracyjnych  
Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej

**Załącznik nr 2**

## **AUTOREFERAT W PRZEWODZIE HABILITACYJNYM**

### **I. Imiona i nazwisko.**

JACEK KAZIMIERZ SKOCZYŃSKI

W publikacjach i w wystąpieniach ustnych posługuję się tylko pierwszym imieniem (Jacek) i nazwiskiem (Skoczyński).

### **II. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe - z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytuł rozprawy doktorskiej.**

W 1980 r. ukończyłem studia magisterskie na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego na kierunku prawo i na kierunku administracja.

W dniu 28 czerwca 1980 r. uzyskałem tytuł zawodowy magistra administracji na podstawie pracy magisterskiej „Pojęcie wypadku przy pracy”, napisanej pod kierunkiem dra. Andrzeja Kałuźńskiego.

W dniu 7 października 1980 r. uzyskałem tytuł zawodowy magistra prawa na podstawie pracy magisterskiej „Obowiązek alimentacyjny między powinowatymi”, napisanej pod kierunkiem prof. dra hab. Józefa Stanisława Piątowskiego.

Studia na obu kierunkach ukończyłem z wynikiem bardzo dobrym.

Stopień naukowy doktora nauk prawnych w zakresie prawa został mi nadany uchwałą Rady Naukowej Instytutu Nauk Prawno-Administracyjnych Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 29 maja 1989 r. Podstawę nadania stopnia naukowego doktora stanowiła rozprawa „Rozwiązanie i zmiana treści umownego stosunku pracy na mocy porozumienia stron”. Promotorem w przewodzie doktorskim był prof. dr hab. Zbigniew Salwa. Recenzentami rozprawy doktorskiej byli: prof. dr hab. Andrzej Kijowski z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz doc. dr hab. Ludwik Florek z Uniwersytetu Warszawskiego.

### **III. Informacja o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych.**

Od dnia 1 października 1980 r. do chwili obecnej jestem zatrudniony w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. W okresie zatrudnienia zajmowałem stanowiska asystenta, starszego asystenta, adiunkta i starszego wykładowcy. Obecnie jestem zatrudniony na stanowisku starszego wykładowcy w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu.

Od 1 kwietnia 2004 r. do chwili obecnej jestem zatrudniony także w Biurze Studiów i Analiz Sądu Najwyższego na stanowisku członka tego biura w pełnym wymiarze czasu pracy.

### **IV. Wskazanie zgodnie z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (DzU z 2003 r., nr 65, poz. 595 ze zm.) wskazanie osiągnięcia naukowego stanowiącego znaczny wkład autora w rozwój określonej dyscypliny naukowej.**

Jako osiągnięcie naukowe uzyskane po otrzymaniu stopnia naukowego doktora i stanowiące znaczny wkład autora w rozwój nauki prawa pracy wskazuję monotematyczny cykl publikacji zatytułowany „Regulaminy pracy, wynagradzania i funduszu świadczeń socjalnych jako swoiste źródła zakładowego prawa pracy”.

Na wyżej wskazany cykl publikacji składają się następujące pozycje:

1. Regulamin pracy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 1996 r, nr 5, ss. 43-56,

2. Regulamin pracy (w:) Prawo pracy po zmianach, opr. zbiorowe pod red. K. Rączki, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997, ss. 32-52.
3. Regulamin pracy (w:) Źródła prawa pracy, opr. zbiorowe pod red. L. Florka, Wydawnictwo LIBER, Warszawa 2000, ss. 151-166.
4. Komentarz do działu IV Kodeksu pracy (Obowiązki pracodawcy i pracownika) w: Prawo pracy, opr. zbiorowe pod red. Z. Salwy, tom 1: M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz., Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 1998 (wymiennokartkowe), ss. I/C/1-I/C/52.
5. Komentarz do działu IV Kodeksu pracy (Obowiązki pracodawcy i pracownika) w: M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz., red.: Z. Salwa:
  - wyd. 1, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1999, ss. 301-350,
  - wyd. 2, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 2000, ss. 324-375,
  - wyd. 3, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2002, ss. 341-389,
  - wyd. 4, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003, ss. 359-409,
  - wyd. 5, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003, ss. 359-409,
  - wyd. 6, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2004, ss. 407-465,
  - wyd. 7, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2005, ss. 435-493,
  - wyd. 8, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2007, ss. 432-488,
  - wyd. 9, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2008, ss. 459-516.
6. Komentarz do działu IV Kodeksu pracy (Obowiązki pracodawcy i pracownika) w: Kodeks pracy. Komentarz., opr. zbiorowe pod red. L. Florka, wyd. 6, Wydawnictwo Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, ss. 522-602.
7. Komentarz do działu III Kodeksu pracy (Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia) w: Prawo pracy, opr. zbiorowe pod red. Z. Salwy, tom 1: M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz., Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 1998 (wymiennokartkowe), ss. ss. I/B/191-I/B/253,
8. Komentarz do działu III Kodeksu pracy (Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia) w: M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz., red.: Z. Salwa:
  - wyd. 1, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1999, ss. 241-300,
  - wyd. 2, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 2000, ss. 261-323,
  - wyd. 3, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2002, ss. 282-340,
  - wyd. 4, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003, ss. 299-358,
  - wyd. 5, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003, ss. 299-358,
  - wyd. 6, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2004, ss. 345-406,

- wyd. 7, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2005, ss. 372-434,
  - wyd. 8, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2007, ss. 369-431,
  - wyd. 9, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2008, ss. 396-458.
9. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych po nowelizacji ustawy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* z 1996 r., nr 8-9, ss. 80-85.
10. Komentarz do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych [w:] *Prawo pracy*, opr. zbiorowe pod red. Z. Salwy, tom 2, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 1998 (wymienionokartkowe), ss. II/D/114-II/D/175.
11. Komentarz do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1999, ss.84.
12. Zmiany obowiązków socjalnych pracodawcy uregulowanych w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* z 2002 r., nr 12, ss. 30-37.
13. Komentarz do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, wyd. 2, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003, ss. 132.

#### **A. Omówienie celów naukowych i metody opracowania tematu.**

Regulaminy pracy, wynagradzania i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych łączy przede wszystkim to, że zgodnie z art. 9 § 1 k.p. stanowią swoiste źródła prawa pracy. Powyższy przepis wymienia regulaminy określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy wśród przepisów prawa pracy.

Wskazane wyżej regulaminy są wydawane przez pracodawcę na podstawie przepisów ustawowych, które określają sytuacje, w których są wydawane, tryb ich wydania, treść oraz wejście w życie. Regulaminy pracy i wynagradzania mają podstawę prawną w Kodeksie pracy (odpowiednio: art. 104-104<sup>3</sup> k.p. i art. 77<sup>2</sup> k.p.), a regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w przepisach ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jt.: DzU z 2012 r., poz. 592, ze zm.).

Wszystkie wymienione regulaminy są aktami formalnie jednostronnymi, a materialnie dwustronnymi, wydawanymi w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w sytuacji, gdy u pracodawcy nie ma zakładowej organizacji związkowej, jest wydawany w uzgodnieniu z przedstawicielem załogi (art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.w.soc.). Z przedstawicielem załogi, gdy u pracodawcy nie ma zakładowej organizacji związkowej, uzgadniana jest także część regulaminu wynagradzania, które określa wysokość odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

albo postanawia o nietworzeniu funduszu lub niewypłacaniu świadczenia urlopowego (art. 4 ust. 2 i 3 ustawy o z.f.św.soc.). Z przedstawionego opisu wynika, że ustawodawca niejednolicie uregulował tryb wydania regulaminu w sytuacji, gdy u pracodawcy nie ma zakładowej organizacji związkowej. Regulaminy pracy i wynagradzania pracodawca wydaje w takiej sytuacji samodzielnie, a regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ma uzgodnić z przedstawicielem załogi. To zróżnicowanie nie ma racjonalnego uzasadnienia i jest wynikiem braku ogólniejszej koncepcji ustawodawcy uregulowania przedstawicielstwa pracowniczego w zakładzie pracy.

Regulaminy pracy, wynagradzania i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych łączy także to, że są wydawane wówczas, gdy zagadnienia objęte treścią tych regulaminów nie zostały uregulowane w układzie zbiorowym pracy. Zważywszy, że w sytuacji, gdy u pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, tryb wydania regulaminu jest podobny do trybu zawarcia układu zbiorowego pracy, pojawia się istotny problem wykonania przez pracodawcę obowiązku wydania regulaminu w sytuacji, gdy nie może uzgodnić jego treści z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Regulaminy pracy, wynagradzania i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są aktami w zasadzie powszechnymi, gdyż obowiązek ich wydania ciąży na pracodawcach zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Wskazane wyżej regulaminy mają na celu przede wszystkim konkretyzację praw i obowiązków pracowników i pracodawców określonych w przepisach wyższej rangi, a nie zwiększanie ochrony pracowników. Jednocześnie jednak zakres przedmiotowy tych regulaminów, został określony bardzo szeroko i w zasadzie niewiele różni się od zakresu przedmiotowego układów zbiorowych pracy, których treść podlega swobodzie układowej.

Regulaminy pracy i wynagradzania obejmują swoją treścią prawa i obowiązki stron indywidualnego stosunku pracy. Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych obejmuje zbiorowe prawo załogi do zaspokajania przez pracodawcę jej potrzeb socjalnych. Zaspokajanie w miarę możliwości socjalnych potrzeb załogi stanowi jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 16 i art. 94 pkt 8 k.p.).

Regulacje dotyczące wyżej wskazanych regulaminów zostały istotnie zmienione w połowie lat 90.

Przedstawione wyżej powody uzasadniały podjęcie tematyki regulaminów jako swoistych źródeł prawa pracy zarówno z punktu widzenia teoretycznego, jak i z punktu widzenia potrzeb praktyki.

Regulaminy pracy, wynagradzania i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mają pewne cechy wspólne, ale mają także cechy odrębne. Różnice między tymi regulaminami wynikają po części z różnego rodzaju regulowanych zagadnień, a po części są wynikiem braku ogólniejszej koncepcji ustawodawcy regulaminów jako swoistych źródeł zakładowego prawa pracy.

W przedstawionym cyklu publikacji każdy z regulaminów był analizowany odrębnie, ale z dokonywaniem w miarę potrzeby porównań i formułowaniem ogólnych wniosków.

Regulaminy były analizowane w następującym układzie zagadnień:

1. Charakter prawny,
2. Zakres podmiotowy,
3. Zakres przedmiotowy,
4. Tryb wydania (ustanowienia),
5. Wejście w życie i wpływ na treść istniejących stosunków prawnych,
6. Skutki prawne naruszenia obowiązku wydania.

## **B. Omówienie głównych tez cyklu publikacji.**

**Charakter prawny regulaminu.** W art. 9 § 1 k.p. jako źródła prawa pracy (przepisy prawa pracy) zostały wymienione m. in. oparte na ustawie regulaminy określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Normatywny charakter regulaminów pracy, wynagradzania i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wynika z treści art. 9 § 1 k.p.

W doktrynie prawa pracy podniesiony został jednak zarzut, że zawarta w art. 9 k.p. regulacja źródeł prawa pracy pozostaje w sprzeczności z zawartą w Konstytucji RP z 1997 r. regulacją źródeł prawa (zob.: L. Kaczyński, *Wpływ art. 87 Konstytucji RP na swoiste źródła prawa pracy [uwagi wstępne]*, PiP 1997, nr 8, ss.61 i n.). W art. 87 ust. 1 i 2 Konstytucji RP zostały wymienione jako źródła prawa powszechnie obowiązującego: Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia, a także akty prawa miejscowego. Konstytucyjny katalog źródeł prawa powszechnie obowiązującego jest zamknięty. Tym samym ustawa (Kodeks pracy) nie może ustanawiać innych źródeł prawa pracy powszechnie obowiązującego niż wymienione w art. 87 Konstytucji RP i nadawać charakteru źródeł prawa pracy postanowieniom układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów, które regulują prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Powyższe stanowisko nie jest, moim zdaniem, uzasadnione (zob.: J. Skoczyński, *Regulamin pracy (w:) Źródła prawa pracy*, opr. zbiorowe pod red. L. Florka, Wydawnictwo

LIBER, Warszawa 2000, ss. 151-154). Uważam, że art. 87 Konstytucji RP nie wyłącza możliwości uznania układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów, które określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy, za swoiste źródła prawa pracy o charakterze prawa korporacyjnego. W art. 87 Konstytucji RP jest mowa o aktach stanowiących przez organy państwa. Te akty obejmują wszystkie osoby znajdujące się na terytorium kraju, a w wypadku aktów prawa miejscowego – na obszarze działania organu stanowiącego akt. Takim aktom zostały przeciwstawione w art. 93 Konstytucji RP uchwały Rady Ministrów oraz zarządzenia Prezesa Rady Ministrów oraz ministrów, które mają charakter wewnętrzny i obowiązują tylko jednostki organizacyjne podległe organowi wydającemu akt.

Konstytucja RP nie wyklucza upoważnienia do tworzenia własnych norm prawnych przez różnego rodzaju korporacje i regulowania stosunków prawnych występujących w tych korporacjach i regulowania stosunków prawnych występujących w tych korporacjach. Konstytucja RP określa przede wszystkim akty dające prawną możliwość regulowania zachowania się wszystkich kategorii adresatów na terytorium państwa lub też na jego części. Nie wyklucza ona istnienia innych, pozakonstytucyjnych elementów systemu źródeł prawa, dopuszczonych w drodze ustawodawstwa zwykłego.

Układy zbiorowe pracy i inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty, które określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy, nie należą do źródeł prawa powszechnie obowiązującego, o których jest mowa w art. 87 Konstytucji RP. Obowiązują one u konkretnego pracodawcy lub u konkretnej grupy pracodawców. Nie są one też tworzone przez organy państwa lub przy udziale tych organów.

Regulaminy i statuty, które regulują prawa i obowiązki stron stosunku pracy, nie mają żadnego oparcia w Konstytucji RP. Jest to bowiem materia zbyt szczegółowa jak na regulacje konstytucyjne. W Konstytucji RP trudno jednak znaleźć także wystarczająco silne argumenty, które przemawiałyby za uznaniem, że tym aktom nie może być nadany charakter normatywny w drodze ustawodawstwa zwykłego. Nie podważa to bowiem w żaden sposób konstytucyjnych zasad dotyczących źródeł prawa.

**Zakres podmiotowy regulaminów.** Regulamin pracy ma obowiązek wydać pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników, jeżeli zagadnienia objęte treścią tego regulaminu nie zostały uregulowane w układzie zbiorowym pracy (art. 104 § 2 k.p.). Pracodawca zatrudniający mniej niż 20 pracowników nie tylko nie jest zobowiązany do wydania regulaminu pracy, ale także nie może dobrowolnie wydać tego regulaminu. W

przepisach kodeksu pracy nie ma upoważnienia do dobrowolnego wydania przez takiego pracodawcę regulaminu pracy jako swoistego aktu normatywnego prawa pracy.

Na podstawie art. 150 § 1 k.p. pracodawca, który nie jest związany układem zbiorowym pracy i nie wydaje regulaminu pracy, ma obowiązek ustalić w obwieszczeniu systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy. Zgodnie z art. 150 § 4 k.p. do obwieszczenia ma odpowiednie zastosowanie art. 104<sup>3</sup> k.p., który określa datę wejścia w życie regulaminu pracy i ustanawia obowiązek pracodawcy zapoznania pracownika z treścią regulaminu pracy. Obwieszczenie można więc uznać za szczególny rodzaj regulaminu pracy o treści ograniczonej do regulacji dotyczącej systemów i rozkładów czasu pracy.

Regulamin wynagradzania ma obowiązek wydać pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników nieobjętych zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określenie na jego podstawie indywidualnych warunków umowy o pracę (art. 77<sup>2</sup> § 1 k.p.). Regulaminy wynagradzania nie są wydawane w jednostkach państwowej i samorządowej sfery budżetowej. Wynagrodzenie za pracę pracowników tej sfery jest regulowane do czasu zawarcia zakładowego lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w drodze rozporządzenia Rady Ministrów, Prezesa Rady Ministrów lub właściwego ministra (wniosek z art. 77<sup>3</sup> k.p.).

Pracodawca zatrudniający mniej niż 20 pracowników nie tylko nie jest zobowiązany do wydania regulaminu wynagradzania, ale także nie może dobrowolnie wydać tego regulaminu.

Obowiązek wydania przez pracodawcę regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest następstwem obowiązkowego lub dobrowolnego utworzenia tego funduszu. Obowiązek utworzenia funduszu spoczywa na wszystkich pracodawcach będących jednostkami państwowej lub samorządowej sfery budżetowej oraz na pracodawcach spoza tej sfery, którzy zatrudniają w dniu 1 stycznia danego roku kalendarzowego co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Pozostali pracodawcy mogą dobrowolnie tworzyć fundusz (art. 3 ust. 1-3 ustawy o z.f.św. soc.).

Obowiązek tworzenia funduszu może zostać wyłączony przez układ zbiorowy pracy (art. 4 ust. 1 ustawy o z.f.św.soc.). U pracodawców spoza państwowej lub samorządowej sfery budżetowej obowiązek utworzenia funduszu może zostać wyłączony także przez regulamin wynagradzania. Postanowienie regulaminu wynagradzania, które wyłącza

obowiązek tworzenia funduszu, musi być uzgodnione z zakładową organizacją związkową, a gdy jej nie ma – z przedstawicielem pracowników (art. 4 ust. 3 ustawy o z.f.św.soc.).

Regulamin zakładowej działalności socjalnej analizowałem w powiązaniu z obowiązkiem pracodawcy zaspokajania w miarę możliwości potrzeb socjalnych pracowników (art. 16 i art. 94 pkt 8 k.p.) oraz na tle ogólniejszego zagadnienia działalności socjalnej pracodawcy.

W analizie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych podniosłem wątpliwość co do zgodności z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP) zróżnicowania sytuacji prawnej pracodawców będących i niebędących jednostkami państwowej sfery budżetowej oraz zróżnicowania sytuacji prawnej pracodawców niebędących jednostkami sfery budżetowej ze względu na liczbę zatrudnianych pracowników, gdy chodzi o obowiązek prowadzenia działalności socjalnej i tworzenia funduszu (zob.: J. Skoczyński, Komentarz do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, wyd. 2, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003, pkt 3 komentarza do art. 1, ss. 14-16).

**Zakres przedmiotowy regulaminów.** Zakres przedmiotowy regulaminu pracy został szeroko określony w sposób ogólny w art. 104 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Takie określenie zakresu przedmiotowego regulaminu pracy jest bardzo szerokie i pozwala na kształtowanie w regulaminie pracy właściwie wszystkich warunków pracy, które składają się na treść stosunku pracy. Dopuszczenie w szerokim zakresie możliwości regulowania w regulaminie pracy warunków pracy uzasadnia cel, któremu ma służyć ten akt. Ma on bowiem regulować w sposób możliwie pełny sprawy związane z zapewnieniem prawidłowego procesu pracy. Rozwinięcie i konkretyzacja w regulaminie pracy praw i obowiązków pracodawcy i pracowników, które zostały ogólnie określone w przepisach prawa pracy wyższej rangi, ma istotne znaczenie zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracowników. Sprecyzowanie praw i obowiązków stron w procesie pracy zapewnia z jednej strony prawidłowy przebieg procesu pracy, a z drugiej strony chroni pracowników przed nadużywaniem uprawnień kierowniczych przez pracodawcę.

Regulamin pracy może regulować więc warunki pracy w takim samym zakresie, w jakim może to czynić układ zbiorowy pracy. Poszukiwanie dalszych ograniczeń dozwolonego zakresu przedmiotowego regulaminu pracy nie wydaje się możliwe i celowe.

Na pracodawcy spoczywa obowiązek wydania regulaminu pracy. Istotne znaczenie ma ustalenie w związku z tym przede wszystkim regulacji, które muszą zostać określone w

regulaminie pracy. Obowiązkowy zakres przedmiotowy regulaminu pracy został określony w formie katalogu spraw, które powinny zostać w nim w szczególności uregulowane. Obowiązkowy zakres przedmiotowy regulaminu dzieli się na część normatywną i część informacyjną. Obowiązkowy zakres przedmiotowy części normatywnej został określony w art. 104<sup>1</sup> § 1 k.p., a w części informacyjnej w art. 104<sup>1</sup> § 2 k.p.

W części normatywnej regulamin zawiera własne regulacje, które rozwijają i konkretyzują regulacje zawarte w przepisach wyższej rangi. Regulamin pracy może zawierać także postanowienia korzystniejsze dla pracowników niż przepisy wyższej rangi. Regulamin pracy służy jednak przede wszystkim konkretyzacji obowiązków pracodawcy i pracowników w procesie pracy, a nie zwiększaniu praw pracowników.

W części informacyjnej regulamin pracy musi ściśle odpowiadać treści przepisów prawa pracy wyższej rangi. Postanowienia regulaminu pracy odbiegające od treści tych przepisów nie mają mocy obowiązującej. Obowiązkowa treść informacyjna regulaminu pracy została ograniczona do informacji o karach porządkowych stosowanych zgodnie z art. 108 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.

Obowiązkowa część normatywna regulaminu została przeze mnie szczegółowo zbadana.

Zwróciłem uwagę, że regulamin pracy w części obowiązkowej ma zawierać pełną regulację zagadnień związanych z podstawowym elementem organizacji pracy, którym jest czas pracy. Zakres obowiązkowej regulacji zagadnień związanych z czasem pracy w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym pracy precyzują przepisy kodeksu pracy o czasie pracy. Te przepisy pozostawiają jednocześnie dużo zagadnień do rozwinięcia lub konkretyzacji w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym pracy, wyznaczając tylko ogólne ramy regulacji układowej lub regulaminowej.

Zwróciłem także uwagę na istotne znaczenie regulaminu pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ustawowe określenie zakresu obowiązkowej regulacji dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej jest bardzo ogólne i szerokie. Obowiązki pracodawcy i pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy są uregulowane w dziale dziesiątym k.p. oraz w aktach wykonawczych do tego działu, których liczba jest znaczna. Jest to regulacja bardzo szczegółowa, która tylko w niektórych sprawach wymaga konkretyzacji w regulaminie pracy. Ogólny nakaz zawarty w art. 104 § 1 pkt 8 k.p., że regulamin pracy powinien określać obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, narzuca potrzebę umieszczania w regulaminie pracy wyciągów z

ustanowionych przez państwo przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, które mają zastosowanie przy pracach wykonywanych w danym zakładzie pracy. Ogólne i szerokie określenie zakresu przedmiotowego regulaminu pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy kryje w sobie niebezpieczeństwo, że w tej części treść regulaminu zostanie ograniczona do powtórzenia przepisów kodeksu pracy i aktów wykonawczych. Regulamin pracy powinien pełnić przede wszystkim funkcję regulacyjną, a nie informacyjną. Powinny w nim znaleźć się przede wszystkim postanowienia konkretyzujące te obowiązki pracodawcy i pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, które wymagają uściślenia w danym zakładzie pracy. Wskazałem, że regulamin pracy powinien uściślać i konkretyzować regulacje prawa stanowionego przez państwo, które dotyczą szkolenia i instruktażu pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, badań lekarskich pracowników, prac wzbronionych kobietom w ciąży, kobietom karmiącym i pracownikom młodocianym oraz wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej. W analizie treści regulaminu pracy w części dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy korzystałem z ustaleń dokonanych przeze mnie w komentarzu do działu X k.p. w kolejnych wydaniach komentarza do Kodeksu pracy (M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz, opr. zbiorowe pod red. Z. Salwy, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 1999, 2000, 2002, 2003, 2004, 2005, 2007 i 2008).

Katalog spraw, które muszą zostać zawarte w regulaminie pracy, został skonstruowany z punktu widzenia potrzeby ochrony pracownika. Nie zostały w nim wymienione sprawy, których uregulowaniem jest zainteresowany pracodawca, a w szczególności konkretyzacja podstawowych obowiązków pracowników. Ustawodawca odstąpił od roli podmiotu, który czuwa nad zapewnieniem wysokiej efektywności procesu pracy i przestrzeganiem przez pracowników obowiązków pracowniczych. Regulamin pracy, którego treść zostałaby ograniczona do regulowania zagadnień wymienionych w art. 104<sup>1</sup> § 1 k.p., nie byłby wystarczający do zapewnienia prawidłowego toku pracy. Pracodawca sam powinien zatroszczyć się, aby regulamin pracy należycie wypełniał funkcję organizatorską w procesie pracy.

W analizie zakresu przedmiotowego regulaminu pracy rozważyłem zagadnienie uregulowania w nim środków kontroli, jakie może stosować pracodawca w stosunku do pracowników w celu przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (zob.: J. Skoczyński w: Kodeks pracy. Komentarz, opr. zbiorowe pod red. L. Florka, wyd. 6, Wydawnictwo Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, pkt 6 komentarza do art. 104<sup>1</sup>, ss. 584-585). Przepisy prawa pracy nie regulują środków kontroli, jakie może stosować pracodawca w

stosunku do pracowników w celu zapewnienia przestrzegania porządku i dyscypliny pracy w zakładzie. O ile sama możliwość kontrolowania pracowników przez pracodawcę nie nasuwa wątpliwości, to środki kontrolne, które może stosować pracodawca, a także sposób ustalania stosowanych środków już budzą wątpliwości. Stosowanie przez pracodawcę środków kontroli pracowników wiąże się bowiem nierozdzielnie z zagadnieniem ochrony dóbr osobistych pracowników. W szczególności chodzi tu o możliwość stosowania przez pracodawcę środków kontroli takich jak obserwacja przy użyciu kamer, kontrola osobista, sprawdzanie stanu trzeźwości pracownika. Stosowanie przez pracodawcę tych środków nie wynika z uprawnień kierowniczych pracodawcy i musi mieć podstawę prawną. Taką podstawę prawną może stanowić układ zbiorowy pracy lub regulamin pracy. Jeżeli pracodawca nie jest zobowiązany do wydania regulaminu pracy, stosowanie tych środków musi być ustalone z pracownikiem w umowie o pracę. Stosowanie przez pracodawcę tych środków powinno być proporcjonalne do celu, któremu służy, i nie może odbywać się z naruszeniem dóbr osobistych pracownika.

Regulamin wynagradzania ma ustalać warunki wynagradzania za pracę w zakresie i w sposób umożliwiający określenie na jego podstawie indywidualnych warunków umów o pracę (art. 77<sup>2</sup> § 1 w zw. z art. 77<sup>2</sup> § 3 k.p.). Regulamin wynagradzania może ustalać także inne świadczenia związane z pracą oraz warunki ich przyznawania (art. 77<sup>2</sup> § 2 k.p.).

Ustawodawca nie określił w dokładniejszy sposób zakresu przedmiotowego regulaminu wynagradzania.

Ogólne zasady ustalania wynagradzania za pracę zostały określone w art. 78 k.p. Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych do jej wykonywania, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Art. 78 § 2 k.p. stanowi, że w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się w trybie przewidzianym w art. 77<sup>1</sup>-77<sup>3</sup> k.p. wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych dodatkowych składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Regulamin wynagradzania musi przede wszystkim określać system wynagradzania za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. System wynagrodzenia za pracę oznacza sposób mierzenia ilości i jakości wykonanej przez pracownika pracy i obliczania należnego pracownikowi wynagrodzenia. Wynagrodzenie może być obliczane na podstawie przepracowanego czasu lub wyników pracy, które są mierzone ilością wytworzonych produktów lub usług, a przy transakcjach handlowych wysokością osiągniętego przez

pracownika obrotu. Możliwe jest, moim zdaniem, ustalenie wynagrodzenia jako udziału w zysku (system tantiemy). W regulaminie wynagradzania można przyjąć różne systemy wynagradzania pracowników wykonujących różne zawody.

Regulamin wynagradzania nie może wprowadzić ustalenia, że część wynagrodzenia będzie wypłacana w naturze (zob. art. 86 § 2 k.p.).

Ustalenie w regulaminie systemów wynagradzania i stawek wynagradzania dla poszczególnych rodzajów prac wykonywanych w zakładzie jest wystarczające, aby można było ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie za pracę. Regulowanie w regulaminie wynagradzania dodatkowych składników wynagrodzenia jest fakultatywne. Regulamin wynagradzania może ustalać wyższą wysokość dodatkowych składników wynagrodzenia, których wypłata jest obowiązkowa na podstawie przepisów kodeksu pracy, np. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej. Regulamin wynagradzania może wprowadzać również różne dodatkowe składniki wynagrodzenia, np. premię, dodatek za staż pracy.

W regulaminie wynagradzania, zgodnie z art. 77<sup>2</sup> § 2 k.p., mogą zostać także uregulowane inne świadczenia związane z pracą oraz zasady ich przyznawania. Inne świadczenia związane z pracą są to świadczenia, które nie są ekwiwalentem za świadczoną pracę, a więc nie są wynagrodzeniem za pracę w ścisłym znaczeniu tego pojęcia określonym w art. 78 k.p. Regulamin wynagradzania może m. in. regulować bardziej korzystnie dla pracowników wysokość odpraw emerytalno-rentowych, a także wprowadzać nowe świadczenia, których uzyskanie jest związane z samym pozostawaniem w stosunku pracy.

W regulaminie wynagradzania określa się także warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej. Art. 77<sup>3</sup> § 3 k.p. stanowi, że warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej u pracodawcy niebędącego państwową lub samorządową jednostką sfery budżetowej określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.

W art. 4 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych regulamin wynagradzania został wskazany ponadto jako akt, w którym u pracodawców niebędących jednostkami sfery budżetowej i nieobjętych układem zbiorowym pracy może zostać wyłączony obowiązek tworzenia funduszu lub może zostać ustalona dowolna wysokość odpisu na fundusz (wyższa lub niższa od określonej w ustawie). Postanowienie w tej sprawie musi być uzgodnione z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – z przedstawicielem pracowników (art. 4 ust. 2

ustawy o z.f.św.soc.). Włączenie do zakresu przedmiotowego regulaminu wynagradzania zagadnień dotyczących tworzenia i wysokości odpisu na fundusz jest wysoce dyskusyjne. Tworzenie funduszu i ustalanie wysokości odpisu na fundusz nie pozostaje w żadnym związku z przedmiotem regulaminu wynagradzania. Ustawodawca powinien utworzyć specjalne porozumienie zbiorowe zawierane z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielem pracowników, jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa.

Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest wewnątrzzakładowym aktem normatywnym konkretyzującym i rozwijającym określone w ustawie zasady gospodarowania środkami funduszu, przeznaczania środków na poszczególne rodzaje działalności socjalnej i przyznawania indywidualnych świadczeń socjalnych (art. 8 ust. 2 ustawy o z.f.św. soc.). Treść regulaminu dzieli się na postanowienia obowiązkowe i fakultatywne.

Obowiązkową treść regulaminu stanowią postanowienia określające zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu. Z funduszu mogą być finansowane tylko te rodzaje działalności socjalnej, które są objęte ustawową definicją pojęcia „działalność socjalna”, zawartą w art. 2 pkt 1 ustawy o z.f.św.soc. Zgodnie z tą definicją przez działalność socjalną rozumie się „usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową”. Wyklucza to finansowanie z funduszu takich świadczeń socjalno-bytowych, których pracodawca udziela pracownikom w związku z ich zatrudnianiem i przede wszystkim w celu zaspokojenia swoich interesów, np. zakwaterowanie w hotelach pracowniczych, dowóz do pracy, wyżywienie, stypendia szkoleniowe.

Swoboda regulacji w regulaminie zasad przyznawania indywidualnych świadczeń jest ograniczona ustanowioną w art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.św.soc. ogólną zasadą, że przyznawanie tych świadczeń ma być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Postanowienia regulaminu ponadto mają się ograniczać się do zasad przyznawania indywidualnych świadczeń socjalnych i nie mogą tworzyć praw podmiotowych konkretnych osób do określonych świadczeń. Roszczenie o świadczenie konkretna osoba nabędzie dopiero z chwilą, gdy świadczenie zostanie jej przyznane. Zamieszczenie w regulaminie

postanowień, które tworzą prawa podmiotowe konkretnych osób do określonych świadczeń, wykracza poza dozwoloną prawem treść regulaminu i nie wywołuje skutków prawnych.

Fakultatywnym postanowieniem regulaminu, którego dopuszczalność została wyraźnie przewidziana w art. 2 pkt 5 ustawy o z.f.św.soc., jest postanowienie rozciągające krąg osób uprawnionych do korzystania z funduszu na inne osoby niż pracownicy, emeryci renciści – byli pracownicy zakładu, np. na osoby zatrudnione w zakładzie na innej podstawie niż stosunek pracy. Regulamin może zawierać także inne postanowienia fakultatywne. Dopuszczalność regulowania w regulaminie zagadnień związanych z funkcjonowaniem funduszu, które nie zostały uregulowane w ustawie, nie została wyraźnie przewidziana, ale też nie została wyłączona. Przepisy ustawy określają tylko minimalne obowiązki pracodawcy związane z utworzeniem i funkcjonowaniem funduszu, a więc regulamin może zawierać rozwiązania korzystniejsze dla załogi, np. może ustanawiać większe odpisy na fundusz od określonych w ustawie.

Zagadnienia, które są regulowane w regulaminie, mogą być uregulowane w całości lub w części w układzie zbiorowym pracy. Układ zbiorowy pracy jest aktem wyższej rangi niż regulamin.

**Tryb wydania regulaminów.** Regulaminy pracy, wynagradzania i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są wydawane w takim samym trybie. Pracodawca, u którego działa zakładowa organizacja związkowa, wydaje regulamin w uzgodnieniu z tą organizacją. Jeżeli u pracodawcy działa dwie lub więcej zakładowych organizacji związkowych, to organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Wystarczające jest, że wspólnie uzgodnione stanowisko przedstawią organizacje reprezentatywne w rozumieniu przepisów o zawieraniu zakładowych układów zbiorowych pracy (art. 241<sup>25a</sup> k.p.). Jeżeli wszystkie lub reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, to pracodawca jednostronnie wydaje regulamin po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, jednostronnie wydaje regulaminy pracy i wynagradzania, a regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ma uzgodnić z przedstawicielem wybranym przez pracowników.

Tryb wydania regulaminów, gdy u pracodawcy działa jedna lub więcej zakładowych organizacji związkowych, nie różni się w zasadzie od trybu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Różnica polega tylko na tym, że na pracodawcy ciąży obowiązek sporządzenia projektu regulaminu i przedstawienia go do uzgodnienia zakładowym organizacjom związkowym. W sytuacji, gdy u pracodawcy działa zakładowa organizacja

związkowa, regulaminy są formalnie jednostronnymi aktami pracodawcy, a materialnie aktami dwustronnymi, które w zasadzie nie różnią się od układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych opartych na ustawie.

Ustawodawca nie uregulował możliwości jednostronnego wydania regulaminu przez pracodawcę w sytuacji, gdy pracodawca nie może osiągnąć porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Tylko w stosunku do regulaminu pracy obowiązuje regulacja, zgodnie z którą pracodawca i organizacja związkowa mają obowiązek ustalić termin, do którego będzie najdłużej trwało uzgadnianie treści regulaminu pracy (art. 104<sup>2</sup> § 2 k.p.). Jeżeli nie dojdzie do uzgodnienia treści regulaminu do umówionego terminu, pracodawca ma prawo jednostronnie wydać regulamin. Ustawodawca nie rozstrzygnął problemu wydania regulaminu w sytuacji, gdy strony nie ustalą terminu, do którego będzie najdłużej trwało uzgadnianie treści regulaminu. Zakładowa organizacja związkowa nie będzie z reguły zainteresowana ustaleniem takiego terminu. Jeżeli nie dojdzie do uzgodnienia regulaminu w umówionym terminie, zakładowa organizacja związkowa utraci bowiem głos stanowiący przy ustalaniu regulaminu. Moim zdaniem, w sytuacji, gdy pracodawca i zakładowa organizacja związkowa nie ustalą terminu, do którego będzie najdłużej trwało uzgadnianie treści regulaminu, pracodawca może jednostronnie wydać ten regulamin po upływie terminu, który byłby uzasadniony dla przeprowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Za taki termin uznałem termin miesięczny.

W stosunku do regulaminu wynagradzania i regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wyraziłem pogląd, że pracodawca, u którego działa zakładowa organizacja związkowa, nie może w żadnej sytuacji jednostronnie wydać regulaminu.

Ustalony przez ustawodawcę tryb wydawania regulaminów w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową jest, moim zdaniem, wadliwy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa nie zgadza się na treść regulaminu, którą zaproponował pracodawca, to pracodawca nie może wypełnić nałożonego na niego obowiązku wydania regulaminu. Ustawodawca przywiązuje większe znaczenie do uzgodnienia treści regulaminu z zakładową organizacją związkową niż do istnienia regulaminu w zakładzie pracy.

Wyraziłem pogląd, że regulacja trybu wydania regulaminów wymaga zmiany. Właściwym rozwiązaniem byłoby wymaganie przeprowadzenia przez pracodawcę konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wybranymi przez załogę w celu zawarcia porozumienia. W braku osiągnięcia porozumienia pracodawca wydawałby jednostronnie regulamin.

**Wejście w życie i wpływ na treść istniejących stosunków prawnych.** Regulaminy pracy, wynagradzania i funduszu świadczeń socjalnych nie mają jednolicie uregulowanych zasad wejścia w życie i wpływu na treść istniejących stosunków prawnych. Jest to jedna z wad ustawowej regulacji regulaminów.

Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni po podaniu go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 104<sup>3</sup> § 1 k.p.). Warunki pracy, które nie były przez strony odrębnie i indywidualnie uzgodnione w umowie o pracę lub innym akcie nawiązującym stosunek pracy, ulegają zmianie z chwilą wejścia w życie regulaminu pracy lub jego zmian – niezależnie od tego, czy są korzystniejsze, czy mniej korzystne dla pracownika. Ustawodawca nie wprowadził bowiem przepisu, że zmienione postanowienia regulaminu pracy mniej korzystne dla pracowników od postanowień dotychczasowych pracodawca wprowadza w drodze wypowiedzeń zmieniających. Taki przepis ustawodawca ustanowił tylko w odniesieniu do postanowień układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania (art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. i art. 77<sup>2</sup> § 2 k.p.).

Regulamin pracy w swej podstawowej treści jest nastawiony na rozwinięcie i konkretyzację i rozwinięcie przepisów dotyczących organizacji i porządku w procesie pracy oraz związanych z tym praw i obowiązków pracodawcy i pracowników, a nie na zwiększenie uprawnień pracowniczych. Zmiana tych postanowień regulaminu pracy, które rozwijają i konkretyzują przepisy prawa pracy, nie podlega ocenie, czy jest korzystniejsza, czy mniej korzystna dla pracowników od postanowień dotychczasowego regulaminu. Regulamin pracy może jednak zawierać postanowienia korzystniejsze dla pracowników od przepisów prawa pracy wyższej rangi. Zmiana tych postanowień na niekorzyść pracowników następuje automatycznie z chwilą wejścia w życie nowego regulaminu pracy.

Automatyczne wejście w życie regulaminu pracy po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników nie odpowiada szerokiemu zakresowi przedmiotowemu regulaminu pracy. Jest ono dostosowane do sytuacji, gdy regulamin pracy reguluje tylko zagadnienia ściśle porządkowe i organizacyjne, a w związku z tym zawarte w nim regulacje nie poddają się ocenie z punktu widzenia korzystności lub niekorzystności dla pracownika (są neutralne). W świetle obecnie obowiązującej regulacji pracodawca, zmieniając regulamin, może odebrać pracownikom uprawnienia, które wynikały z poprzednio obowiązującego regulaminu.

Wejście w życie regulaminu pracy nie powoduje jednak automatycznej zmiany warunków pracy, które zostały przez strony uzgodnione w umowie o pracę lub innym akcie

nawiązującym stosunek pracy, jeżeli są one korzystniejsze dla pracownika od postanowień regulaminu. Przepis art. 104<sup>3</sup> § 3 k.p. nie podważa swobody stron do ukształtowania treści stosunku pracy w sposób odbiegający od treści regulaminu pracy, jeżeli ta regulacja nie będzie dla pracownika mniej korzystna od postanowień regulaminu pracy.

Termin wejścia w życie regulaminu pracy nie pełni obecnie roli, jaka była historycznie związana z ustanowieniem tego terminu. Termin ten był ustalony w taki sposób, żeby pracownik mógł wypowiedzieć stosunek pracy i nie podlegać postanowieniom regulaminu pracy, jeżeli mu one nie odpowiadały. Przepis art. 54 rozporządzenia Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (DzU z 1928 r., nr 35, poz. 324, ze zm.) stanowił, że regulamin pracy wchodzi w życie najwcześniej w dwa tygodnie po wywieszeniu, a robotnikowi przysługuje prawo rozwiązania stosunku pracy w ciągu dwóch tygodni od dnia wywieszenia regulaminu. Okres wypowiedzenia stosunku pracy robotnika wynosił dwa tygodnie, zgodnie z art. 11 wyżej wymienionego rozporządzenia, chyba że strony umowy dłuższy okres.

Regulamin wynagradzania tak samo jak regulamin pracy wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p.). Do regulaminu wynagradzania mają jednak odpowiednie zastosowanie na podstawie art. 77<sup>2</sup> k.p. przepisy art. 241<sup>13</sup> k.p., które regulują wpływ postanowień układu zbiorowego pracy na treść stosunków pracy istniejących w chwili jego wejścia w życie. Zgodnie z tymi przepisami tylko postanowienia układu, które są korzystniejsze dla pracownika, zastępują z mocy prawa z chwilą wejścia w życie układu dotychczasowe warunki umowy o pracę lub innego aktu nawiązującego stosunek pracy. Natomiast postanowienia układu, które są mniej korzystne dla pracownika niż postanowienia dotychczasowego układu lub umowy o pracę albo innego aktu nawiązującego stosunek pracy, wprowadza się do treści stosunku pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego, które jest uregulowane w art. 42 §§ 1-3 k.p.

W stosunku do regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie ma żadnej regulacji ustawowej, która określałaby wejście tego regulaminu w życie. Ten regulamin sam reguluje swoje wejście w życie. Ograniczeniem swobody regulacji regulaminu w tym zakresie są ogólne zasady prawa, a w szczególności zasada niedziałania prawa z mocą wsteczną. Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie reguluje indywidualnych uprawnień pracowniczych. Nie powstają w związku z tym problemy związane z wpływem postanowień tego regulaminu na treść indywidualnych stosunków pracy, jak ma to miejsce przy regulaminie pracy i regulaminie wynagradzania.

W braku regulacji w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zagadnienia jego wejścia w życie, należy przyjąć, że wchodzi on w życie z dniem jego podania do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

**Skutki prawne naruszenia obowiązku wydania regulaminu.** Na pracodawcy ciąży obowiązek wydania regulaminu pracy, wynagradzania i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Ustawodawca nie ustanowił jednak żadnych sankcji karnych (za wykroczenie przeciwko prawom pracownika) ani administracyjnych (kara administracyjna) za niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku wydania regulaminu. Ustanowienie sankcji karnej lub administracyjnej za niewydanie regulaminu nie było możliwe w sytuacji, gdy regulamin jest wydawany w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Nałożenie na pracodawcę sankcji za nieosiągnięcie porozumienia z zakładową organizacją związkową byłoby sprzeczne z konstytucyjną zasadą dobrowolnych rokowań pracodawców i ich organizacji ze związkami zawodowymi w celu uregulowania warunków zatrudnienia (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP). Pracodawca nie może zostać zmuszony przez sankcje karne lub administracyjne za pomocą sankcji do ustanowienia regulaminu o treści, która byłaby zgodna z propozycjami zakładowej organizacji związkowej.

## **V. Omówienie pozostałego dorobku i osiągnięć naukowych.**

W okresie ponad dwudziestu lat od uzyskania stopnia naukowego doktora opublikowałem sto kilkadziesiąt opracowań dotyczących różnych zagadnień z dziedziny indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz z prawa ubezpieczenia społecznego. Większość tych opracowań może być pogrupowana w następujące pięć cykli tematycznych:

1. Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę,
2. Reprezentacja i obrona praw i interesów pracowniczych przez związki zawodowe,
3. Europejskie prawo pracy i jego wdrożenie w prawie polskim,
4. Prawo właściwe w międzynarodowych stosunkach pracy,
5. Pracownicze programy emerytalne.

### **1. Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę.**

Na wyżej wskazany cykl tematyczny składają się następujące publikacje:

1. Problemy płacy minimalnej w świetle międzynarodowego i polskiego prawa pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* z 1994 r., nr 3, ss. 9-23,

2. Prawo do godziwego wynagrodzenia, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* z 1997 r., nr 4, ss. 11-14,
3. Ochrona wynagrodzenia za pracę, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* z 1997 r., nr 3, ss. 17-23,
4. Wynagrodzenie za czas przestoju, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* z 1993 r., nr 10-11, ss. 33-45,
5. Wynagrodzenie za czas przestoju (w:) Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji, opr. zbiorowe pod red. W. Sanetry, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2009, ss. 265-280,
6. Kontrowersje dotyczące zmian wprowadzonych w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* z 2001 r., nr 10, ss. 30-37 (w części dotyczącej nakazu inspektorskiego wypłaty wynagrodzenia),
7. Komentarz do działu IV Kodeksu pracy (Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia) w: *Prawo pracy*, opr. zbiorowe pod red. Z. Salwy, tom 1: M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz.*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 1998 (wymienianokartkowe), ss. ss. I/B/191-I/B/253,
8. Komentarz do działu IV Kodeksu pracy (Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia) w: M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz.*, red.: Z. Salwa:
  - wyd. 1, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1999, ss. 241-300,
  - wyd. 2, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 2000, ss. 261-323,
  - wyd. 3, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2002, ss. 282-340,
  - wyd. 4, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003, ss. 299-358,
  - wyd. 5, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003, ss. 299-358,
  - wyd. 6, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2004, ss. 345-406,
  - wyd. 7, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2005, ss. 372-434,
  - wyd. 8, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2007, ss. 369-431,
  - wyd. 9, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2008, ss. 396-458.

Podstawowe założenia opracowania tematu i główne tezy przedstawiłem w opracowaniu o charakterze popularnonaukowym (poradnikowym), zatytułowanym: *Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę*” (wyd. 1: Biblioteczka pracownicza, Poradnik nr 46, Warszawa 1995; wyd. 2: Biblioteczka pracownicza, Poradnik nr 114, Warszawa 2000).

Pojęcie „prawna ochrona wynagrodzenia za pracę” może być rozumiane szeroko lub wąsko. W szerokim ujęciu, przyjętym przeze mnie jako założenie badawcze, oznacza ogół gwarancji prawnych – zarówno materialnoprawnych, jak i proceduralnoprawnych –

otrzymania przez pracownika godziwej zapłaty za świadczoną pracę. W wąskim ujęciu oznacza zespół nakazów i zakazów, który określa, jakim warunkom ma opowiadać świadczenie przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę, aby świadczenie było należycie spełnione. Wąskie ujęcie obejmuje instytucje ochronne uregulowane w Konwencji nr 95 MOP z dnia 1 lipca 1949 r. dotyczącej ochrony płacy (DzU z 1955 r., nr 38, poz. 234) i w rozdziale II w dziale III k.p., zatytułowanym „Ochrona wynagrodzenia za pracę”.

W ramach przedstawionego szerokiego rozumienia pojęcia „prawna ochrona wynagrodzenia za pracę” najważniejsze znaczenie ma prawnie gwarantowane minimalne wynagrodzenie za pracę. Instytucję minimalnego wynagrodzenia za pracę analizowałem przede wszystkim w dwóch opracowaniach: „Problemy płacy minimalnej w świetle międzynarodowego i polskiego prawa pracy” (Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 1994 r., nr 3, ss. 9-23) i „Prawo do godziwego wynagrodzenia” (Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 1997 r., nr 4, ss. 11-14). Zasada godziwego wynagrodzenia za pracę jest realizowana przede wszystkim poprzez ustalanie prawnie gwarantowanego minimalnego wynagrodzenia. We wskazanych opracowaniach omówiłem charakterystykę prawną minimalnego wynagrodzenia oraz sposoby i kryteria jego ustalania. Wskazałem, że system minimalne wynagrodzenie może być ustalane zarówno jako jednolite wynagrodzenie minimalne dla wszystkich pracowników, jak i jako szereg minimalnych wynagrodzeń dla poszczególnych grup zawodowych pracowników. Sposoby ustalania płac minimalnych można podzielić ze względu na ich charakter prawny na: 1) akty normatywne kompetentnych organów państwa lub innych kompetentnych innych instytucji, 2) układy zbiorowe pracy, jeżeli mają charakter normatywny. W stosunku do polskiej regulacji ustalania minimalnego wynagrodzenia można podnieść zarzut, że nie wykorzystuje mechanizmu ustalania tego wynagrodzenia w drodze układów zbiorowych pracy i opiera się na ustalaniu przez państwo jednolitego minimalnego wynagrodzenia dla wszystkich zatrudnionych.

W ramach przedstawionego szerokiego rozumienia pojęcia „prawna ochrona wynagrodzenia za pracę” dokonałem analizy ryzyka płacowego pracodawcy w razie niemożności wykonywania pracy przez pracownika pozostającego w gotowości do pracy oraz w razie niezdolności pracownika do pracy, jeżeli za okres tej nieobecności nie przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

W analizie ryzyka płacowego pracodawcy w razie niemożności wykonywania pracy przez pracownika pozostającego w gotowości do pracy zwróciłem uwagę, że zgodnie z art. 81 § 1 k.p. przesłanką zachowania przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy, gdy pracownik pozostaje w gotowości do świadczenia pracy, jest to, że

przeszkoda w świadczeniu pracy powstała „z przyczyn dotyczących pracodawcy”. W art. 81 § 2-4 k.p. ustawodawca wprowadził konstrukcję przestoju jako szczególnego rodzaju przeszkody w świadczeniu pracy, nie definiując jednak tej przeszkody. Na podstawie art. 81 § 2 k.p. wynagrodzenie w wysokości określonej w art. 81 § 1 k.p. przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przestoju. W art. 81 § 2 k.p. zostało jednocześnie wyraźnie wyłączone prawo pracownika do wynagrodzenia, gdy przestój został przez pracownika zawiniony.

W art. 81 § 1 k.p. ustawodawca dokonał podziału okoliczności, które uniemożliwiają pracownikowi świadczenia pracy, na leżące i nieleżące po stronie pracownika. Natomiast w art. 81 § 2 k.p. ustawodawca dokonał podziału okoliczności, które uniemożliwiają pracownikowi świadczenie pracy, na niezawinione i zawinione przez pracownika. W art. 81 § 2 k.p. ustawodawca wprowadził więc zasadę obciążenia pracodawcy ryzykiem płacowym odmienną od zasady wyrażonej w art. 81 § 1 k.p. Konstrukcja przestoju jako przejściowej niemożności świadczenia pracy przez pracownika pozbawiła znaczenia podział przeszkód w świadczeniu pracy na leżące i nieleżące po stronie pracodawcy. Ustawodawca, wprowadzając pojęcie przestoju, ograniczył praktyczne znaczenie art. 81 § 1 k.p. do sytuacji, gdy pracodawca nie przydziela pracownikowi pracy, mimo że ma taką możliwość. Wysokość wynagrodzenia przysługująca na podstawie art. 81 § 1 i § 2 k.p. jest ograniczona do stawki osobistego zaszeregowania pracownika lub do 60% wynagrodzenia, gdy taka stawka nie została określona. W sytuacji, gdy pracodawca nie przydziela pracownikowi pracy, mimo że ma taką możliwość, pracownik nie otrzymuje pełnego wynagrodzenia, które przysługiwałoby mu, gdyby do tej sytuacji miały zastosowanie przepisy prawa cywilnego o odpowiedzialności wierzyciela za zwłokę w przyjęciu świadczenia dłużnika.

Wyodrębnienie przestoju jako szczególnego rodzaju przeszkody w świadczeniu pracy przez pracownika pozostającego w gotowości do świadczenia pracy i poddanie go szczególnej regulacji prawnej było dostosowane do warunków gospodarki socjalistycznej. W warunkach gospodarki socjalistycznej nie nasuwała także wątpliwości treść pojęcia „przestój”. Przestojami nazywano przerwy w pracy spowodowane technicznymi i organizacyjnymi zakłóceniami w funkcjonowaniu zakładu pracy. W warunkach gospodarki rynkowej pojawiają się problemy z wykładnią pojęcia przestoju. W dalszej kolejności nasuwają się pytania o aksjologiczne uzasadnienie tej regulacji prawnej oraz o potrzebę jej istnienia.

W wykładni pojęcia „przestój” w warunkach gospodarki rynkowej przedstawiłem pogląd, że przestojami są wszystkie sytuacje, w których przejściowo niemożliwe jest świadczenie pracy przez pracownika pozostającego w gotowości do świadczenia pracy. W

szczegółności za przestój należy uznać niemożliwość świadczenia pracy w wyniku strajku zakładowego przez pracowników niebiorących udziału w strajku i pozostających w gotowości do pracy.

Wyraziłem pogląd, że należałoby usunąć szczególną regulację prawną wynagrodzenia za czas przestoju i przywrócić ukształtowaną w okresie międzywojennym i obowiązującą obecnie w krajach o gospodarce rynkowej zasadę, że pracodawca ponosi pełne ryzyko niemożliwości świadczenia pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy przez pracownika pozostającego w gotowości do jej świadczenia.

W analizie ryzyka płacowego w razie niezdolności pracownika do pracy rozważałem zagadnienie podziału tego ryzyka między pracownika, pracodawcę i instytucję ubezpieczeniową.

W wąskim ujęciu pojęcia „prawna ochrona wynagrodzenia za pracę” dokonałem analizy polskich regulacji wdrażających postanowienia konwencji MOP nr 95 dotyczącej ochrony płacy. Podałem wykładni i ocenie przepisy regulujące następujące instytucje:

1. zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia,
2. zasady wypłaty wynagrodzenia: termin, forma (pieniężna lub w naturze) i sposób wypłaty,
3. dokonywanie przez pracodawcę potrąceń z wynagrodzenia za pracę (jednostronnie i za zgodą pracownika).

W analizie dokonywania przez pracodawcę potrąceń z wynagrodzenia za pracę obszernie omówiłem m. in. zagadnienie dokonywania przez pracodawcę potrąceń z wynagrodzenia za pracę na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych w trybie pozaegzekucyjnym (poza sądowym lub administracyjnym postępowaniem egzekucyjnym) – art. 88 k.p. Wskazałem na problemy, które wiążą się ze stosowaniem do tego trybu postępowania przepisów o egzekucji sądowej. Wyraziłem także pogląd, że obciążenie pracodawcy obowiązkiem egzekucji jest niezgodne z konstytucyjną zasadą demokratycznego państwa prawnego (art. 2 Konstytucji RP. Pracodawca zostaje obciążony publicznoprawnym obowiązkiem wykonywania prawomocnych wyroków sądowych. W demokratycznym państwie prawnym stosowanie przymusu w celu wykonania wyroku powinno stanowić wyłączną i niezbywalną kompetencję państwa.

W artykule „Kontrowersje dotyczące zmian wprowadzonych w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy” (Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2001 r., nr 10, ss. 30 i n.) poddałem krytycznej analizie nowo wprowadzoną regulację, która przyznała inspektorom pracy prawo do wydawania decyzji nakazujących pracodawcy wypłacenie pracownikowi należnego wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia. Podniosłem, że kompetencja inspektora

pracy do orzekania w drodze decyzji administracyjnej (nakazu) o obowiązku zapłaty wynagrodzenia wkracza w kompetencje sądów powszechnych (sądów pracy) do rozstrzygania sporów między pracodawcą a pracownikiem o roszczenia ze stosunku pracy. Sprawa niewypłacenia pracownikowi należnego wynagrodzenia jest sprawą cywilną (sprawą prywatnoprawną), a nie sprawą z zakresu administracji publicznej (sprawą publicznoprawną), która jest rozstrzygana w drodze decyzji administracyjnej podlegającej kontroli sądu administracyjnego. Pracodawca, nie wypłacając pracownikowi należnego wynagrodzenia za pracę, nie narusza żadnych obowiązków publicznoprawnych, które ciążą na nim w stosunku do państwa. Narusza natomiast obowiązek prawny, który wynika z wiążącego go z konkretnym pracownikiem stosunku pracy. Omawiana regulacja prawna wprowadza administracyjnoprawną drogę dochodzenia przez pracownika roszczenia o wynagrodzenie, która istnieje obok sądowej drogi dochodzenia roszczeń. Taka regulacja prawna, niezależnie od jej zasadniczej wadliwości z punktu widzenia zasad ustrojowych państwa i zasad systemu prawa, prowadzi do nieuchronnej i nierozwiązywalnej kolizji kompetencji organów administracji publicznej, sądów administracyjnych i sądów powszechnych.

## **2. Reprezentacja i obrona praw i interesów pracowniczych przez związki zawodowe.**

W ramach tematu obrony związkowej praw i interesów pracowniczych w artykule „Kompetencje zakładowej organizacji związkowej w zakresie stosowania prawa pracy w indywidualnych stosunkach pracy” (cz. I, PiZS z 1993 r., nr 2, ss. 43 i n., cz. II, PiZS z 1993 r., nr 3, ss. 53 i n.) omówiłem problematykę kompetencji związków zawodowych w indywidualnych sprawach pracowniczych w warunkach pluralizmu związkowego i zasady reprezentowania przez związek zawodowy tylko swoich członków. W wyżej wymienionym artykule dokonałem rozróżnienia kompetencji związków zawodowych na dotyczące obrony praw i dotyczące obrony interesów pracowników. Kompetencje dotyczące obrony praw pracowników są regulowane przepisami prawa pracy. Zakładowa organizacja związkowa ma kompetencje do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie uregulowanym tymi przepisami, przy czym są to kompetencje opiniotwórcze lub stanowiące. Nie podlega natomiast w zasadzie regulacji prawnej w przepisach prawa pracy uprawnienie związku zawodowego do reprezentacji i obrony indywidualnego interesu pracownika. To uprawnienie wynika z ogólnego uprawnienia związku zawodowego do reprezentowania i obrony praw i interesów pracowniczych.

Po uwagach ogólnych dotyczących kompetencji związków zawodowych w indywidualnych sprawach pracowniczych dokonałem analizy rodzajów i charakteru prawnego kompetencji przyznanych zakładowej organizacji związkowej w tych sprawach w przepisach prawa pracy. Omówiłem szczegółowo kompetencje zakładowej organizacji związkowej w zakresie rozwiązywania stosunków pracy przez pracodawcę i w zakresie nagradzania, karania i opiniowania pracowników. Omówiłem także kompetencje zakładowej organizacji związkowej w zakresie tworzenia wewnątrzzakładowych aktów konkretyzujących prawa i obowiązki pracowników jako kompetencje należące przede wszystkim do reprezentacji i obrony zbiorowych interesów pracowniczych, ale mające silny związek z obroną indywidualnych praw pracowników.

W podsumowaniu przeprowadzonej analizy zwróciłem uwagę, że kompetencje zakładowej organizacji związkowej w indywidualnych sprawach pracowniczych są znacznie rozbudowane, a ich regulacja prawna cechuje się dużym zróżnicowaniem. Podniosłem, że podstawową wadę tej regulacji stanowi to, że pochodzi ona z okresu, gdy zakładowy organ związkowy był reprezentantem całej załogi i miał pełnić nie tylko funkcję obronną, ale także partycypacyjną w sprawach pracowniczych. Przy takim założeniu związek zawodowy został wyposażony w szereg kompetencji o charakterze stanowiącym. Ukształtowane przy takim założeniu kompetencje zakładowej organizacji związkowej nie pasują w wielu wypadkach do określonych w ustawie o związkach zawodowych zasad reprezentacji pracowników przez zakładowe organizacje związkowe. Zasada, że w indywidualnych sprawach pracowniczych zakładowa organizacja związkowa reprezentuje swoich członków, nie przystaje do przyznanych wcześniej zakładowej organizacji związkowej jako reprezentantowi całej załogi kompetencji stanowczych w indywidualnych sprawach pracowniczych. Odniesienie przepisów prawa pracy regulujących kompetencje stanowcze zakładowej organizacji związkowej w indywidualnych sprawach pracowniczych tylko do członków związku zasadniczo zmienia sens tych przepisów i unicestwia konstrukcję głosu stanowiącego zakładowej organizacji związkowej jako jednego ze środków w systemie prawnej ochrony praw pracowniczych.

W zakończeniu powyższego artykułu wyraziłem pogląd, że w zakładzie pracy powinna istnieć jednolita reprezentacja załogi i jej powinny być przypisane kompetencje stanowiące w indywidualnych sprawach pracowniczych.

Z kompetencjami zakładowej organizacji związkowej w indywidualnych sprawach pracowniczych związany jest artykuł „Uzyskiwanie przez pracodawcę informacji o pracownikach podlegających obronie związkowej w indywidualnych sprawach

pracowniczych” (Monitor Prawa Pracy z 2012 r., nr 12, ss. 662 i n.). Artykuł jest poświęcony wykładni art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jt.: DzU z 2001 r., nr 79, poz. 854, ze zm.), zgodnie z którym w indywidualnych sprawach pracowniczych, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest zobowiązany zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej o pracownikach korzystających z jej obrony, a nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania w sprawach dotyczących tych pracowników. Artykuł został napisany w związku z pytaniem prawnym wniesionym przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego do powiększonego składu Sądu Najwyższego w następstwie rozbieżności w wykładni tego przepisu w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W artykule podniosłem przede wszystkim problem zgodności wskazanej regulacji z art. 59 ust. 1 Konstytucji RP, który gwarantuje wolność związkową zarówno w ujęciu pozytywnym (wolność tworzenia i przynależności), jak i w negatywnym (wolność pracowników niezrzeszonych od ingerencji związku w ich sprawy pracownicze), oraz z art. 51 Konstytucji RP, który gwarantuje prawo do prywatności, i postanowieniami dyrektywy 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 13, t. 15, ss. 355 i n.). Wyraziłem pogląd, że wskazana regulacja jest niekonstytucyjna w każdej z możliwych jej wykładni. Podniosłem ponadto, że wskazanej regulacji może postawić także zarzut niezgodności z art. 2 Konstytucji RP i wywodzonymi z niego zasadami demokratycznego państwa prawnego (naruszenie zasady poprawnej legislacji i zasady pewności prawa).

Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 21 listopada 2012 r., sygn. akt III PZP 6/12, zgodnie z którą pracodawca ma zwracać się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach podlegających w każdej indywidualnej sprawie pracowniczej, zamknęła problem tylko w aspekcie ujednolicenia wykładni prawa w orzecznictwie sądowym. Pozostał problem konstytucyjności omawianej regulacji.

W powołanym wyżej artykule przedstawiłem pogląd, że obciążenie pracodawcy obowiązkiem poszukiwania informacji o pracownikach podlegających ochronie jest wadliwe. Ustalanie przez pracodawcę pracowników podlegających obronie związkowej powinno następować na podstawie poinformowania pracodawcy przez pracownika lub przez zakładową organizację związkową za zgodą pracownika, że pracownik jest objęty obroną związkową i chce z tej obrony korzystać.

Z opracowań dotyczących problematyki związkowej obrony praw i interesów pracowniczych uważam za najistotniejsze studium zatytułowane „Reprezentacja praw i interesów pracowników służby publicznej”, opublikowane w pracy zbiorowej „Reprezentacja praw i interesów pracowniczych”, red. G. Goździewicz, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”, Toruń 2001. Wypełniało ono bowiem lukę w polskim piśmiennictwie prawniczym, w którym związkowa reprezentacja praw i interesów pracowniczych była analizowana głównie w stosunku do pracowników zatrudnionych przez pracodawców prywatnych.

Powyższe opracowanie zostało podzielone na następujące fragmenty: 1) Wprowadzenie, 2) Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych, 3) Prawo do rokowań zbiorowych, 4) Prawo do strajku, 5) Zakończenie.

We wprowadzeniu przedstawiłem samo pojęcie „służby publicznej”, odwołując się do szerokiego jego ujęcia w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 151 z dnia 27 czerwca 1978 r. dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określenia warunków zatrudnienia w służbie publicznej. Zgodnie z tym ujęciem pracownikami służby publicznej są osoby, które są zatrudnione przez władze publiczne. Szerokie określenie zatrudnienia w służbie publicznej obejmuje trzy zasadnicze grupy osób: 1) osoby zatrudnione w urzędach organów władzy i administracji publicznej (państwowej i samorządowej), 2) osoby zatrudnione w stanowiących własność publiczną instytucjach użyteczności publicznej, 3) osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach państwowych.

We wprowadzeniu podniosłem także, że władze publiczne jako pracodawca różnią się istotnie od pracodawców sektora prywatnego przede wszystkim z tego względu, że działają w interesie publicznym i że są wyposażone w kompetencje prawotwórcze. Skrytykowałem przy tym zawartą w art. 3 k.p. definicję pracodawcy, zgodnie z którą pracodawcą jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników choćby nie posiadała osobowości prawnej. Taka definicja pracodawcy prowadzi do rozbieżności między prawnym pojęciem pracodawcy a rzeczywistym pracodawcą pracowników służby publicznej. Wadliwości tej definicji są szczególnie widoczne w sferze zbiorowego prawa pracy, gdyż osoby zarządzające jednostkami organizacyjnymi sektora publicznego nie mają bowiem wystarczających uprawnień, aby podejmować samodzielne rozstrzygnięcia w wielu sprawach dotyczących praw interesów pracowniczych, a tym samym występować jako rzeczywista strona w rokowaniach zbiorowych i w sporach zbiorowych. W postanowieniach Konwencji MOP nr

151 zostało wyraźnie wskazane, że stroną w rokowaniach zbiorowych i sporach zbiorowych z pracownikami służby publicznej są „władze publiczne”.

W kolejnych fragmentach opracowania przeanalizowałem polskie regulacje dotyczące prawa zrzeszania się w związkach zawodowych, prawa do rokowań zbiorowych i prowadzenia sporów zbiorowych oraz prawa do strajków pracowników służby publicznej z punktu widzenia ich zgodności z postanowieniami art. 59 Konstytucji RP oraz wiążącymi Polskę umowami międzynarodowymi, odwołując się do wykładni wiążących Polskę umów międzynarodowych przez organy Międzynarodowej Organizacji Pracy i Rady Europy.

W analizie wskazałem przede wszystkim, że Konwencja MOP nr 151 dotyczy prawa do rokowań zbiorowych i uzupełnia w stosunku do pracowników służby publicznej Konwencję MOP nr 98 dotyczącą stosowania prawa organizowania i rokowań zbiorowych (DzU z 1958 r., nr 29, poz. 126), z zakresu zastosowania której zostali wyłączeni „urzędnicy zatrudnieni w administracji państwowej”. Konwencja MOP nr 151 nie może być interpretowana jako dająca podstawę do wprowadzania w prawie krajowym w stosunku do pracowników służby publicznej ograniczeń prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych, które zostało zagwarantowane w Konwencji MOP nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych (DzU z 1958 r., nr 29, poz. 125).

W analizie polskich regulacji dotyczących prawa zrzeszania się w związkach zawodowych, prawa do rokowań zbiorowych i prowadzenia sporów zbiorowych oraz prawa do strajków wskazałem na ich niezgodności z postanowieniami Konstytucji RP oraz wiążącymi Polskę umowami międzynarodowymi, a ponadto zarzuciłem brak ogólniejszej koncepcji regulacji zbiorowego prawa pracy pracowników służby publicznej.

W zakończeniu przedstawiłem wnioski wynikające z przeprowadzonej analizy.

Analiza pokazała, że prawo do zbiorowej obrony praw i interesów pracowników służby publicznej, zwłaszcza pracowników zatrudnionych w organach władzy i administracji publicznej, zostało poddane dość daleko idącym ograniczeniom. Ograniczenia te w mniejszym stopniu dotyczą prawa zrzeszania się w związkach zawodowych, natomiast dość istotnie została ograniczona prawnie i faktycznie możliwość udziału pracowników służby publicznej w ustalaniu warunków zatrudnienia, możliwość prowadzenia sporów z rzeczywistym pracodawcą – władzami publicznymi oraz prawo do strajku. Te ograniczenia w wielu wypadkach wykraczają poza granice dopuszczone przez wiążące Polskę umowy międzynarodowe. Jeżeli nie są one niezgodne z dosłownym brzmieniem umów międzynarodowych, to są niezgodne z ich wykładnią przyjętą przez kompetentne organy międzynarodowe, które kontrolują wykonywanie tych umów.

Jeżeli nawet wprowadzone przez ustawodawcę ograniczenia prawa pracowników służby publicznej do zbiorowej obrony swoich praw i interesów są zgodne z wiążącymi Polskę umowami międzynarodowymi, to ich wprowadzeniu nie towarzyszy wprowadzenie odpowiednich mechanizmów udziału reprezentantów pracowników służby publicznej w ustalaniu przez władze publiczne warunków zatrudnienia. Wprowadzenie takich mechanizmów jest wymagane przez wiążącą Polskę Konwencję MOP nr 151.

Polski model służby publicznej jest głęboko zakorzeniony w tradycyjnym modelu służby państwowej, w którym pracownik państwowy był całkowicie podporządkowany władzy państwowej i władza państwowa jednostronnie określała warunki jego zatrudnienia (służby). W takim modelu nie ma miejsca na reprezentację i obronę zbiorowych interesów pracowników służby publicznej.

Podejście polskiego ustawodawcy do sprawy reprezentacji i obrony interesów zbiorowych pracowników służby publicznej powinno ulec daleko idącej zmianie, aby prawo polskie regulujące tę materię stało się zgodne z wiążącymi Polskę umowami międzynarodowymi oraz odpowiadało kierunkowi rozwoju prawa służby publicznej w rozwiniętych państwach demokratycznych.

Pierwszym i koniecznym krokiem na drodze ku odpowiednim uregulowaniom zasad reprezentacji i obrony praw i interesów pracowników służby publicznej jest odejście od konstrukcji, że pracodawcą pracownika służby publicznej jest zatrudniająca go jednostka, a nie władza publiczna (państwo lub jednostka samorządowa). Wprowadzone przez Kodeks pracy określenie pracodawcy, odbiegające od podmiotowości prawnej w stosunkach cywilnoprawnych, nie ma żadnych pozytywnych wartości. Rodzi ono trudności w prawidłowym funkcjonowaniu indywidualnych stosunków pracy, a w stosunkach zbiorowego prawa pracy jest nie tylko całkowicie nieprzydatne, ale wręcz szkodliwe przez to, że zafałszowuje prawdziwy obraz tych stosunków.

### **3. Europejskie prawo pracy i jego wdrożenie w prawie polskim.**

W ramach tematu europejskiego prawa pracy i jego wdrożenia w prawie polskim główne opracowanie stanowi przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawach z zakresu prawa pracy za lata 2004-2009. To opracowanie było przygotowywane i publikowane cyklicznie. Przeglądy orzeczeń TSUE za lata 2004-2005, 2006, 2007 i 2008 były publikowane w odcinkach w miesięczniku „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” od numeru 10 z 2006 r. do numeru 4 z 2010 r. (szczegółowa informacja jest zawarta w wykazie publikacji). Przegląd orzeczeń TSUE za rok 2009 został opublikowany w

książce „Studia i Analizy Sądu Najwyższego”, tom V, opr. zbiorowe pod red. K. Ślęzaka, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, ss. 496-596.

W przeglądach przedstawiałem wydane w danym roku orzeczenia TSUE w stosunku do poszczególnych dyrektyw z zakresu prawa pracy. Dokonywałem oceny doniosłości dla europejskiego prawa pracy poszczególnych orzeczeń oraz przedstawiałem skutki, jakie wynikają z tych orzeczeń dla prawa polskiego. Przegląd orzecznictwa TSUE był opracowywany przede wszystkim z punktu widzenia potrzeb praktyki, a zwłaszcza rozstrzygania przez polskie sądy sporów z zakresu prawa pracy związanych z prawem unijnym.

W dwóch opracowaniach omówiłem szczegółowo zagadnienie definicji pojęć „czas pracy” i „czas odpoczynku” w obecnie obowiązującej dyrektywie 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003 r., ss. 9 i n.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, ss. 381 i n.) i w poprzednio obowiązującej dyrektywie Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. WE L 307 z 13.12.1993 r., ss. 18 i n.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, ss. 197 i n.). Są to następujące opracowania: 1) „Analiza zagadnień prawnych występujących przy wykładni i stosowaniu przepisów o czasie pracy w zakładach opieki zdrowotnej”, opublikowane w: „Studia i Analizy Sądu Najwyższego”, tom II, opr. zbiorowe pod red. K. Ślęzaka i W. Wróbla, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2008, ss. 271-316, 2) „Pojęcie czasu pracy w prawie Unii Europejskiej” (w:) „Czas pracy”, opr. zbiorowe pod red. L. Florka, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, ss. 35-59.

W pierwszym opracowaniu analizowałem zagadnienie roszczeń przysługujących pracownikowi w stosunku do publicznego zakładu opieki zdrowotnej z tytułu, że polska regulacja czasu pracy w zakładach opieki zdrowotnej była niezgodna z prawem unijnym przez to, iż nie wliczała do czasu pracy czasu dyżuru medycznego pełnionego w miejscu pracy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej czas dyżuru w miejscu pracy jest w całości czasem pracy. W pracowaniu omówiłem orzecznictwo Trybunału dotyczące wykładni definicji pojęcia „czas pracy” w dyrektywie 2003/88/WE (poprzednio w dyrektywie 93/104/WE) oraz zagadnienie bezpośredniego skutku postanowień dyrektyw w stosunku do pracodawcy będącego państwem lub emanacją państwa. Na podstawie przeprowadzonej analizy ustaliłem, że na podstawie art. 6 dyrektywy 93/104/WE (obecnie dyrektywy 2003/88/WE) pracownik publicznego zakładu opieki zdrowotnej może wystąpić z roszczeniem do tego zakładu, aby zaprzestał nakazywania

pełnienia dyżurów w takim wymiarze, w jakim powoduje to przekroczenie przeciętnie 48 godzin pracy w tygodniu oraz naruszenie prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego, a także z roszczeniem o udzielenie czasu wolnego w wymiarze odpowiadającym czasowi, o jaki nastąpiło przekroczenie przeciętnie 48 godzin pracy w tygodniu. Pracownik może ponadto wystąpić przeciwko publicznemu zakładowi opieki zdrowotnej z roszczeniem o odszkodowanie na podstawie przepisów prawa cywilnego (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), jeżeli doznał szkody na osobie w następstwie pełnienia przez dłuższy czas dyżurów z naruszeniem prawa do odpoczynku gwarantowanego przez dyrektywy 93/104/WE i 2003/88/WE. Pracownik nie może natomiast wywieść z naruszenia prawa unijnego roszczeń o dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

W drugim opracowaniu przedstawiłem problemy wiążące się z wykładnią definicji pojęć „czas pracy” i „czas odpoczynku” w prawie unijnym. W szczególności wskazałem, że utrwalone obecnie orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, zgodnie z którym czas dyżuru w miejscu pracy stanowi w całości czas pracy, nasuwa wątpliwości. Wątpliwości, jak należy wyklądać definicje pojęć „czas pracy” i „czas odpoczynku”, były podnoszone przez rzeczników generalnych w sprawach rozpatrywanych przez TSUE. W tym opracowaniu przedstawiłem także podejmowane na szczeblu unijnym próby dokonania zmiany dyrektywy 2003/88/WE i wliczenia do czasu pracy tylko tzw. aktywnej części dyżuru w miejscu pracy. Nie udało się dokonać tej zmiany ze względu na niemożliwość uzgodnienia stanowisk Rady i Parlamentu Europejskiego.

Europejskie prawo pracy i jego wdrożenie w prawie polskim omówiłem także w komentarzu do działu IX Kodeksu pracy – „Zatrudnianie młodocianych” (J. Skoczyński, Komentarz do działu IX k.p. w: *Kodeks pracy. Komentarz.*, opr. zbiorowe pod red. L. Florka, wyd. 6, Wydawnictwo Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, ss. 941-1001) i w komentarzu do działu X Kodeksu pracy – „Bezpieczeństwo i higiena pracy” (J. Skoczyński, Komentarz do działu X k.p. w: M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz.*, red. Z. Salwa, wyd. 9, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2008, ss. 704-822).

#### **4. Prawo właściwe w międzynarodowych stosunkach pracy.**

W ramach tematu prawa właściwego w międzynarodowych stosunkach pracy opublikowałem następujące opracowania:

1. Omówienie wyciągu z ustawy – Prawo prywatne międzynarodowe [w:] Prawo pracy, opr. zbiorowe pod red. Z. Salwy, tom 2, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 1998 (wymienionokartkowe), ss. II/A/1-II/A/26,
2. Komentarz do wyciągu z ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (wyciąg obejmuje dodanie w dziale II rozdziału IIa – Warunki zatrudniania pracowników skierowanych do pracy za granicą w państwach Unii Europejskiej, art. art. 67<sup>1</sup> – 67<sup>3</sup>) w: M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz., red. Z. Salwa, wyd. 4, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003, ss. 835-847,
3. Komentarz do wyciągu z ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (wyciąg obejmuje dodanie w dziale II rozdziału IIa – Warunki zatrudniania pracowników skierowanych do pracy za granicą w państwach Unii Europejskiej, art. art. 67<sup>1</sup> – 67<sup>3</sup>) w: M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz., red. Z. Salwa, wyd. 5, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003, ss. 835-847,
4. Komentarz do rozdziału IIa (Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej) w dziale II Kodeksu pracy w: M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz., red. Z. Salwa:
  - wyd. 6, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2004, ss. 307-326,
  - wyd. 7, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2005, ss. 333-353,
  - wyd. 8, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2007, ss. 330-351,
  - wyd. 9, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2008, ss. ss. 337-358,
5. Komentarz do rozdziału IIa (Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej) w dziale II Kodeksu pracy w: Kodeks pracy. Komentarz., opr. zbiorowe pod red. L. Florka, wyd. 6, Wydawnictwo Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, ss. ss. 336-366,
6. Wpływ prawa wspólnotowego na polskie prawo prywatne międzynarodowe w dziedzinie stosunków pracy (w:) Europeizacja polskiego prawa pracy, opr. zbiorowe pod red. W. Sanetry, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2004, ss. 112-129,
7. Prawo właściwe w międzynarodowych stosunkach pracy pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług (problematyka kolizyjnoprawna), Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004 r., nr 5, ss. 32-44,

8. Z orzecnictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich: Przegląd orzecnictwa w sprawach z zakresu prawa pracy za lata 2004 i 2005 – cz. 4 i cz. 5, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* z 2007 r., nr 1, ss. 27-37 i nr 2, ss. 31-38,

9. Z orzecnictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich: Przegląd orzecnictwa w sprawach z zakresu prawa pracy za rok 2006 (pracownicy delegowani do pracy za granicą w ramach świadczenia usług), *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* z 2007 r., nr 11, ss. 34-38 i nr 12, ss. 32-34,

10. Z orzecnictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich: Przegląd orzecnictwa w sprawach z zakresu prawa pracy za rok 2008 (międzynarodowe stosunki pracy), *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* z 2010 r., nr 3, ss. 33-40 i nr 4, ss. 29-31.

Główny przedmiot moich badań dotyczących prawa właściwego w międzynarodowych stosunkach pracy stanowi dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997 r., ss. 1 i n.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, ss. 431 i n.). Dyrektywa ta jest aktem zawierającym regulacje należące do dziedziny prawa prywatnego międzynarodowego dotyczącego zobowiązań umownych oraz do dziedziny jurysdykcji i wykonalności orzeczeń w sprawach cywilnych i handlowych. Przedmiotem regulacji dyrektywy 96/71/WE jest ustanowienie i stosowanie przez państwa członkowskie Unii Europejskiej norm wymuszających swoje zastosowanie w stosunkach pracy pracowników delegowanych na ich terytoria w ramach świadczenia usług z innych państw członkowskich oraz z państw trzecich. Stosowanie norm wymuszających swoje zastosowanie w zobowiązaniach umownych było przedmiotem regulacji w art. 7 Konwencji rzymskiej z dnia 19 czerwca 1980 r. o prawie właściwym dla zobowiązań umownych (jt.: Dz. Urz. UE C 344 z 30.12.2005 r., ss. 1 i n.), a obecnie jest przedmiotem regulacji w art. 9 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz. Urz. UE L 177 z 4.07.2008 r., ss. 6 i n.; sprostowanie: Dz. Urz. UE L 309 z 24.11.2009 r., s. 87). Dyrektywa 96/71/WE w preambule nawiązuje do art. 6 Konwencji rzymskiej, określającego prawo właściwe dla stosunków pracy, i do art. 7 Konwencji rzymskiej, regulującego stosowanie własnych i obcych norm wymuszających swoje zastosowanie (motywy 9 i 10 preambuły). Dyrektywa nr 96/71/WE nie używa określenia „normy wymuszające swoje zastosowanie”. W art. 3 ust. 1 tej dyrektywy jest mowa o obowiązku zapewnienia przez państwa członkowskie pracownikom delegowanym na ich terytoria, bez względu na to, jakie prawo stosuje się do stosunku pracy, wymienionych w tym

artykule warunków zatrudnienia ustalonych przez przepisy prawa danego państwa członkowskiego.

W Polsce dyrektywa 96/71/WE wywołała problemy z jej prawidłową wykładnią i wdrożeniem. Świadczy o tym w szczególności oczywiście wadliwe pierwotne wdrożenie tej dyrektywy w ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (DzU z 2001 r., nr 128, poz. 1405). Ustawodawca, zamiast nadać charakter norm wymuszających swoje zastosowanie polskim przepisom w stosunkach pracy pracowników delegowanych na terytorium Polski w ramach świadczenia usług z innych państw Unii Europejskiej i państw trzecich, uregulował stosowanie obcych norm wymuszających swoje zastosowanie w stosunkach pracy pracowników delegowanych przez polskich przedsiębiorców w ramach świadczenia usług do innych państw członkowskich Unii Europejskiej.

Opracowania dotyczące problematyki prawa właściwego w międzynarodowych stosunkach pracy i postanowień dyrektywy 96/71/WE miały na celu przede wszystkim wyjaśnienie postanowień tej dyrektywy i przełożenie ich na pojęcia i konstrukcje prawa prywatnego międzynarodowego. W szczególności wskazywałem w nich, że dyrektywa 96/71/WE dotyczy stanowienia i stosowania norm wymuszających swoje zastosowanie w stosunkach pracy pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług na terytorium danego państwa członkowskiego z innych państw członkowskich i z państw trzecich.

## **5. Pracownicze programy emerytalne.**

Pracownicze programy emerytalne analizowałem w następujących opracowaniach:

1. Pracownicze programy emerytalne, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* z 1999 r., nr 2, ss. 27-34;
2. Zmiany w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 7-8 z 2000 r., ss. 32-35;
3. Nowa regulacja pracowniczych programów emerytalnych, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* z 2004 r., nr 9, ss. 21-32;
4. Nowa regulacja pracowniczych programów emerytalnych (w:) *Konstrukcje prawa emerytalnego*, opr. zbiorowe pod red. T. Bińczyckiej-Majewskiej, Kantor Wydawniczy „Zakamycze”, Kraków 2004, ss. 359-389.

W przedstawionych wyżej opracowaniach analizowałem konstrukcję pracowniczego programu emerytalnego oraz formy jego prowadzenia.

Pracownicze programy emerytalne uzupełniają system obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Nie są jednak, moim zdaniem, częścią systemu ubezpieczeń społecznych. Pracownicze programy emerytalne należą do sfery ubezpieczeń prywatnych (gospodarczych). Ubezpieczenie pracownika w ramach pracowniczego programu emerytalnego obejmuje dożycie określonego wieku lub śmierć pracownika. Jest to więc ubezpieczenie na dożycie i na wypadek śmierci. Otrzymywanie świadczeń z pracowniczego programu emerytalnego nie jest uzależnione od otrzymywania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Pracownicze programy emerytalne mają wiele cech wspólnych z instytucją ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym w ubezpieczeniach prywatnych (gospodarczych).

Pracownicze programy emerytalne mogą być prowadzone w jednej z następujących form:

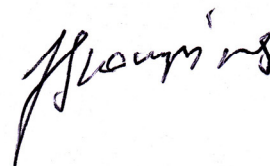
- a) pracowniczego funduszu emerytalnego,
- b) umowy o wnoszeniu przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,
- c) umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Ostatnia z wymienionych form prowadzenia pracowniczego programu emerytalnego najlepiej pokazuje związki tego programu z instytucją ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym w ubezpieczeniach prywatnych (gospodarczych).

W analizie pracowniczego programu emerytalnego zwróciłem uwagę na to, że w Unii Europejskiej pracownicze programy emerytalne zostały objęte przepisami koordynacyjnymi w odniesieniu do działalności instytucji finansowych, w których są gromadzone środki zebrane w ramach programu i które zarządzają tymi środkami oraz wypłacają świadczenia emerytalne, a także w odniesieniu do nadzoru państwowego nad tymi instytucjami. Te przepisy koordynacyjne są zawarte w dyrektywie 2003/41/WE z dnia 3 czerwca 2003 r. w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych i nadzoru nad takimi instytucjami (Dz. Urz. UE L 235 z 23.09.2003 r., ss. 10 i n.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, ss. 350 i n.). Dyrektywa 2003/41/WE nie ma zastosowania do zakładów ubezpieczeń, które prowadzą ubezpieczenia na życie i zarządzają środkami zgromadzonymi w pracowniczym programie emerytalnym. Do zakładów ubezpieczeń na życie mają zastosowanie postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/83/WE z dnia 5 listopada 2002 r. dotyczącej ubezpieczeń na życie (Dz. Urz. WE L 345 z 19.12.2002 r., ss. 1 i n.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 6, t. 6, ss. 3 i n.). Dyrektywa 2003/41/WE dopuszcza jednak w art. 4 możliwość, aby państwo członkowskie wybrało stosowanie postanowień tej dyrektywy do działalności zakładów ubezpieczeń w

sferze pracowniczych programów emerytalnych zamiast niektórych postanowień dyrektywy 2002/83/WE.

Wpływ prawa unijnego na prawo polskie w dziedzinie pracowniczych programów emerytalnych przedstawiłem w opracowaniu „Nowa regulacja pracowniczych programów emerytalnych” (w:) „Konstrukcje prawa emerytalnego”, opr. zbiorowe pod red. T. Bińczyckiej-Majewskiej, Kantor Wydawniczy „Zakamycze”, Kraków 2004.



Dr Jacek Kazimierz Skoczyński