

A c t a
Universitatis
Lodziensis

FOLIA IURIDICA

111



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

A c t a Universitatis Lodzensis

FOLIA IURIDICA

111

**Jubileusz 50-lecia Pracy Naukowej
Profesor Teresy Wyki
Z aktualnych problemów prawa pracy**

pod redakcją
Dariusza Makowskiego
Magdaleny Kuba



W **WYDAWNICTWO**
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

Łódź 2025

C O P E
Member since 2018
JM13714

REDAKCJA „FOLIA IURIDICA”

Jerzy Leszczyński (Redaktor Naczelny), *Bartosz Wojciechowski* (Zastępca Redaktora Naczelnego), *Michał Rupniewski* (Zastępca Redaktora Naczelnego)
Agata Dąbrowska (Sekretarz naukowy), *Karolina Krzeszewska* (Sekretarz)

RADA NAUKOWA

Maciej Chmieliński (Uniwersytet Łódzki, Polska), *Adam Czarnota* (University of New South Wales, Australia), *Zofia Duniewska* (Uniwersytet Łódzki, Polska)
Ana Margarida Simões Gaudêncio (University of Coimbra, Portugalia), *Lisa S. Hutton* (JFK School of Law National University, San Diego), *Joanna Lam* (University of Copenhagen, Dania), *Jurgita Paužaitė-Kulvinskienė* (Vilnius University, Litwa)
Olesia Radyszewska (Taras Shevchenko National University of Kiev, Ukraina)
Martin Škop (Masaryk University, Czechy), *Victor Tsilonis* (Aristotle University of Thessaloniki, Grecja), *Krzysztof Winiarski* (Naczelny Sąd Administracyjny, Polska)
Monika Zalewska (Uniwersytet Łódzki, Polska)

POZOSTALI CZŁONKOWIE REDAKCJI

Marek Zirk-Sadowski (Uniwersytet Łódzki, Polska), *Martin Krygier* (University of New South Wales, Australia), *Zenon Bańkowski* (University of Edinburgh, Szkocja)
Karolina M. Cern (Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Polska), *Piotr W. Juchacz* (Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Polska), *Alberto Pino-Emhart* (Universidad Adolfo Ibañez, Chile)

RECENZENCI

Lista recenzentów dostępna na stronie
<https://czasopisma.uni.lodz.pl/Iuridica/reviewers>

REDAKTOR INICJUJĄCY

Sylvia Mosińska

OPRACOWANIE REDAKCYJNE

Anna Gaudy-Piątek

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

PROJEKT OKŁADKI

efectoro.pl agencja komunikacji marketingowej

© Copyright by the Authors, Łódź 2025
© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2025

ISSN 0208-6069
e-ISSN 2450-2782

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Wydanie I. W.11639.24.0.Z
Ark. wyd. 11,0; ark. druk. 11,375

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-237 Łódź, ul. Jana Matejki 34A
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl
tel. +48 42 635 55 77



Profesor Teresa Wyka

Zbigniew Hajn

PROFESOR TERESA WYKA

KILKA SŁÓW NA 50-LECIE PRACY NAUKOWEJ

Profesor Teresa Wyka ukończyła w 1975 r. – z wyróżnieniem i Medalem za Chlubne Studia – studia prawnicze w Uniwersytecie Łódzkim. W tym samym roku podjęła pracę naukową w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji tej Uczelni. Tu osiągała kolejne stanowiska i stopnie naukowe. W 1983 r. uzyskała stopień naukowy doktora nauk prawnych na podstawie rozprawy *Sytuacja prawna osób wykonujących pracę nakładczą*, przygotowanej pod kierunkiem prof. Wacława Szuberta. Stopień doktora habilitowanego nauk prawnych uzyskała w 2003 r. na podstawie oceny ogólnego dorobku naukowego i rozprawy habilitacyjnej *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, nagrodzonej Nagrodą Indywidualną Ministra Edukacji, Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Jubilatka od rozpoczęcia pracy do dziś jest związana z Uniwersytetem Łódzkim, łącząc tę pracę w latach 1994–1995 z zatrudnieniem na stanowisku adiunkta w Instytucie Medycyny Pracy w Łodzi i pełnieniem funkcji kierownika Katedry Prawa Pracy w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie w latach 2008–2019.

Wśród szerokich zainteresowań badawczych Profesor Teresy Wyki szczególne miejsce zajmowała i zajmuje problematyka ochrony życia i zdrowia pracowników. W tej dziedzinie jest wiodącym badaczem i niekwestionowanym autorytetem. Problematyce tej poświęciła wiele artykułów, obszernych komentarzy, studiów w tomach V, VII, IX, X i XIV „Systemu prawa pracy” oraz dwie monografie. Fundamentalne znaczenie dla tej dziedziny prawa pracy ma Jej książka z 2003 r. *Ochrona życia i zdrowia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Pod Jej redakcją (z M. Mielczarkiem) ukazała się również monografia *Prawo ochrony pracy. Współczesność i perspektywy rozwoju* z 2017 r. Publikacje Jubilatki ukazują pełne spektrum zagadnień związanych z tematem ochrony życia i zdrowia pracowników. Autorka akcentuje rolę pracownika jako podmiotu prawa do ochrony zdrowia wynikającego ze stosunku pracy i dobra osobistego chronionego przez prawo cywilne. Podejmuje też zagadnienia ochrony osób wykonujących pracę poza stosunkiem pracy. Ukazuje także złożoność tej problematyki, kojarzącej potrzeby społeczne z uwarunkowaniami ekonomicznymi, medycznymi, technicznymi i organizacyjnymi. Pani Profesor podkreśla, że zainteresowanie tą dziedziną zawdzięcza inspiracji Profesora Wacława Szuberta. Do dorobku Profesora wraca

też w swoich publikacjach, w tym we wspomnianej wyżej książce o współczesności i perspektywach rozwoju prawa ochrony pracy, gdzie przybliżył Jego spuściznę naukową w tej dziedzinie.

W swojej pracy badawczej Profesor Teresa Wyka podejmowała również inne ważne zagadnienia. Nie można wśród nich pominąć badań nad umową o pracę nakładczą, które zaowocowały pierwszą w polskiej doktrynie, opublikowaną w 1986 r. monografią poświęconą sytuacji prawnej osób wykonujących tę pracę. Pełną aktualność zachowuje wysunięty w tym opracowaniu postulat poszerzenia przedmiotowego zakresu prawa pracy o stosunki zobowiązaniowe, które w ramach trwałej więzi między stronami zobowiązują do świadczenia pracy i wymagają zapewnienia należytej ochrony prawnej stronie świadczącej. Przedstawioną w tej monografii tezę o naturalnym powiązaniu umowy o pracę nakładczą z prawem pracy Autorka podtrzymała i dodatkowo uzasadniła w kolejnym obszernym opracowaniu tej problematyki w tomie VII „Systemu prawa pracy” z 2015 r. Znaczące miejsce w Jej zainteresowaniach naukowych zajmuje również problematyka ochrony danych osobowych pracowników. W tym zakresie Jubilatka inicjowała badania naukowe, których wyniki zostały opublikowane w monografiach *Granice pozyskiwania danych osobowych* z 2009 r. i *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian* z 2012 r., których była redaktorką i współautorką. W swoich publikacjach podejmowała także inne kwestie ochrony danych, w tym między innymi związane z rolą kodeksu pracy w systemie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych pracownika oraz propozycjami zmian w prawie pracy w zakresie gromadzenia i przetwarzania danych osobowych kandydata na pracownika. Istotne miejsce w dorobku Profesor Teresy Wyki zajmuje problematyka etycznych aspektów pracy ludzkiej i jej prawnej regulacji. Dotyczą ich Jej publikacje odnoszące się do kodeksów etyki zawodowej i znaczenia społecznej nauki Kościoła katolickiego, w tym zwłaszcza myśli Jana Pawła II, dla prawa pracy. Związanych z tym studiów nie ogranicza do prezentacji tego nauczania, lecz wprowadza z niego propozycje odnośnie do kształtowania prawa pracy, dotyczące w szczególności jego zakresu podmiotowego, normowania relacji międzyludzkich związanych z pracą i roli państwa jako pracodawcy pośredniego (np. *O znaczeniu etycznego pojmowania pracy dla przyszłości prawa pracy – na kanwie encykliki Laborem exercens* z 2014 r. i *Koncepcja dobra wspólnego wg Jana Pawła II – implikacje dla zbiorowego prawa pracy* z 2015 r.). Dorobek naukowy Jubilatki liczący blisko 100 pozycji obejmuje także wiele innych publikacji, dotyczących między innymi miejsca prawa pracy w systemie prawa, pracodawcy jako podmiotu stosunku pracy, współdziałania stron stosunku pracy w wykonaniu zobowiązania, powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa, układów zbiorowych pracy i pozaukładowych porozumień zbiorowych, mobbingu i in.

Ważną częścią akademickiej aktywności Pani Profesor była i jest praca dydaktyczna. Prowadziła i prowadzi różnego typu zajęcia dydaktyczne z szeroko

rozumianego prawa pracy. Jest promotorką ok. 250 prac magisterskich. Ma znaczący udział w rozwoju kadry naukowej, będąc promotorką 10 doktoratów oraz recenzentką 17 doktoratów. Uczestniczyła również w 8 przewodach habilitacyjnych, w tym w 3 w charakterze recenzentki.

Niezależnie od pracy naukowej i dydaktycznej Jubilatka aktywnie uczestniczy w działalności organizacyjnej Uniwersytetu Łódzkiego. Od 2005 do 2023 r. kierowała Zakładem Prawa Ochrony Pracy w Katedrze Prawa Pracy. W latach 2015–2019 była kierownikiem Centrum Ochrony Danych Osobowych i Zarządzania Informacją UŁ. Od 2008 r. do chwili obecnej jest kierownikiem Podyplomowych Studiów Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (BHP). Pełniła również funkcje we władzach Wydziału: w 2004 r. była pełnomocnikiem Dziekana Wydziału Prawa i Administracji UŁ ds. studiów zaocznych, a w latach 2005, 2012–2020 prodziekanem. Angażowała się również w działalność pozauczelnianą. Między innymi, na przełomie lat 80. i 90. była członkiem Komisji do Spraw Reformy Prawa Pracy, w 2004 r. sporządzała ekspertyzy dla Komisji do Spraw Rekodyfikacji Prawa Pracy, w latach 1998–2002 oraz 2006–2008 była członkiem Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Od 2007 r. jest członkiem Łódzkiego Towarzystwa Naukowego. Jest też recenzentką artykułów publikowanych w „Pracy i Zabezpieczeniu Społecznym”, „Monitorze Prawa Pracy” oraz w „Przeglądzie Prawa i Administracji”.

Za swoją pracę naukowo-dydaktyczną, wkład w działalność Uczelni i poza nią Profesor Teresa Wyka otrzymała liczne nagrody i odznaczenia, w tym nagrody Rektora UŁ, Złotą Odznakę UŁ, Brązowy i Srebrny Krzyż Zasługi, Nagrodę im. Haliny Krahelskiej, Medal UŁ w Służbie Społeczeństwu i Nauce oraz Złoty Medal za Długoletnią Służbę.

WPROWADZENIE

Z okazji 50-lecia pracy naukowej Pani Profesor Teresy Wyki przekazujemy Państwu dwa jubileuszowe numery czasopisma „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica”. Opublikowane w nich artykuły są skromnym wyrazem wdzięczności oraz uznania środowiska naukowego dla osiągnięć i dorobku Czcigodnej Jubilatki. Prezentowana publikacja zawiera teksty przygotowane przez przyjaciół, współpracowników i osoby, dla których ponadczasowy dorobek Dostojnej Jubilatki jest źródłem twórczych przemyśleń oraz inspiracji do podejmowania badań naukowych.

Jubileuszowa publikacja składa się z dwóch części. Pierwsza obejmuje opracowania zamieszczone w numerze 111 czasopisma i poświęcona jest tematycznie zróżnicowanym, aktualnym zagadnieniom prawa pracy. Na drugą natomiast część składają się artykuły opublikowane w numerze 112. Te z kolei dotyczą szeroko rozumianej problematyki prawa ochrony pracy.

Pierwszą część jubileuszowej publikacji otwiera opracowanie poświęcone analizie znaczenia kluczowego aktu polskiego prawa pracy, Kodeksu pracy, na tle przemian politycznych i społeczno-gospodarczych mających miejsce w okresie 50 lat jego obowiązywania (W. Sanetra, *W pięćdziesiąt rocznicę obowiązywania Kodeksu pracy*). Istotny wpływ na kształt przyjętych w Kodeksie pracy rozwiązań miało przystąpienie Polski do Unii Europejskiej. Podjęte w przeszłości próby rekodyfikacji prawa pracy nie zakończyły się powodzeniem – w dalszym ciągu obowiązuje pierwszy polski Kodeks pracy, przyjęty w 1974 r. W doktrynie trwa tymczasem dyskusja nad zasadnością zastąpienia prawa pracy prawem zatrudnienia. Jest to związane ze znaczącą dyferencjacją statusu prawnego osób wykonujących pracę zarobkową w formach cywilnoprawnych w porównaniu z sytuacją prawną pracowników. Innym rozwiązaniem może być propozycja zintensyfikowania działań służących przyznawaniu osobom świadczącym pracę poza stosunkiem pracy uprawnień pracowniczych, bez konieczności przekształcania prawa pracy w prawo zatrudnienia (M. Włodarczyk, *Prawo pracy czy prawo zatrudnienia – głos w dyskusji*).

Zbiorowe prawo pracy w Polsce doczekało się również swojej rocznicy. 35-lecie wprowadzenia pluralizmu związkowego skłania do analizy modelu normatywnego kolektywnych stosunków pracy, na który składają się trzy

ustawy: ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (K. Baran, *O polskim zbiorowym prawie pracy (zatrudnienia) refleksji kilka*). Niektóre z mankamentów powyższego modelu zostały usunięte lub ograniczone w wyniku przeprowadzonych w ostatnich latach nowelizacji. Wśród nich odnotować wypada zwłaszcza rozszerzenie prawa koalicji dokonane w drodze modyfikacji ustawy o związkach zawodowych w 2018 r. Także w obszarze porozumień związanych z rozwiązywaniem sporów zbiorowych proponuje się pewne zmiany, co jest podyktowane wątpliwościami wokół charakteru prawnego tych porozumień. Rozwiązaniem mógłby być postulat wyraźnego uznania przez polskiego ustawodawcę – zgodnie ze standardami prawa międzynarodowego – wszelkich umów na piśmie, określających warunki pracy i zawartych przez uprawnionych partnerów społecznych, za układy zbiorowe, bez względu na ich nazwę (Z. Hajn, *Porozumienia związane z rozwiązywaniem sporów zbiorowych i układy zbiorowe pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda*). Jak się wydaje, mogłoby to przyczynić się do zwiększenia roli rokowań zbiorowych w kształtowaniu warunków pracy.

Wiele uwagi w doktrynie i orzecznictwie poświęca się zasadzie wolności pracy. Interesującym aspektem wolności pracy w jej ujęciu negatywnym jest kwestia swobody pracownika odnośnie do pozostawania bądź nie w stosunku pracy z określonym pracodawcą. Na tym tle pojawia się wątpliwość, czy w świetle zasady swobody umów z art. 353¹ Kodeksu cywilnego oraz zasady uprzywilejowania pracownika z art. 18 Kodeksu pracy za dopuszczalne należałoby uznać dokonywanie przez strony stosunku pracy umownych ograniczeń swobody pracownika w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy (M. Sowińska-Olek, *Dopuszczalność umownego ograniczenia zasady wolności pracy w ujęciu negatywnym*).

W ostatnich latach zauważalna jest intensywność działań legislacyjnych pracodawcy unijnego w sferze zatrudnienia. Jako przykład wskazać wypada przyjętą dnia 13 czerwca 2024 r. dyrektywę 2024/1760 w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju. Będące przedmiotem powyższej dyrektywy obowiązki przedsiębiorstw w zakresie należytej staranności, w szczególności te dotyczące poszanowania praw człowieka w sferze zatrudnienia, jak również instrumenty prawne zapewniające skuteczną realizację tych obowiązków, powinny przyczynić się do wzmocnienia ochrony praw człowieka w skali globalnej (D. Skupień, *Należyta staranność przedsiębiorstw w zakresie przestrzegania praw człowieka w kontekście zatrudnienia w świetle dyrektywy 2024/1760*).

Zasada równości wynagrodzeń za pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości stanowi ważny instrument prawa do równego traktowania w zatrudnieniu, przewidziany zarówno w prawie międzynarodowym, jak i zwłaszcza w prawie Unii Europejskiej. U podstaw przyjętej dnia 10 maja 2023 r. dyrektywy 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów

egzekwowania leży przekonanie, że dotychczasowe trudności w stosowaniu zasady równości wynagrodzeń są spowodowane m.in. brakiem przejrzystości systemów wynagrodzenia (motyw 11). Na tym tle powstaje dylemat, czy w przyszłości nie będzie dochodzić do konfliktu pomiędzy obowiązkami pracodawcy w zakresie przejrzystości wynagrodzeń (jakie należy implementować do prawa krajowego) a obowiązkami pracodawcy jako administratora danych osobowych pracowników, do których zaliczyć należy także informacje nt. wysokości ich wynagrodzeń (M. Kurzynoga, *Przejrzystość wynagrodzeń w świetle dyrektywy 2023/970 a ochrona danych osobowych w prawie UE*).

Dokonana już z kolei przez polskiego ustawodawcę implementacja innego aktu prawa UE, dyrektywy 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, przyniosła nowe uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem lub sprawowaniem opieki nad innym członkiem rodziny. W rezultacie zmodyfikowano także przepisy Kodeksu pracy w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy i gwarancji powrotu do pracy po zakończeniu realizacji zarówno nowych, jak i niektórych dotychczasowych uprawnień w tym obszarze. Analiza całokształtu rozwiązań prawnych dedykowanych pracownikom-rodzicom oraz pracownikom-opiekunom ukazuje jednak pewną niekonsekwencję w przeprowadzonych działaniach legislacyjnych, dotyczącą zwłaszcza zakresu ochrony przysługującej pracownikowi (K. Serafin, *Wpływ nowelizacji kodeksu pracy z 9 marca 2023 r. na gwarancje stabilności zatrudnienia pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem*).

Problematyka ochrony danych osobowych w zatrudnieniu zyskała na znaczeniu od czasu wejścia w życie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE. Rozwój nowoczesnych technologii umożliwiający świadczenie pracy w nieznanych dotąd formach niesie ze sobą także ryzyka dla praw i wolności pracownika, w tym prawa do ochrony danych, które musi brać pod uwagę pracodawca jako administrator danych osobowych pracowników. Kwestię tę zdaje się dostrzegać prawodawca unijny, czego przejawem jest m.in. przyjęta dnia 23 października 2024 r. dyrektywa 2024/2831 w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (A. Nerka, *Ochrona danych osobowych osób wykonujących pracę na platformach cyfrowych – wybrane zagadnienia*). W dalszym ciągu aktualne pozostają również trudności związane z „tradycyjnym” przetwarzaniem danych osobowych pracowników, co zwłaszcza dotyczy tzw. danych wrażliwych z uwagi na ich szczególny status, gwarantowany na mocy art. 9 rozporządzenia 2016/679. Do powyższej kategorii danych należą m.in. informacje ujawniające przekonania religijne lub światopoglądowe, które zasadniczo nie powinny być przedmiotem zainteresowania pracodawcy. Przetwarzanie mieszczących się w ich zakresie danych nt. wyznawanej

przez pracownika religii jest jednak niekiedy konieczne ze względu na realizację szczególnych uprawnień pracowniczych, czego póki co zdaje się nie dostrzegać polski ustawodawca (M. Kuba, *Zakres autonomii informacyjnej pracownika w przedmiocie danych dotyczących religii lub wyznania*).

Drugą część jubileuszowej publikacji otwiera artykuł poświęcony ochronie przed przemocą w środowisku pracy. Znaczenie tego problemu zostało dostrzeżone przez Międzynarodową Organizację Pracy, która dnia 21 czerwca 2019 r. przyjęła Konwencję nr 190 w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, będącą pierwszym aktem prawa międzynarodowego, który materię przemocy w środowisku pracy ujmuje w tak szeroki i kompleksowy sposób. W związku z uchwaleniem Konwencji nr 190 wyraża się oczekiwanie, iż również Polska w najbliższej przyszłości podejmie działania mające na celu ratyfikację tej Konwencji, zwłaszcza że aktualny stan prawny jest dalece niewystarczający dla skutecznej ochrony pracownika przed różnymi formami przemocy w związku z pracą (M. Nowak, *Ochrona przed przemocą w środowisku pracy w świetle Konwencji MOP nr 190*).

Istotna rola w działaniach na rzecz ochrony zdrowia i życia osób świadczących pracę przypada związkom zawodowym. W ramach przysługujących im w tej dziedzinie uprawnień można wyodrębnić uprawnienia regulacyjne – realizowane przede wszystkim dzięki szerokiemu wpływowi zakładowych organizacji związkowych na ustalanie zasad BHP w zakładowych źródłach prawa pracy, uprawnienia kontrolne – wykonywane bezpośrednio przez zakładową organizację związkową lub pośrednio przez społeczną inspekcję pracy, a także uprawnienia konsultacyjne – realizowane głównie poprzez wybieranych przez organizacje związkowe przedstawicieli, którzy współtworzą komisję BHP lub uczestniczą w procesie konsultacji w trybie określonym w art. 237^{11a} Kodeksu pracy. W przypadku uprawnień konsultacyjnych postuluje się rozważenie wprowadzenia regulacji wzmacniających ich realizację (M. Latos-Miłkowska, *Rola związków zawodowych w ustalaniu i kontroli przestrzegania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*).

Poważne wyzwania w obszarze BHP wiążą się z rozwojem nowoczesnych technologii. Technologie te mogą eliminować pewne tradycyjne zagrożenia dla szeroko rozumianego bezpieczeństwa pracujących, ale jednocześnie mogą generować inne, wymagające stworzenia nowych mechanizmów ochronnych. Oznacza to konieczność wypracowania takiego modelu ochrony pracy, który będzie oparty na kompromisie uwzględniającym z jednej strony zapewnienie efektywności tej ochrony, a z drugiej możliwość prowadzenia działalności gospodarczej z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Proces wypracowania owego modelu odbywa się dwutorowo – przez przebudowę przepisów powszechnie obowiązujących oraz działania partnerów społecznych (Ł. Pisarczyk, *Bezpieczeństwo i higiena pracy w stosunkach pracy z wykorzystaniem nowoczesnych technologii*). Szczególnie istotny jest wpływ sztucznej inteligencji na sferę BHP. Niekwestionowany

jest ogromny potencjał sztucznej inteligencji w zakresie automatyzacji procesów związanych z monitorowaniem i kontrolowaniem ryzyka zawodowego oraz z prewencyjną poprawą warunków pracy. Jednocześnie jednak pojawiają się liczne zagrożenia, jakie technologia ta niesie ze sobą w tej dziedzinie. Tym większym problemem jest brak adekwatnych regulacji, zarówno na szczeblu unijnym, jak i krajowym (I. Florczak, K. Stefański, *Wpływ rozwoju sztucznej inteligencji na bezpieczeństwo i higienę pracy – panorama zjawiska*).

Ostatnie zmiany stanu prawnego związane z przyjęciem ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów skłaniają do pytania, czy ustawa ta powinna obejmować problematykę naruszeń prawa pracy, a więc również ochrony pracy. W tej sprawie zasadne wydaje się stanowisko, że tego rodzaju naruszeniom prawa można zapobiegać za pomocą innych mechanizmów niż procedury sygnalizowania. Takie mechanizmy obowiązują już bowiem w polskim ustawodawstwie dotyczącym ochrony pracy, w związku z czym ich niesatysfakcjonująca skuteczność nie jest skutkiem braku przepisów, ale raczej ich niewłaściwego stosowania i niedostatecznej o nich wiedzy (K. Walczak, *Ustawa o sygnalistach a problematyka ochrony pracy*).

Niezmiennie aktualnym i bardzo ważnym zagadnieniem pozostaje ochrona danych osobowych w sferze BHP. Mimo że obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia pracowników wiąże się z prawem do pozyskiwania informacji o ich stanie zdrowia, to dostęp do takich danych jest ograniczony do ściśle określonych informacji. Dane dotyczące zdrowia pracowników mogą być przetwarzane tylko w takim zakresie, w jakim jest to bezwzględnie niezbędne do realizacji celu przetwarzania, a prawa pracowników do poszanowania prywatności i ochrony danych osobowych powinny być postrzegane przez pryzmat ich prawa do BHP (E. Bielak-Jomaa, *Ograniczenia dostępu pracodawcy do danych dotyczących zdrowia pracowników*). Obowiązujące w tym zakresie przepisy mogą jednak nasuwać wątpliwości interpretacyjne, jak w szczególności w odniesieniu do zakresu informacji, które wolno przekazać lekarzowi medycyny pracy w związku ze skierowaniem pracownika na profilaktyczne badania lekarskie. W tej sprawie są argumenty przemawiające za stanowiskiem, że pracodawca nie tylko może, ale w konkretnych sytuacjach ma obowiązek poinformowania jednostki podstawowej służby medycyny pracy o podejrzeniach dotyczących zdolności pracownika do wykonywania pracy, czy też o znanych mu informacjach o jego stanie zdrowia (A. Sobczyk, *Przekazywanie danych osobowych w procedurze badań profilaktycznych pracowników*).

Innym zagadnieniem mogącym budzić kontrowersje jest wpływ decyzji państwowego inspektora sanitarnego i wyroku sądu administracyjnego w przedmiocie choroby zawodowej pracownika w postępowaniu o przyznanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Analiza uregulowań prawnych oraz krytyczny przegląd prezentowanych w tej sprawie stanowisk mogą prowadzić do wniosku, że decyzje inspektora sanitarnego, jak też wyroki sądów administracyjnych, wiązały ZUS oraz sądy cywilne w postępowaniach dotyczących tych świadczeń.

Sprawa ta powinna być jednak przedmiotem jednoznacznej regulacji, która nie stwarza pola do domniemań i sprzecznych ze sobą interpretacji (T. Kuczyński, *Znaczenie decyzji organu sanitarnego i wyroku sądu administracyjnego w przedmiocie choroby zawodowej pracownika w postępowaniu o przyznanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego*).

Jednym z przykładów niekwestionowanego znaczenia standardów międzynarodowych w obszarze BHP mogą być regulacje dotyczące zasady równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na niepełnosprawność, pozostające w związku ze zmianą pojęcia niepełnosprawności i uniezależnieniem ochrony prawnej przed dyskryminacją w zatrudnieniu od formalnego potwierdzenia tej cechy zgodnie z ustawodawstwem krajowym. Międzynarodowe standardy w tej dziedzinie czynią celowym ich uwzględnienie w drodze dostosowania do nich definicji niepełnosprawności przyjmowanej na potrzeby problematyki zatrudnienia, a także zrewidowania koncepcji ochrony trwałości zatrudnienia pracownika, który utracił zdolność do pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku (M. Paluszkiwicz, *Kilka uwag na temat obowiązków pracodawcy wobec pracownika niezdolnego do wykonywania pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku w świetle najnowszych standardów międzynarodowych równego traktowania bez względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu*).

Osobnym dylematem pozostaje sposób zagwarantowania uprawnień składających się na szeroko rozumianą ochronę pracy w przypadku osób pozostających w niepracowniczych formach zatrudnienia, co dotyczy m.in. uczestników staży dla bezrobotnych i praktyk absolwenckich. Obowiązujące w tym zakresie regulacje, z punktu widzenia ochrony pracy, ukazują pewną nieuzasadnioną niespójność i niekonsekwencję ustawodawcy. Dlatego za niezbędne należałoby uznać zagwarantowanie pewnego niezmiennego standardu ochrony w przypadku, gdy uczestnicy określonych form zatrudnienia znajdują się w porównywalnej sytuacji (E. Staszewska, *Ochrona pracy osób podejmujących zatrudnienie niepracownicze w innych celach niż zarobkowe na przykładzie stażu dla osób bezrobotnych i praktyki absolwenckiej*).

W związku z kodeksową regulacją pracy zdalnej nasuwa się z kolei pytanie, czy praca wykonywana w domu podlega kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), a jeśli tak, to czy kontrola może być prowadzona w miejscu świadczenia pracy – w domu pracownika. Analiza odpowiednich uregulowań prawa międzynarodowego, Konstytucji RP oraz ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy skłania do odpowiedzi twierdzącej na tak sformułowane pytania. Jednocześnie jednak celowe byłoby uregulowanie przesłanek dopuszczalności prowadzenia przez PIP kontroli w miejscu zamieszkania pracownika (D. Makowski, *Zdalna praca w domu jako przedmiot kontroli Państwowej Inspekcji Pracy*).

Zakres merytoryczny zagadnień podjętych przez Autorów w jubileuszowym wydaniu czasopisma „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” jest w dużej mierze zbieżny z zainteresowaniami naukowymi Pani Profesor Teresy Wyki.

Podjęty przez Autorów wysiłek, zaangażowanie i profesjonalizm Wydawnictwa oraz nieoceniony wkład Recenzentów, którym jako Redaktorzy chcielibyśmy serdecznie podziękować, sprawiły, że oddajemy w Państwa ręce zbiór opracowań naukowych na najbardziej aktualne tematy z obszaru prawa pracy. Żywimy nadzieję, że ich lektura przyniesie Państwu, a szczególnie Szacownej Jubilatce, satysfakcję, a wspólne starania wszystkich osób biorących udział w przygotowaniu jubileuszowej publikacji będą wyrazem naszej ogromnej wdzięczności za dotychczasowy okres niezwyklej współpracy z Panią Profesor.

Magdalena Kuba
Dariusz Makowski

*Walerian Sanetra** <https://orcid.org/0000-0003-4519-4016>

W PIĘĆDZIESIĄTĄ ROCZNICĘ OBOWIĄZYWANIA KODEKSU PRACY

Streszczenie. Kodeks pracy obowiązuje już pięćdziesiąt lat. Oparty został na szeregu założeń, takich zwłaszcza jak: powszechność regulacji prawnej, kompleksowość regulacji, odrębność systemu prawa pracy, odrębność aksjologiczna, zapewnienie większej praworządności i sprawiedliwości w stosunkach pracy, uporządkowanie aparatury pojęciowej oraz zwięzłość i koherencja unormowań ustawowych. Treść Kodeksu pracy oraz jego strona formalno-legislacyjna zostały gruntownie przebudowane w następstwie zmian politycznych i społeczno-gospodarczych po 1989 r., a następnie w wyniku przystąpienia w 2004 r. Polski do Unii Europejskiej. W chwili wejścia w życie w 1975 r. – na tle innych państw tzw. obozu socjalistycznego – polski Kodeks pracy wyróżniał się wyższą jakością techniczno-legislacyjną i adekwatnością ustrojową oraz społeczno-gospodarczą. Dwukrotnie zostały podjęte nieudane próby (2007, 2018) uchwalenia nowego Kodeksu pracy. Mimo dziesiątek nowelizacji i erozji jego przepisów Kodeks pracy nadal obowiązuje i, co więcej, w nowej unijnej rzeczywistości trudno oczekiwać, że zostanie zastąpiony nowym kodeksem lub że w ogóle zostanie uchylony bez wprowadzenia w jego miejsce nowego analogicznego aktu prawnego.

Słowa kluczowe: założenia Kodeksu pracy, nowelizacje Kodeksu pracy, erozja Kodeksu pracy, przyszłość Kodeksu pracy

ON THE FIFTIETH ANNIVERSARY OF THE LABOUR CODE

Abstract. The Labour Code has been on force for fifty years. It was based on a number of assumptions, in particular: universality of regulations, their comprehensiveness, distinctiveness of the labour law system, axiological distinctiveness, ensuring greater rule of law and justice in employment relations, arrangement of conceptual apparatus and conciseness and coherence of statutory regulations. The content of the Code and its formal and legislative side were thoroughly rebuilt as a result of political and socio-economic changes after 1989, and then as a result of Polish accession to the European Union in 2004. At the time of its entry into force in 1975 – compared

* Emerytowany profesor Uniwersytetu w Białymstoku, były Prezes Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych, sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku. W latach 1990–2013 sędzia Sądu Najwyższego w stanie czynnym, w latach 2001–2013 Prezes Izby, ssnaws@sn.pl



© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
Received: 13.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 21.02.2025. Accepted: 7.04.2025.

Funding information: Not applicable. **Conflicts of interests:** None. **Ethical considerations:** The Authors assure of no violations of publication ethics and take full responsibility for the content of the publication.

to other country of so-called socialist camp – the Polish Labour Code was distinguished by its greater technical and legislative quality as well as its systemic and socio-economic adequacy. Twice unsuccessful attempts (2007, 2018) to enact a new Labour Code have been made. Despite dozens of amendments and erosion of its provisions, the Code is still in force and, moreover, in the new EU reality, it is difficult to expect that it will be replaced by new code or that it will be repealed without introducing a new code in its place.

Keywords: assumptions of the Labour Code, amendments to the Labour Code, erosion of the Labour Code, the future of Labour Code

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Uchwalony 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy ma twardy, choć trudny żywot. Uchwalony w warunkach innego ustroju, tj. tzw. realnego socjalizmu, zdołał się obronić i wykazuje swoją przydatność także w kapitalizmie. Można w tym do pewnego stopnia upatrywać potwierdzenia zjawiska ponadczasowości niektórych instytucji prawnych czy całych zespołów norm prawnych, czego szczególnie znanym przykładem są regulacje (pojęcia, instytucje) i mutacje prawa rzymskiego. Wykorzystywane one były (są) i w niewolnictwie, i w feudalizmie, i w kapitalizmie, i w (realnym) socjalizmie (por. np. ostatnio Giaro 2024, 25 i n.). Bywały przy tym okresy w historii, kiedy uważano, że im starsze prawo, to tym lepsze. W PRL znaczenie zjawiska obowiązywania w owym socjalistycznym (rewolucyjnym) ustroju burżuazyjnych ustaw z okresu międzywojennego starano się osłabić, wprowadzając odróżnienie formy od treści norm prawnych (prawa). Prowadziło to do ideologicznie i propagandowo stosunkowo strawnej tezy, że przedwojenne ustawodawstwo pracy przejęte przez nowy ustrój obowiązuje bez zmiany tylko gdy chodzi o jego formę (literę), natomiast pod względem jego treści jest ono już – lub staje się – ustawodawstwem socjalistycznym. Dodatkowo ideologicznej akceptacji przejścia przedwojennego ustawodawstwa pracy służyło twierdzenie o stosunkowo wysokiej postępowości tego ustawodawstwa z uwagi na stopień ochrony przez nie interesów pracowników. W koncepcję oddzielenia, a nawet przeciwstawienia formy i treści prawa, wpasowywało się także stanowisko Sądu Najwyższego, który uznał, że zasady prawa ustalone przez ten Sąd w okresie międzywojennym – przy niezmienionej literze prawa przejętego z okresu międzywojennego – nie obowiązują w warunkach nowego ustroju. Kodeks pracy został uchwalony w socjalizmie (w PRL), ale obowiązuje obecnie w warunkach gospodarki rynkowej (kapitalistycznej) oraz demokracji i pluralizmu politycznego oraz związkowego (społecznego). Jego dostosowanie do warunków nowego ustroju (kapitalizmu) nastąpiło przede wszystkim przez kolejne jego nowelizacje, w mniejszym zaś stopniu wskutek zmiany praktyki stosowania jego przepisów, w tym w następstwie nowej wykładni i nowego stosowania przez sądy, a więc w wyniku – jak mówiono w PRL – „włania” nowej treści (kapitalistycznej) do starej formy (socjalistycznej).

O potrzebie skodyfikowania prawa pracy myślano jeszcze w latach czterdziestych ubiegłego wieku. Pierwszy projekt Kodeksu pracy opracowano w 1949 r. (por. Giedrewicz-Niewińska 2015). W mojej ocenie projekt ten nie mógł stać się obowiązującym prawem z uwagi na to, że opracowywany wcześniej (od 1946 r.) nie uwzględniał zmian spowodowanych przejściem naszego ustroju do fazy określonej mianem stalinizmu (1950–1956), który w sferze prawa pracy charakteryzowały zwłaszcza takie przepisy jak te, które dotyczyły tzw. socjalistycznej dyscypliny pracy czy ograniczające wolność pracy (zapobiegające w okresie budowy socjalizmu tzw. płynności kadr).

Idea skodyfikowania prawa pracy w realny sposób ujawniła się dopiero w czasach E. Gierka, choć o potrzebie kodyfikacji ciągle się mówiło. Jedną z trudniejszych barier na tej drodze stanowił wprowadzony w okresie międzywojennym (rozporządzenia prezydenta z 1928 r.) podział na robotników i pracowników umysłowych. Z upływem lat był on sukcesywnie likwidowany, przy czym szczególnie istotną barierę w tym zakresie stanowiło zróżnicowanie urlopowych uprawnień pracowników umysłowych (miesięczny urlop wypoczynkowy) i robotników (urlop liczony w dniach i zależny od stażu pracy), gdyż jego zniesienie łączyło się ze sporymi obciążeniami państwa (uspołecznionych zakładów, bo one w PRL dominowały). Podział na robotników i pracowników umysłowych w zakresie uprawnień do urlopów wypoczynkowych został zniesiony przez ustawę z 1968 r. o urloпах wypoczynkowych, co otworzyło drogę do realnych działań na rzecz uchwalenia Kodeksu pracy. W 1969 r. pod przewodnictwem A. Mironczuka utworzono Komisję kodyfikacyjną przy Centralnym Zrzeszeniu Związków Zawodowych. W jej składzie istotną rolę odegrali akademicy przedstawiciele nauki prawa pracy. W Komisji udało się połączyć dorobek i doświadczenie nauki i praktyki prawa pracy. Opracowany przez Komisję projekt w wersji ostatecznej (Komisja przygotowała kilkanaście wersji projektu) w 1973 r. stał się przedmiotem prac formalno-redakcyjnych Komisji utworzonej pod przewodnictwem J. Dąbrowskiego, dyrektora departamentu ustawodawstwa pracy Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych. Komisja ta, z moim udziałem, pracowała przez kilka miesięcy nad formalną stroną dostarczonego jej tekstu, ale sformułowała również kilka propozycji o charakterze merytorycznym, dotyczących zwłaszcza kwestii rozwiązania stosunku pracy. Następnie projekt został poddany ocenom politycznym, w ramach których troszczono się między innymi o spodziewany wydzźwięk międzynarodowy i propagandowy jego rozwiązań (np. krytykowano zbyt dużą liczbę wyodrębnionych rodzajów odpowiedzialności pracownika). Jednocześnie przepisy o porzuceniu pracy starano się modyfikować, by lepiej mogły służyć ewentualnemu zwalczaniu strajków. Niektóre z działów Kodeksu, jak np. dział o odpowiedzialności materialnej pracowników, bez mała w całości opracowane zostały przez przedstawicieli uniwersyteckiego środowiska prawa pracy (por. np. Sanetra 2024, 50 i n.).

2. ZAŁOŻENIA KODEKSU PRACY

Uchwalony Kodeks pracy realizował ideę uporządkowania i scalenia istniejących regulacji prawnych, zarówno tych, które przejęte zostały z okresu międzywojennego, jak i ustanowionych po 1945 r. Jego celem było także ustanowienie nowych unormowań prawnych bardziej dopasowanych do warunków realnego socjalizmu oraz przewidywanych kierunków dalszego jego rozwoju. Jego rozwiązania oparte zostały przy tym na szeregu bardziej konkretnych założeń. Jednym z nich było założenie powszechności regulacji kodeksowych, które oznaczało objęcie kodeksowymi unormowaniami wszystkich pracowników i do pewnego stopnia także innych zatrudnionych osób (pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym). Zasadnicza zmiana polegała tu przy tym na objęciu pojęciem pracownika także osób zatrudnionych w aparacie państwowym na podstawie mianowania. Konsekwencją tego było uchylenie ustawy z 1922 r. o państwowej służbie cywilnej i uregulowanie – co do zasady – sytuacji prawnej urzędników państwowych w drodze rozporządzeń wykonawczych (na podstawie umowy o pracę i powołania). Mianowanie w służbie publicznej przywrócono wprawdzie w 1982 r. (ustawa o pracownikach urzędów państwowych), ale jednocześnie osoby mianowane w urzędach państwowych miały i mają nadal status pracowników, a nie funkcjonariuszy o statusie publicznoprawnym, jak było to na mocy ustawy z 1922 r. o państwowej służbie cywilnej.

Inne z założeń polegało na dążeniu do kompletności regulacji kodeksowych (inaczej – zupełności w aspekcie przedmiotu regulacji), co oznaczało, że w Kodeksie pracy mają zostać uregulowane wszystkie materie (stosunki prawne, instytucje prawne), które przez naukę i praktykę zaliczane są do prawa pracy. Założenie to między innymi prowadziło do pewnego zmarginalizowania autonomicznego prawa pracy, bo skoro Kodeks pracy miał ambicje „totalne”, to niewiele miejsca pozostawało dla dialogu społecznego i układów zbiorowych pracy (prawa pozastawowego), a także dla związków zawodowych i samorządu pracowniczego. Zarówno założenie powszechności regulacji kodeksowych, jak i założenie kompletności jego przepisów, zostały w istotnym zakresie zrealizowane, ale też zaakceptowane zostały liczne i ważne od nich odstępstwa. I tak dla przykładu w gruncie rzeczy poza Kodeksem pracy pozostali pracownicy mianowani i pracownicy zatrudnieni na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, jak również akt ten nie objął kwestii odpowiedzialności zakładu pracy za wypadki przy pracy, których następstwa w owym czasie tylko w ograniczonym zakresie były kompensowane w drodze stosowania przepisów ubezpieczenia społecznego.

Osobno można i należy mówić o założeniu kompleksowości Kodeksu pracy, co stanowi konsekwencję kompleksowości prawa pracy jako odrębnej gałęzi prawa. Należy tu mieć na uwadze, że teoretycznie możliwe było ograniczenie regulacji kodeksowych do elementów zobowiązaniowych stosunku pracy i pozostawienie

poza jego zakresem np. ochrony pracy. Jeden ze znanych podziałów prawa to ten, który dzieli je według metody regulacji i odróżnia unormowania oparte na zasadzie równości stron stosunków prawnych, na zasadzie nierówności stron oraz te, które stosują metodę penalną (Stelmachowski 1969). W mojej ocenie w prawie pracy, obok metody zobowiązaniowej (prywatnoprawnej), administracyjnoprawnej (publicznoprawnej) i penalnej można wyróżnić także metodę dialogu i konsultacji (szerzej – zbiorowego prawa pracy), a w jej ramach metodę posługiwania się autonomicznym prawem pracy (układy zbiorowe pracy, regulaminy zakładowe) czy metodę łącznego regulowania kwestii materialnoprawnych i procesowych. Stosowanie tych wielu różnych metod regulacji prawnej w obszarze przedmiotu prawa pracy, w tym unormowań Kodeksu pracy, przesądza o kompleksowym charakterze tej gałęzi prawa i kompleksowości tego aktu prawnego.

Innymi słowy, w unormowaniach w Kodeksie pracy w sposób pośredni wyrażono stanowisko, że prawo pracy jest gałęzią kompleksową w tym sensie, że do jego przedmiotu należą nie tylko stosunki pracy jako stosunki o charakterze zobowiązaniowym, ale także stosunki niemające takiej natury prawnej, takie zwłaszcza jak te, które normowane są przez zbiorowe prawo pracy, na co w Kodeksie pracy wskazują chociażby przepisy dotyczące funkcjonowania związków zawodowych, załóg pracowniczych czy pracowników jako pewnych zbiorowości reprezentowanych w różny sposób (por. kodeksowe unormowania dotyczące np. zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych czy konsultowania pracowników w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisji bezpieczeństwa i higieny pracy). Stosunki te na ogół nie mają charakteru zobowiązaniowego (nie należą do prawa stosunku pracy czy indywidualnego prawa pracy) (por. Goździewicz 2017; Florek 2007), ale też nie można ich zaliczać do prawa publicznego czy administracyjnego (por. Baran 2014). Niezależnie wszakże od tego sformułowania Kodeksu pracy, dają też podstawę do twierdzenia, że w jego ujęciu do prawa pracy należą również stosunki niepracowniczego zatrudnienia typu administracyjnoprawnego (art. 301, 302), jak i niepracownicze zatrudnienie typu cywilnoprawnego (art. 303) (por. Baran 2015). To samo dotyczy niektórych stosunków administracyjnoprawnych (administracyjnego prawa pracy), chociażby w zakresie, w jakim Kodeks pracy reguluje status i uprawnienia inspekcji pracy jako organu administracyjnego. Do przedmiotu prawa pracy należą też stosunki procesowe (procesowe prawo pracy), skoro w jego dziale dwunastym uregulowano rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy (por. Baran 2016). W zakresie przedmiotu prawa pracy mieszczą się również stosunki prawnokarne, skoro Kodeks pracy w dziale dwunastym reguluje wykroczenia przeciwko prawom pracownika (karne prawo pracy). Jego ujęcia pozwalają również na twierdzenie, że przyjęto w nim, iż do przedmiotu prawa pracy należą również stosunki poprzedzające nawiązanie stosunku pracy, w tym zwłaszcza te, które obecnie unormowane są w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (prawo rynku pracy) (por. Włodarczyk 2018). Zatrudnienie

i rynek pracy pozostają w bezpośrednim i najściślejszym związku z prawem do pracy i wolnością pracy. To pierwsze prawo było zaś wyraźnie sformułowane w pierwotnej wersji Kodeksu pracy, a wolność pracy została wyeksponowana jako podstawowa zasada prawa pracy dopiero w wyniku jego nowelizacji z 1996 r. (por. np. Góral 2011).

Można więc stwierdzić, że w ujęciu Kodeksu pracy prawo pracy jest kompleksową gałęzią prawa zarówno ze względu na jego przedmiot (stosunek pracy i stosunki prawne z nim związane), jak i zastosowane metody regulacji prawnej (metoda zobowiązaniowa, metoda administracyjnoprawna, metoda właściwa zbiorowemu prawu pracy i metoda penalna oraz inne metody publicznoprawne). Jego stosunek do prawa cywilnego jest w miarę jednoznacznie określony, wiele zaś wątpliwości trudnych do teoretycznego i praktycznego zinterpretowania utrzymuje się i, jak można przewidywać, będzie się utrzymywało, gdy chodzi o stosunek prawa pracy zwłaszcza do prawa administracyjnego, procesowego prawa cywilnego, prawa karnego, ale także do prawa ubezpieczeń społecznych.

Twórcom Kodeksu pracy przyświecała również myśl o potrzebie zapewnienia pewnej równowagi między ochronną i organizacyjną funkcją prawa pracy. Gdy chodzi o ochronę interesów pracowniczych, to – zwłaszcza w zakresie świadczeń o charakterze majątkowym – ustawiona ona została na dość skromnym poziomie. W zakresie funkcji organizacyjnej w Kodeksie pracy przewidziano dość liczny katalog różnego rodzaju sankcji i dolegliwości za naruszanie obowiązków przez pracowników, gdyż przez cały PRL mieliśmy do czynienia z niskim poziomem tzw. woli pracy oraz jej jakości, wynikającymi z wadliwych mechanizmów na jakich oparte było funkcjonowanie gospodarki realnego socjalizmu. Nie pomogły tu sankcje ustanowione w Kodeksie pracy czy np. „zakłęcia” polegające na dwukrotnym powtórzeniu w nim (art. 12 i 100), że pracownik jest zobowiązany do przestrzegania dyscypliny pracy, bądź też ustanowieniu reguły, iż w przypadku porzucenia pracy dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy.

Jedno z założeń kodyfikacyjnych polegało także na konieczności jednoznacznego określenia w Kodeksie pracy jego założeń aksjologicznych. W owym czasie nie mówiono przy tym o aksjologii (wartościach – „aksjologia” nie była w modzie), ale raczej o zasadach ustroju i celach PRL (por. uchylony art. 7 k.p.). Posługując się współcześnie rozpowszechnioną terminologią i założeniami teoretycznoprawnymi, można uznać, że obok wstępu do Kodeksu pracy jego założenia aksjologiczne znalazły wyraz we wprowadzeniu do niego kategorii podstawowych zasad prawa pracy i zamieszczeniu w nim ich katalogu.

Inne z najważniejszych założeń przyświecających twórcom Kodeksu pracy polegało na przebudowie podstaw dyferencjacji prawa pracy, która zresztą zaczęła się znacznie wcześniej i dotyczyła stopniowego znoszenia podziału na robotników i pracowników umysłowych. Jeszcze inną poważną nowość w tym obszarze stanowiło wprowadzenie do Kodeksu pracy pojęcia uspołecznionego zakładu pracy o szczególnie ukształtowanym statusie prawnym – innym od pozostałych

zakładów pracy i osób prywatnych zatrudniających pracowników – co stanowiło konsekwencję zdecydowanej dominacji przedsiębiorstw państwowych w ówczesnej gospodarce realnego socjalizmu.

Osobno też można mówić o założeniu skuteczności i umocnienia praworządności oraz sprawiedliwości w stosunkach pracy, jakkolwiek do Kodeksu pracy co do zasady nie włączono przepisów o państwowej i społecznej inspekcji (ich statusie), normując w nim tylko niektóre szczegółowsze uprawnienia tej pierwszej i w gruncie rzeczy jedynie wspominając o istnieniu społecznej inspekcji. Nieprzestrzeganie prawa pracy przez pracodawców (inaczej, niski stopień praworządności) jest to bolączka, której jednak nie udało się przezwyciężyć wtedy – w następstwie uchwalenia Kodeksu pracy – ale nie udaje się nam jej zwalczyć również i dzisiaj, jak i przez cały pięćdziesięcioletni okres obowiązywania Kodeksu pracy. Zaznaczyć należy, że mówiąc o praworządności w stosunkach pracy oraz sprawiedliwości (równości traktowania), co do zasady na myśli mamy przestrzeganie prawa przez pracodawcę i ochronę uprawnień pracownika.

Kolejne założenie, o którym można i należy mówić, to umocnienie odrębności czy autonomii prawa pracy względem innych działów prawa, a zwłaszcza prawa cywilnego. Autonomia ta została przy tym mocniej – niż miało to miejsce w przepisach wprowadzających Kodeks cywilny (art. XII) – zaakcentowana w art. 300 k.p., niezależnie od tego, że samo uchwalenie Kodeksu pracy i fakt skodyfikowania ustawodawstwa pracy oznaczały ugruntowanie gałęziowej odrębności prawa pracy.

Osobne założenie stanowiło również dążenie do zapewnienia regulacjom kodeksowym możliwie wysokiej jakości formalnej i techniczno-legislacyjnej. Położono nacisk na zwięzłość regulacji, ich niesprzeczność i zupełność, przejrzystość i zwartość systematyki oraz modernizację i adekwatność stosowanej terminologii.

Początkowo uchwalony Kodeks pracy spotkał się z licznymi słowami krytyki zarówno ze strony nauki, jak i praktyki. W krótkim czasie jednak powszechnie ocena formalnej i merytorycznej wartości Kodeksu uległa zmianie. Obecnie dość często akcentowane przy tym są formalnoprawne walory tego aktu prawnego, co skądinąd nie dziwi, jeżeli zważyć na niską techniczno-legislacyjną jakość współcześnie tworzonego prawa pracy. Na tym tle warto podkreślić, że w dziesięciolecie obowiązywania Kodeksu pracy podjęto próbę całościowej oceny wartości merytorycznej i formalnej jego obowiązywania, w tym także określenia kryteriów pozwalających na wyważony – pozbawiony arbitralności i subiektywizmu – osąd jego funkcjonowania i praktycznego znaczenia¹. W ogólnych ocenach Kodeksu pracy po jego uchwaleniu między innymi zwracano uwagę, że – uwzględniając praktykę państw tzw. obozu socjalistycznego – został on uchwalony stosunkowo późno i nie był inspirowany rozwiązaniami kodeksu pracy ZSRR. Był przez to bardziej dojrzały i dopasowany do stopniowo liberalizującej się gospodarki

¹ Kodeks pracy 1975–1985, Wrocław 1986. XIII Zimowa Szkoła Prawa Pracy.

i życia społecznego realnego socjalizmu, a także zachodniej myśli prawniczej prawa pracy oraz rozwiązań przyjmowanych przez MOP. Jego rozwiązania kształtowane były w dość długim i skomplikowanym procesie, w którym uczestniczyła nauka prawa pracy, ale także i ustawodawca. Od pewnego czasu bowiem uchwalane najważniejsze ustawy z zakresu prawa pracy przygotowywane były z myślą, by w przyszłości mogły one bez większych zmian znaleźć się wprost w treści Kodeksu pracy. Tak było zwłaszcza w przypadku ustawy z 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz ustawy z 1968 r. o urlopach wypoczynkowych. Ustawy te bowiem w gruncie rzeczy tylko po niewielkich zmianach natury redakcyjnej włączone zostały do Kodeksu pracy jako jego – odpowiednio – dział dziesiąty i siódmy. O szczególnie wysokiej jakości formalnej, ale także i do pewnego stopnia merytorycznej Kodeksu pracy, świadczy to, że o ile kodeksy byłych tzw. państw socjalistycznych, po dokonanych w nich zmianach ustrojowych po 1990 r. zostały zastąpione nowymi kodeksami pracy, to nasz Kodeks pracy obowiązuje nadal, choć został „zdemolowany” przez liczne nowelizacje i to zarówno w czasach PRL, jak i po 1989 r.

3. NOWELIZACJE KODEKSU PRACY

Dla historii naszego Kodeksu pracy znamienne są zwłaszcza dwa zjawiska, a mianowicie jego nowelizacje i swoista erozja treści oraz formy. W ciągu pięćdziesięciu lat obowiązywania nowelizacji tych było tak wiele, że, posługując się neologizmem, można stwierdzić, iż Kodeks pracy został „zanowelizowany”. Nasilenie nowelizacji z reguły przy tym powodowane było przez przyczyny o zasadniczym znaczeniu politycznym. Tak było w przypadku wydarzeń 1980 i ogłoszenia stanu wojennego (1981 r.), upadku realnego socjalizmu (1989 r.) oraz przystąpienia Polski do Unii Europejskiej (2004 r.) (Sanetra 2021, 1482). Te fakty polityczne były w istocie powodem dokonywanych zmian w Kodeksie pracy, choć ich konsekwencje w postaci jego nowelizacji z reguły były przesunięte w czasie i to nieraz bardzo odległym. Niektóre nowelizacje miały przy tym charakter kompleksowy (generalny) i były długo przygotowywane, inne charakteryzowała doraźność (częstkowość). W latach siedemdziesiątych Kodeks pracy właściwie nie był nowelizowany.

W latach osiemdziesiątych kolejne nowelizacje związane były z wysiłkami mającymi na celu obronę walącego się ustroju politycznego i społeczno-gospodarczego, która zresztą się nie udała. W tych latach charakter kompleksowy miała nowelizacja Kodeksu pracy z 1989 r. Przyjęta została po Okrągłym Stole (kwiecień 1989). Inspirowana była głównie chęcią dostosowania Kodeksu pracy do założeń realizowanej w owym czasie reformy gospodarczej i przewidywanej jej intensyfikacji. Poprzedziły ją trzy projekty nowelizacji Kodeksu, firmowane przez Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych (jeden z 1987 i dwa z 1988 r.) (Sanetra 1989,

19 i n.). Nie przewidywano jednak, że w krótkim czasie zostanie rozpoczęty proces przechodzenia do gospodarki rynkowej i stąd dokonane zmiany nie mogły się okazać wystarczające w nowych warunkach. Nowy demokratyczny ustrój polityczny, pluralizm związkowy oraz wymagania gospodarki rynkowej w zasadniczy sposób uwzględniono dopiero w wyniku nowelizacji z 1996 r., którą przygotowano przy dużym udziale działającej od 1990 r. Komisji do spraw reformy prawa pracy.

W wyniku nowelizacji z 1989 r. (ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 20, poz. 107) w szczególności przywrócono znaną z art. 476 k.z. zasadę gwarantującą pracownikom stałość zatrudnienia mimo przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. W ramach tej nowelizacji dostosowano redakcję przepisów Kodeksu pracy do zmian, jakie zaszły w ruchu zawodowym, wynikających zwłaszcza z przywrócenia zasad pluralizmu związkowego i wolności związkowych. Wielość związków zawodowych i różnicowanie ich statutów oraz struktur organizacyjnych sprawiły, że anachronizmem okazało się utrzymywanie występującego w Kodeksie pracy terminu „rada zakładowa”, zwłaszcza że pochodzący z 1945 r. dekret o radach zakładowych został uchylony już znacznie wcześniej przez ustawę o związkach zawodowych z 1982 r. Rozbudowano przepisy o powołaniu jako podstawie stosunku pracy, przewidziano dochodzenie roszczeń przed sądem w sprawach opinii o pracy i świadectw pracy, zniesiono umowę na okres wstępny oraz ustanowiono możliwość nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy jest ono w ocenie sądu pracy niemożliwe lub niecelowe.

W latach dziewięćdziesiątych z perspektywy regulacji Kodeksu pracy podstawowe znaczenie miała całościowa jego nowelizacja z 1996 r. Jej celem głównie było dostosowanie Kodeksu pracy do wymagań rynku i pluralizmu związkowego. Ograniczono w niej organizacyjną funkcję prawa pracy (znosząc zwłaszcza przepisy dotyczące dyscypliny formalnej oraz jakości i ilości pracy), co wiązało się ze słusznym przekonaniem, że w warunkach gospodarki rynkowej, groźby bezrobocia oraz innych mechanizmów właściwych kapitalizmowi, pracodawcy są w stanie bez osobnych reguł dyscyplinujących ustanowionych w Kodeksie pracy zapewnić wysoką jakość i wydajność pracy oraz odpowiedni poziom tzw. woli pracy. Jednocześnie wzmocniono ochronną funkcję prawa pracy, co wyrażało się w ustanowieniu szczegółowych regulacji korzystnych z punktu widzenia interesów pracownika. Wynikało to m.in. stąd, że w Komisji do spraw reformy prawa pracy przewagę mieli działacze związkowi i ich punkt widzenia, interesy pracodawców były zaś dość słabo reprezentowane, co wiązało się z tym, że w owym czasie byli oni jeszcze w małym stopniu zorganizowani i świadomi swoich interesów oraz ich uzależnienia od przyjęcia takich lub innych rozwiązań w prawie pracy.

W ramach nowelizacji z 1996 r. przebudowano katalog podstawowych zasad prawa pracy oraz ustanowiono ogólne reguły dotyczące państwowej i społecznej inspekcji pracy, uchylono m.in. przepisy o porzuceniu pracy, ograniczono zakres zastosowania instytucji powołania na stanowisko, upowszechniono odprawy

emerytalno-rentowe i zmieniono przepisy dotyczące odprawy pośmiertnej, zniesiono opinie o pracy, rozciągnięto na prywatnych pracodawców przepisy o odpowiedzialności porządkowej, ustanowiono sądową kontrolę nad stosowaniem przez pracodawców kar porządkowych, wprowadzono możliwość niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia wobec niego przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, zmodyfikowano niektóre przepisy dotyczące umowy na okres próbny, wprowadzono zasadę, że kolejna trzecia umowa o pracę zawarta na czas określony staje się umową zawartą na czas nieokreślony, zmodyfikowano przepisy odnoszące się do wypowiedzenia umowy o pracę oraz wygaśnięcia stosunku pracy. Zmiany dotyczyły także czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, ochrony pracy kobiet i młodocianych, a także bezpieczeństwa i higieny pracy (prawo powstrzymania się od wykonywania pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie niebezpieczeństwo). Rozbudowano przepisy dotyczące wynagrodzenia za pracę. Wprowadzono regulamin wynagradzania (zmieniono też przepisy o regulaminie pracy) oraz wzmocniono ochronę wynagrodzenia pracowniczego. Przywrócono również, znaną z okresu międzywojennego, instytucję zakazu konkurencji. Zmieniono przepisy – wprowadzone przez nowelę z 1989 r. – o grupowej organizacji pracy oraz brzmienie art. 298 k.p. Rozbudowano katalog typów wykroczeń przeciwko prawom pracownika i zmodyfikowano zasady nakładania kar za te wykroczenia przez inspektorów pracy (art. 281–290 k.p.). Rozbudowano także treść art. 9 k.p., ustalając określoną relację między ustawami, aktami wykonawczymi, układami zbiorowymi pracy i innymi porozumieniami zbiorowymi oraz regulaminami i statutami, opartą na założeniu pierwszeństwa unormowań korzystniejszych dla pracownika. Pojęcie „zakład pracy” w znaczeniu podmiotowym zastąpiono terminem „pracodawca”, co pociągnęło za sobą usunięcie art. 299 k.p. dotyczącego osób fizycznych zatrudniających pracowników, w tym w gospodarstwach domowych i rolnych (w sumie dokonano ponad 200 zmian w przepisach Kodeksu pracy) (por. Florek 1999, XI i n.)².

Dla całego naszego prawa pracy, w tym także dla systematyki i treści Kodeksu pracy, zasadnicze znaczenie miały i mają nasze związki z Unią Europejską (Wspólnotami Europejskimi), zwłaszcza od chwili przystąpienia do niej przez nasz kraj w 2004 r. Regulacje wspólnotowe w pewnym zakresie musiały być brane pod uwagę z mocy zobowiązań wynikających z Umowy (Układu) o stowarzyszeniu ze Wspólnotami (zawartej w 1991 r. i obowiązującej od 1994 r.). Od 1998 r. przyjęliśmy na siebie obowiązek dostosowania naszego prawa, w tym także prawa pracy, do prawa unijnego, co zrealizowane zostało między innymi przez stosowne nowele do Kodeksu pracy. Po przystąpieniu do Unii (2004 r.) ciąży zaś na nas zwłaszcza obowiązek implementowania dyrektyw unijnych z zakresu

² Por. też Iwulski, Sanetra 1996, gdzie osobno omówiono przyczyny i uwarunkowania zmian wprowadzonych przez nowelizację z 1996 r.

prawa pracy, co realizowane jest w głównej mierze przez wprowadzanie nowelizacji do Kodeksu pracy. Można ocenić, że zarówno przed przystąpieniem do Unii Europejskiej (od 1998 r.), jak i od czasu naszego członkostwa w tym organizmie (2004 r.), nasz Kodeks pracy i całe nasze prawo pracy jest zmieniane przede wszystkim w następstwie realizacji obowiązków i inspiracji unijnych. Stosunkowo niewiele w tym zakresie zmieniło uchwalenie Konstytucji RP (1997 r.), więcej zaś COVID-19, jeżeli uznać, że wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów o pracy zdalnej (nowelizacja z 2022 r., która w miejsce przepisów o telepracy wprowadziła przepisy o pracy zdalnej) stanowi w jakiejś mierze jego konsekwencję.

Do tej pory Kodeks pracy – w wyniku jego nowelizacji – implementował 34 dyrektywy unijne. Sprawilo to, z jednej strony, że zmiany jego treści, systematyki i formy były i są pod przemożnym wpływem prawa unijnego, a jednocześnie – z drugiej strony – mają one charakter punktowy (częstkowy, fragmentaryczny), bo z reguły przedmiotem regulacji dyrektyw Unii Europejskiej są stosunkowo jednorodne i wąskie zagadnienia. Na tym tle na uwagę zasługuje zwłaszcza nowelizacja Kodeksu pracy z 2003 r., która miała charakter generalny, a nie częstkowy i dotyczyła nie tylko materii normowanych przez dyrektywy unijne (Iwulski, Sanetra 2004)³. Dokonano w niej przy tym ważnych zmian w przepisach dopiero co wprowadzonych w wyniku nowelizacji Kodeksu pracy w 2001 i 2002 r. Całościowo uregulowano między innymi kwestię równego traktowania w zatrudnieniu, wprowadzono przepisy dotyczące danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie i pracowników, określono warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Polski z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej (zastępując wcześniejsze – z 2001 r. – wadliwie zaadresowane przepisy), w całości w gruncie rzeczy na nowo uregulowano czas pracy (cały dział szósty uzyskał nową redakcję), wprowadzono reguły dotyczące pracy dzieci do ukończenia przez nie 16. roku życia. Liczne i o różnej wadze zmiany dotyczyły także podstaw stosunku pracy, umowy o pracę i zasad jej rozwiązywania, przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, wynagrodzenia za pracę (zwłaszcza jego ochrony), poszerzenia obowiązków pracodawcy, uprawnień związanych z rodzicielstwem, urlopów wypoczynkowych, bezpieczeństwa i higieny pracy, odpowiedzialności za wykroczenia, uchylono także przepisy o grupowej organizacji pracy i wydawaniu rozporządzeń wykonawczych na podstawie art. 298.

Najistotniejsze i najbardziej intensywne zmiany do Kodeksu pracy wprowadzono w celu dostosowania jego przepisów do zmiany ustroju po 1989 r. (nowelizacje z 1994 – radykalna zmiana przepisów o układach zbiorowych pracy – i 1996 r.) oraz w związku z przygotowywaniem się Polski do akcesji do Unii Europejskiej (2000–2003).

³ Na temat zmian wprowadzonych przez nowelizacje z 2001 i 2002 r. por. Iwulski, Sanetra 2003.

4. EROZJA KODEKSU

Obok zjawiska „zanowelizowania” Kodeksu pracy istotnym fenomenem jest również jego erozja. Polegała i polega ona na tym, że – z jednej strony – z Kodeksu pracy usuwano niektóre przepisy i instytucje, regulując je w innych aktach normatywnych oraz – z drugiej strony – normując określone, nowe materie poza tym aktem, mimo że należą one do przedmiotu prawa pracy i powinny być uregulowane właśnie w nim, a nie w osobnych ustawach. Przede wszystkim były to ustawy regulujące inne materie prawa pracy niż stosunek pracy, bo ten był i jest głównym przedmiotem unormowań Kodeksu pracy. Nie jest tak jednak w przypadku wszystkich ustaw pozakodeksowych. Część z nich w dużej mierze zawiera unormowania dotyczące stosunku pracy i stąd w gruncie rzeczy w tym zakresie powinny się one znaleźć w Kodeksie pracy. Do takich ustaw należy zaliczyć: ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy z 1989 r. (o zwolnieniach grupowych), zastąpioną przez ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z 2003 r.; ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., która w istotny sposób została znowelizowana w 2016 r.; ustawę o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z 2003 r.; ustawę o czasie pracy kierowców z 2004 r.; ustawę o pracy na morzu z 2015 r., której poprzedniczką była ustawa o pracy na morskich statkach handlowych z 1991 r.; ustawę o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy z 2013 r.; ustawę o ochronie roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracowników z 1993 r., zastąpioną przez ustawę z 2006 r. oraz ustawę o delegowaniu pracowników do świadczenia pracy w Polsce z 2016 r. czy nawet ustawę o pracowniczych planach kapitałowych z 2018 r., przy świadomości jednak wątpliwości co do zakwalifikowania jej do tego lub innego działu prawa. W ustawach tych znajdują się materie, które wykraczają poza ramy stosunku pracy i to właśnie stanowi uzasadnienie – nie zawsze trafne – dla wyłączenia regulacji w nich zawartych z Kodeksu pracy. Tak było między innymi w przypadku ustawy z 2016 r. dotyczącej pracowników z państw Unii Europejskiej delegowanych do wykonywania pracy na obszarze naszego kraju. Przepisy dotyczące tej kwestii, jak wyżej wspomniano, znajdowały się w Kodeksie pracy, ale w wyniku konieczności uwzględnienia unormowań tworzących system kontroli nad prawidłowym zatrudnieniem na ich podstawie obywateli Unii Europejskiej w naszym kraju, ustawodawca zdecydował się na uchwalenie osobnej ustawy i uchylenie odnośnych przepisów kodeksowych.

Nie można także zapominać o licznych pragmatykach pracowniczych (służbowych). System tych pragmatyk – poczynając od ustaw o służbie cywilnej (1996, 1998, 2006 i 2008) – został niejako stworzony na nowo po 1989 r.; pierwszą była ustawa o pracownikach samorządowych z 1990 r., zastąpiona przez ustawę z 2008 r. W kolejnych latach uchwalono nowe przepisy dotyczące pracowników

oświaty (Karta Nauczyciela pochodzi wprawdzie z 1982 r., ale była wielokrotnie nowelizowana i w sposób zasadniczy odbiega od tego, co było zawarte w jej pierwotnym tekście), nauki i szkolnictwa wyższego, sądownictwa i prokuratury, kontroli państwowej (np. NIK, PIP) oraz dawnych tzw. przedsiębiorstw scentralizowanych (np. Lasy Państwowe). Należy też pamiętać o przepisach dotyczących odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, które nie zostały włączone do Kodeksu pracy z uwagi na ich dualistyczny charakter, polegający na tym, że na mocy ustawy z 1968 r. oraz późniejszej ustawy o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych z 1975 r., uchylonej przez ustawę z 2002 r., przewidywały, że część świadczeń wypłacana jest przez zakład pracy i w związku z tym ma naturę zobowiązaniową, a część należy się od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Większość pozakodeksowego prawa pracy stanowi jednak prawo, które za przedmiot nie ma stosunku pracy (indywidualne prawo pracy), ale inne stosunki z zakresu prawa pracy. Pamiętać tu jednak należy, że Kodeks pracy ma charakter kompleksowy, co oznacza, że zgodnie z przyjętym ogólnym założeniem reguluje nie tylko stosunek pracy (stosunki indywidualnego prawa pracy), ale także inne stosunki prawne mieszczące się w przedmiocie prawa pracy. W tym kontekście należy wymienić zwłaszcza zbiorowe prawo pracy oraz prawo rynku pracy. Gdy chodzi o to drugie prawo, to warto wskazać, że ustawa o zatrudnieniu z 1989 r. miała raczej charakter prognostyczny, gdyż problemy zatrudnienia wynikające z poszukiwania pracy przez liczne grupy osób, a więc bezrobocie, jeszcze się w tym czasie nie ujawniły, choć się ich spodziewano i przewidywano je. Ustawodawca nie mógł się wzorować na rozwiązaniach z okresu międzywojennego, bo pochodziły one z czasów zbyt odległych, a w okresie PRL z uwagi na likwidację bezrobocia zrezygnowano z ich kontynuowania. Dla ustawodawcy problemem, który mu spędzał sen z oczu, nie było to, jak znaleźć pracę dla jej poszukujących, ale raczej jak zmusić obywateli, by zechcieli pracować tam, gdzie według jego woli powinni. Tak było zwłaszcza w okresie stalinowskim (1950–1956), w którym zasada wolności pracy została radykalnie ograniczona, ale i w czasach późniejszych, czego świadectwem była ustawa o zatrudnieniu absolwentów szkół wyższych z 1964 r. Rozwiązania przyjęte w 1989 r. miały charakter biurokratyczny, przy czym zasiłek dla bezrobotnych nie został ukształtowany jako świadczenie z ubezpieczenia społecznego. W związku z narastaniem bezrobocia w 1991 r. uchwalono nową ustawę, którą następnie prawie co pół roku nowelizowano (Sanetra 1993). Zasadniczy wszakże kierunek co do sposobu ułatwiania obywatelom znajdowania pracy oraz łagodzenia skutków bezrobocia był w tej ustawie kontynuowany. Podobnie było w przypadku ustawy z 1994 r. i obowiązującej obecnie ustawy z 2004 r. Przepisy tej ustawy zostały gruntownie przebudowane i rozbudowane głównie w następstwie pogłębiającego się bezrobocia i kryzysu społeczno-gospodarczego z 2008 r.

Gdyby odnosić się tylko do czasów PRL, to należałoby stwierdzić, że obecne prawo rynku pracy jest zupełnie nowym, rozbudowanym działem prawa pracy (por. Włodarczyk 2018).

5. MODYFIKACJA PIERWOTNYCH ZAŁOŻEŃ W WYNIKU NOWELIZACJI KODEKSU PRACY

W próbie całościowej oceny pięćdziesięcioletniej historii obowiązywania naszego Kodeksu pracy warto spojrzeć na nią także przez pryzmat realizacji przyjętych na początku w nim jego ogólnych założeń. Niektóre z nich zachowały pełną aktualność, jak np. założenie odrębności gałęziowej prawa pracy, a zwłaszcza autonomii prawa pracy względem prawa cywilnego, skoro art. 300 k.p. nadal obowiązuje. Natomiast wraz z dziesiątkami nowelizacji Kodeksu pracy pod znakiem zapytania stanął jego wysoki poziom formalny i techniczno-legislacyjny (trafność i zwięzłość terminologii, przejrzysta systematyka, trwałość unormowań). Można mieć wątpliwości czy obecnie założenie takie jest nadal realizowane i czy pod tym względem Kodeks pracy może stanowić w dalszym ciągu w pełni wzór do naśladowania.

Odnosząc się do założenia powszechności i kompletności unormowań Kodeksu pracy, należy stwierdzić, że zostały one co do zasady utrzymane z tym, że z upływem lat spotęgowała się liczba ustanawianych od nich odstępstw (odrębność statusu pracowników urzędów państwowych, służba cywilna, pracownicy tymczasowi, zwolnienia grupowe, pracownicy delegowani, niewypłacalność roszczeń pracowniczych itd.). Gdy idzie o założenie kompleksowości regulacji kodeksowych, a zwłaszcza nasilenie posługiwania się w nim różnymi metodami regulacji (prywatnoprawną, publicznoprawną, penalną, znamionną dla zbiorowego prawa pracy – dialogu i konsultacji oraz polegającą na użyciu autonomicznych źródeł prawa), to można ocenić, że stopniowo jego realizacja ulegała ugruntowaniu, tzn. że Kodeks pracy stawał się coraz bardziej aktem kompleksowym, choć jednocześnie mniej kompletnym.

Można ocenić, że zasadniczo równowaga między funkcją ochronną i organizacyjną Kodeksu pracy nie została zachwiana, choć z upływem lat poszerzane były uprawnienia pracowników i ochrona ich interesów, co w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych było w dużej mierze zasługą związków zawodowych, a obecnie przede wszystkim wynika z konieczności implementowania dyrektyw unijnych oraz rozwoju gospodarki i ogólnego postępu cywilizacyjnego. Inaczej natomiast wypada ocena wyrażonej w podstawowych zasadach prawa pracy aksjologii Kodeksu pracy. Została ona bowiem gruntownie przebudowana (np. brak literalnego zadeklarowania prawa do pracy, uchylenie obowiązku dyscypliny pracy, prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, równe traktowanie w zatrudnieniu). Utrzymane zostało założenie, że Kodeks pracy powinien formułować wyraźnie

swoją aksjologię, ale została ona zmieniona z uwagi na przejście do nowego demokratycznego ustroju opartego na zasadach pluralizmu politycznego i związkowego oraz gospodarki rynkowej.

Twórcy Kodeksu pracy przebudowali podstawy dyferencjacji Kodeksu pracy, znosząc zwłaszcza podział na robotników i pracowników umysłowych oraz uznając funkcjonariuszy publicznych (mianowanych w służbie cywilnej) za pracowników. Przebudowano też dyferencjację po stronie zatrudniającej (uspołecznione zakłady pracy, zakłady pracy, osoby fizyczne, gospodarstwa domowe, gospodarstwa rolne). W wyniku nowelizacji Kodeksu pracy zmiany wprowadzone w nim w zakresie dotyczącym dyferencjacji strony pracowniczej co do zasady zostały utrzymane. Inaczej jest jednak w przypadku podmiotu zatrudniającego. Wprowadzone zostało bowiem jednolite pojęcie pracodawcy. Kryterium typu własności jako podstawy dyferencjacji w Kodeksie pracy oraz w aktach pozakodeksowych od 1996 r. zastąpiono głównie przez miernik wielkości pracodawcy, przy czym miarą tej wielkości jest przede wszystkim liczba zatrudnionych przez pracodawcę pracowników (Goździewicz 2013; Łaga 2016). Nie oznacza to jednak przy tym, że kryterium to było zupełnie nieobecne we wcześniejszych przepisach Kodeksu pracy (np. było stosowane, gdy chodzi o wydawanie regulaminu pracy). Kodeks pracy w pierwotnym brzmieniu ustanowił nową dyferencjację reguł prawa pracy, jednakże kolejne, częściowo nowe zróżnicowanie unormowań ustanowione zostało w wyniku jego nowelizacji (od 1996 r.) i w tym sensie nowelizacje zmieniły podstawy dyferencjacji tego aktu prawnego i tym samym także (ponownie) całego prawa pracy, choć w ograniczonym zakresie.

W Kodeksie pracy – w jego pierwotnym kształcie – wzmocnieniu praworządności w stosunkach pracy miały służyć przede wszystkim rozwiązania w zakresie sposobu rozstrzygania sporów ze stosunku pracy (dział dwunasty) i odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (dział trzynasty) (Sanetra 2021, 1492 i n.). Oba te działy zostały gruntownie przebudowane. W zakresie sposobu rozstrzygania sporów ze stosunku pracy widziano nie tylko potrzebę stworzenia (przewrócenia działającego do 1950 r. sądownictwa pracy, na podstawie ustawy z 1934 r., uchwalonej w miejsce ustawy z 1928 r.) odrębnego sądownictwa pracy (okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych – ustawa z 1974 r.), ale także powierzenia go w szerokim zakresie czynnikowi społecznemu. Kodeks pracy powołał więc do życia wzorowane na komisjach rozjemczych utworzonych w 1954 r. zakładowe i terenowe komisje rozjemcze oraz komisje odwoławcze do spraw pracy. Komisje te oraz okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych zostały zlikwidowane w 1985 r. W ich miejsce powołano rejonowe sądy pracy i wojewódzkie sądy pracy i ubezpieczeń społecznych. Kolejne zmiany następowały poza Kodeksem pracy i polegały na wyeliminowaniu z Prawa o ustroju sądów powszechnych (nowelizowana wielokrotnie ustawa z 2001 r.) nazwy „sąd pracy” i uznaniu, że istnieją tylko wydziały pracy w sądach powszechnych oraz na ograniczeniu roli ławników w rozstrzyganiu spraw z zakresu prawa pracy (zmiany

w Kodeksie postępowania cywilnego). W 2017 r. do art. 262 k.p. wprowadzono sformułowanie, że spory ze stosunku pracy rozstrzygają sądy powszechne zwane „sądami pracy”. Zmiany te oznaczają stopniowe ograniczanie odrębności sądownictwa pracy oraz eliminowanie czynnika społecznego ze sfery wymiaru sprawiedliwości, co trudno uznać za prawidłowy kierunek dokonywanych w ostatnich latach przekształceń regulacji, które w intencjach twórców Kodeksu pracy miały gwarantować większy stopień praworządności w stosunkach pracy (Sanetra 2022, 293 i n.).

Za istotne wzmocnienie założenia stymulowania sprawiedliwości w stosunkach pracy można natomiast np. uznać wprowadzenie i stopniowe rozbudowywanie w Kodeksie pracy przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminacji (równości kobiet i mężczyzn, mobbingu) oraz ograniczenie możliwości zawierania umów o pracę na czas określony, a także zawierania umów zlecenia (umów, do których stosuje się przepisy o zleceniu) w miejsce umów o pracę. Ogólnie można stwierdzić, że, nowelizując Kodeks pracy, ustawodawca starał się realizować założenie podnoszenia stopnia praworządności i sprawiedliwości w stosunkach pracy, ale w sumie niewiele w tym zakresie praktycznie osiągnął.

6. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Na zakończenie należy wspomnieć, że dwukrotnie zostały podjęte próby uchwalenia nowego kodeksu pracy (rekodyfikacji). Na mocy ministerialnego rozporządzenia w latach 2002–2006 działała Komisja kodyfikacyjna, która w 2007 r. przedstawiła ostateczną wersję projektu Kodeksu pracy i projektu Zbiorowego kodeksu pracy. Nie zostały one zaakceptowane przez rząd, ale stały się przedmiotem stosunkowo szerokiej dyskusji środowiskowej⁴. Podobnie zdarzyło się w przypadku przedstawionego w 2018 r. z inicjatywy rządu kolejnego projektu Kodeksu pracy i Kodeksu zbiorowego prawa pracy, które nie trafiły do dalszych prac. Przyczyny braku sukcesów rekodyfikacyjnych są oczywiście różne i w jednym oraz drugim przypadku zasługują na pogłębioną analizę, na którą tu nie ma miejsca. Warto jednak zwrócić uwagę na okoliczność, że nasze prawo pracy rozwija się głównie pod wpływem czy niejako w takt stanowionych przez Unię Europejską dyrektyw. Jest to o tyle korzystne, że zmusza naszego prawodawcę do wprowadzenia wyższych standardów ochrony interesów pracowniczych, ale jednocześnie utrudnia kodyfikację (rekodyfikację) naszego prawa pracy, bo ustanawianych dyrektyw jest wiele i są często zmieniane. Należy więc oczekiwać,

⁴ Por. *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Gdańsk 2007.

że mimo pięćdziesięcioletniego dotychczasowego obowiązywania Kodeks pracy przetrwa jeszcze wiele lat. Łatwo go bowiem nowelizować, natomiast znacznie trudniej zastąpić nowym aktem prawnym. Posługując się metaforą budowlaną, można powiedzieć, że trwa on jak budynek o niezwykle mocnych fundamentach i żelbetonowej konstrukcji, którego niektóre ściany są wymieniane i remontowane, a całość jest powiększana przez dołączane do niego różnego rodzaju przybudówki, sprawiając, że jego pierwotny styl stracił urok, a on sam stał się budowlą eklektyczną.

BIBLIOGRAFIA

2007. *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*. Gdańsk.
- Baran, Krzysztof (red.). 2014. *System prawa pracy*. Tom V: *Zbiorowe prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Baran, Krzysztof (red.). 2015. *System prawa pracy*. Tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Baran, Krzysztof (red.). 2016. *System prawa pracy*. Tom VI: *Procesowe prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Florek, Ludwik. 1999. „Wprowadzenie”. W *Kodeks pracy i inne teksty prawne*. XI i n. Warszawa: C.H.Beck.
- Florek, Ludwik (red.). 2007. *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*. Kraków: Wolters Kluwer.
- Giario, Tomasz. 2024. „Czas a prawo: jego dogmatyka, historia i tradycja”. W *O tempora! O mores! O czasie pracy i o czasie zmian. Księga jubileuszowa Profesora Krzysztofa Rączki*. 25 i n. Red. Małgorzata Gersdorf, Barbara Godlewska-Bujok, Agnieszka Zwolińska. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Giedrewicz-Niewińska, Aneta. 2015. *Projekt kodeksu pracy z 1949 r.* Oświęcim: Napoleon V.
- Goździewicz, Grzegorz (red.). 2013. *Stosunki pracy u małych przedsiębiorców*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Goździewicz, Grzegorz (red.). 2017. *System prawa pracy*. Tom II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Góral, Zbigniew. 2011. *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Iwulski, Józef. Walerian Sanetra. 1996. *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Librata.
- Iwulski, Józef. Walerian Sanetra. 2003. *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Librata.
- Iwulski, Józef. Walerian Sanetra. 2004. *Kodeks pracy: komentarz do przepisów znowelizowanych od 1 stycznia 2004 r. ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081): suplement*. Warszawa: Librata.
- Łaga, Maciej. 2016. *Wielkość zatrudnienia jako kryterium dyferencjacji w prawie pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sanetra, Walerian. 1989. „Kodeks pracy po nowelizacji z kwietnia 1989 r.”. *Nowe Prawo* 10–12: 19 i n.
- Sanetra, Walerian. 1993. *Zatrudnienie i bezrobocie. Przepisy i komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze.
- Sanetra, Walerian. 2021. „Historia polskiego prawa pracy w podsumowaniu”. W *System prawa pracy*. Tom XVI: *Historia polskiego prawa pracy*. 1461 i n. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.

- Sanetra, Walerian. 2022. „Właściwość sądów pracy a pojęcie prawa pracy. Wybrane zagadnienia”. W *Dorobek i rozwój nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogdana Cudowskiego*. Red. Paweł Nowik, Iwona Sierocka, Wioletta Witoszko, Katarzyna Żywolewska. Białystok: Temida 2.
- Sanetra, Walerian. 2024. „O terminologii prawa pracy oraz o osiągnięciach Jana Jończyja w dziedzinie modernizowania jego aparatury pojęciowej”. W *Rekonstrukcja prawa pracy i zabezpieczenia społecznego – zatrudnienie i jego związek z ubezpieczeniami społecznymi i zdrowotnym: prace dedykowane pamięci Profesora Jana Jończyka*. 39 i n. Red. Kamil Antonów, Renata Babińska-Górecka. Wrocław: Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Stelmachowski, Andrzej. 1969. *Wstęp do teorii prawa cywilnego*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Włodarczyk, Mirosław (red.). 2018. *System prawa pracy*. Tom VIII: *Prawo rynku pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.

*Miroslaw Włodarczyk** <https://orcid.org/0000-0002-1974-1584>

PRAWO PRACY CZY PRAWO ZATRUDNIENIA – GŁOS W DYSKUSJI

Streszczenie. Ponad dwa dziesięciolecia w doktrynie prawa pracy toczy się dyskusja dotycząca zasadności stworzenia „prawa zatrudnienia” jako nowej dziedziny prawa. Obecne prawo pracy miało być zastąpione albo stać się jego częścią. Autor podaje w wątpliwość racjonalność wyróżniania postulowanej konstrukcji, wskazując na ryzyka, które takiemu procesowi mogą towarzyszyć. W zamian proponuje zintensyfikować proces wyposażania osób świadczących pracę poza stosunkiem pracy w uprawnienia, z których korzystają pracownicy.

Słowa kluczowe: prawo pracy, prawo zatrudnienia, stosunek pracy, funkcje prawa pracy, zasady prawa pracy, właściwości prawa pracy

LABOUR LAW OR EMPLOYMENT LAW – A VOICE IN THE DEBATE

Abstract. For more than two decades, there has been a debate in labour law doctrine on the need for the legitimacy of “employment law” as a new field of law. The current labour law would either be replaced by employment law or become part of it. The author calls in to question the rationality of singling out the postulated construction, pointing to the risks that such a process might entail. Instead, he proposes to intensify the process of equipping persons providing work outside the employment relationship with the rights enjoyed by employees.

Keywords: labour law, employment law, employment relationship, functions of labour law, principles of labour law, feature of labour law

* Uniwersytet Łódzki, mwlodarczyk@wpia.uni.lodz.pl

1. Tocząca się od dawna już dyskusja (m.in. Kubot 2000, 5 i n.; Boruta 2005, 3 i n.; Skąpski 2006, 389 i n.), podszyta w szczególności publikacją książki Małgorzaty Gersdorf pt. *Prawo zatrudnienia* z 2013 r., której zasadniczym wątkiem jest odpowiedź na pytanie, czy uzasadnione i racjonalne jest stworzenie prawa zatrudnienia jako nowej dziedziny prawa, zastępującej obecne prawo pracy – angażuje coraz bardziej polskie środowisko naukowe prawa pracy. Celem niniejszego opracowania jest wtrącenie kilku uwag i argumentów uzupełniających ową wymianę opinii. Na początku wskazane będzie jeszcze zastrzeżenie, iż z uwagi na rozmiary tego opracowania i jego przyczynkowski charakter definiowanie istoty i zakresu owej nowej dziedziny może zostać pominięte, zważywszy na liczne już w tym zakresie wypowiedzi doktryny, w których główne przesłanki powstania, założenia i cele tej idei zostały przedstawione (Ćwiertniak 2017, 66–84 i literatura tam powołana).

Przedmiotem poniższych rozważań jest sformułowanie kilku wątpliwości w odniesieniu do przedstawionej konstrukcji i wskazanie, że moim zdaniem w obecnym czasie nie występują okoliczności ani warunki uzasadniające odstępianie od dotychczasowego traktowania prawa pracy jako gałęzi prawa aspirującej do ochrony wszelkich osób świadczących pracę na rzecz innych podmiotów – co miałyby stanowić tytuł do zmiany jego nazwy i kwalifikacji. Tym samym przyłączam się do tej grupy przedstawicieli doktryny, którzy podają w wątpliwość potrzebę zastąpienia prawa pracy owym prawem zatrudnienia. Zakwestionowany kierunek rozumowania nie wydaje się uprawniony nawet, jeśli przyjąć, że obecne prawo pracy stanowiłoby część składową owego prawa zatrudnienia. Nie uważam, by było możliwe zdefiniowanie oryginalnej koncepcji „prawa zatrudnienia”, jeśli jego bazą materialną będą regulacje, które dotychczas poddane były metodom badawczym prawa pracy. Jakże bowiem ta dziedzina prawa mogłaby mieć własne funkcje, zasady czy właściwości? Chciałbym zarazem zaznaczyć, że nie razi mnie posługiwanie się określeniem „prawo zatrudnienia” w niektórych kontekstach sytuacyjnych. W piśmiennictwie obcojęzycznym jest również praktykowane posługiwanie się zwrotami *labour law* oraz *employment law*¹.

2. Zacząć należy od wskazania powodów zgłoszenia idei powołania nowej dziedziny prawa – prawa zatrudnienia. Otóż, zasadniczą w tym przypadku przesłanką jest okoliczność posługiwania się w praktyce gospodarczej różnorodnymi podstawami prawnymi świadczenia pracy na rzecz innego podmiotu: pracowniczymi, cywilnoprawnymi, administracyjnoprawnymi itd. (Sanetra 1994, 26 i n.; Baran 2015, 22–23). Zwłaszcza chodzi o daleko idącą dywersyfikację prawnych podstaw świadczenia pracy należących do obszaru regulacyjnego prawa

¹ Za w pełni uprawnione można więc uznać posłużenie się w tytule komentarza takim zwrotem: *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz* (Baran 2019) – jeśli nie kryją się za tym próby wykazania odmienności jakościowej (metodologicznej, metodycznej) wobec zbiorowego prawa pracy stanowiącego część immanentną prawa pracy.

cywilnego (w szczególności: umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa agencyjna, umowa o pracę nakładczą, samozatrudnienie), które w ostatnich trzydziestu latach zajęły znaczącą część polskiego rynku pracy (Męcina 2015, 39 i n.). W terminologii prawniczej wszystkie te formy świadczenia pracy obejmowane są określeniem „zatrudnienie” – stąd pochodzi zatem myśl o przyjęciu takiej nazwy dla nowej dziedziny prawa (Gersdorf 2013, 29 i n.). Terminem „zatrudnienie” posługuje się też sam pracodawca w licznych regulacjach prawnych, zazwyczaj nadając mu jednak albo znaczenie powiązane z kontekstem jego użycia, albo definiując na potrzeby danej regulacji prawnej (Musiała 2011, 71–72)². Termin ten wykorzystywany jest też w sytuacji, gdy dokonuje się w doktrynie różnych delimitacji podstaw prawnych świadczenia pracy. Podstawowe w tym zakresie rozróżnienie sprowadza się do wskazania różnych typów podstaw prawnych zatrudnienia, dzieląc je na dwie główne kategorie: zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niepracownicze. W tym drugim przypadku wyróżnia się takie jego typy jak wspomniane już zatrudnienie cywilnoprawne czy administracyjne, ale ponadto jeszcze penalnoprawne, ustrojowe, naukowoprawne, gospodarczoprawne, społecznoprawne, sportowoprawne, agrarnoprawne czy handlowoprawne (Baran 2024, 35 i n.; Sanetra 1994, 54 i n.; Supiot 1999, 137 i n.; Davies 1999, 175 i n.; Musiała 2011, 62 i n.).

Termin „zatrudnienie” w dotychczasowej praktyce prawnej i prawniczej w obszarze prawa pracy wykorzystywany był od dawna, posiada swoje miejsce i różnorodne znaczenia. I choć niekiedy zdarzało się, że w formułowanych przy różnych okazjach wypowiedziach (zwłaszcza przez osoby spoza środowiska doktryny prawa pracy) zamiast „prawo pracy” użyto określenia „prawo zatrudnienia” – to jednak nie wiązano tego z dalej idącymi konsekwencjami znaczeniowymi. Czy więc rozpowszechnienie się owych konkurencyjnych dla stosunku pracy podstaw prawnych świadczenia pracy (zatrudnienia) można uznać za wystarczającą podstawę do podjęcia próby budowania zrębów nowej dziedziny prawa? Według mnie na to pytanie należy odpowiedzieć negatywnie.

W tym miejscu warto zastanowić się nad przyczynami, które wśród przedstawicieli doktryny prawa pracy wywołują dyskusję w tym przedmiocie. Przyczyny takie są dwie: relatywnie liczne posługiwanie się w gospodarce rynkowej (chodzi o warunki polskie) cywilnoprawnymi formami świadczenia pracy na rzecz drugiego podmiotu – z jednej strony, oraz nadużywanie owych form cywilnoprawnych i stosowanie ich niezgodnie z przeznaczeniem zamiast zatrudnienia pracowniczego – z drugiej. Pierwsza okoliczność jest konsekwencją transformacji ustrojowej i odejścia od gospodarki centralnie sterowanej, w której narzuconym standardem zatrudnienia była umowa o pracę, a umowy cywilnoprawne praktycznie do świadczenia usługi pracy na rzecz innego podmiotu niemal nie były wykorzystywane.

² Gdy chodzi o regulacje prawne, to w szczególności: kodeks pracy – np. art. 22 § 1 i 1¹; ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocii zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 475 ze zm. – art. 2 ust. 1 pkt 43).

Przejście do gospodarki rynkowej, gdzie podstawa prawna świadczenia pracy uzależniona jest przede wszystkim od potrzeb przedsiębiorców, którzy występują jako podmioty zatrudniające, spowodowało, że ci ostatni mogli podejmować w tym zakresie autonomiczne decyzje (Skąpski 2006, 19 i n.). Korzystanie ze świadczenia pracy innej osoby może bowiem również być realizowane poza stosunkiem pracy, zwłaszcza wówczas, gdy podmiot świadczący ową pracę nie jest zainteresowany ochroną socjalną gwarantowaną przez zatrudnienie pracownicze. Na równi z umowami cywilnoprawnymi należy stawiać tutaj przypadek tzw. samozatrudnienia. Zakładając, że podejmowanie takiego zatrudnienia i świadczenie pracy w tych ramach rządzi się zasadą wolności umów, a interesy obu stron (także interesy socjalne zatrudnionych) są wystarczająco zaspokajane w inny sposób, to nie ma potrzeby, by (socjalne) prawo pracy tym obszarem się zajmowało (Supiot 1999; Męcina 2015, 30 i n.; Musiała 2011, 19 i n.).

Ocenę problemu zmienia istotnie druga ze wskazanych okoliczności, tj. zawieranie przez podmioty zatrudniające z osobami zatrudnianymi umów cywilnoprawnych w sytuacjach, które kwalifikowane winny być jako zatrudnienie pracownicze – chodzi o powszechnie znane zjawisko nadużywania stosowania umów cywilnoprawnych do zatrudnienia wykazującego cechy zatrudnienia pracowniczego (Gersdorf 2013, 47–68). Osoby świadczące pracę w takich okolicznościach zainteresowane są ochroną socjalną, którą posiadają pracownicy – jedynie szczególne okoliczności (dyktowane głównie przez przymus ekonomiczny) powodują, że są zmuszone do przyjęcia takiej oferty pracy i godzą się na te warunki w obawie przed utratą jedyne go zazwyczaj źródła utrzymania rodziny. Działania zmierzające do wyeliminowania takich praktyk podjęto także w obszarze regulacji z zakresu prawa pracy³. Ponieważ jednak rozróżnienie pomiędzy wskazanymi wyżej prawidłowymi warunkami stosowania zatrudnienia typu cywilnoprawnego a owymi przypadkami nadużywania umów cywilnoprawnych jest kłopotliwe, a niekiedy nawet niemożliwe, względy praktyczne przemawiają za przyjęciem rozwiązania, zgodnie z którym wszystkie te sytuacje trzeba potraktować jednakowo z punktu widzenia przyznania osobom zatrudnionym w tych formach prawnych ochrony socjalnej – pominąć można w tym momencie co na nią będzie się składać. Efektem takiego podejścia są więc propozycje „rozciągnięcia parasola socjalnego prawa pracy” na różne przypadki zatrudnienia niepracowniczego (nie tylko cywilnoprawnego – choć tego przede wszystkim).

W ostatnim czasie przedmiotem analiz i dyskusji są w szczególności różne formy prekaryjnego zatrudnienia, realizowanego między innymi za pośrednictwem platform internetowych (Kenner, Florczak, Otto 2019). Należy w tym miejscu jednakowoż podkreślić, że proces obejmowania stworzoną w prawie pracy ochroną socjalną różnych osób świadczących osobiście pracę na rzecz innych podmiotów na innych podstawach prawnych niż stosunek pracy nie jest zjawiskiem

³ Chodzi w szczególności o art. 22 § 1¹ i § 1² k.p.

nowym dla tej gałęzi prawa. Jedną z jego właściwości – dynamizm rozwojowy – wprost zakłada bowiem, że owymi standardami obejmuje się różne kategorie osób, jeśli względy społeczne za tym przemawiają. Jako przykład podać można chałupników, korzystających z wielu instytucji socjalnych prawa pracy, czy rozciągnięcie ochrony z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na wszystkie sytuacje wykonywania pracy (nawet na własny rachunek). Rozszerzanie w przedstawionym kontekście zakresu podmiotowego prawa pracy należy zatem uznać za zjawisko naturalne dla tej dziedziny prawa (Wyka 1999, 42 i n.).

Na marginesie warto też podnieść, że przecież pierwotnie ochrona pracy nie była związana z określoną formą prawną zatrudnienia. Z czasem dopiero wyróżniona została kategoria pracownika jako osoby zatrudnionej na podstawie stosunku pracy (umowy o pracę). Od innych umów o świadczenie usług odróżniana była na podstawie cechy, którą jest podporządkowanie. W praktyce niemal wyłączne stosowanie umowy o pracę spowodowało, że stała się ona kategorią decydującą o korzystaniu z ochrony gwarantowanej przez prawo pracy. Jednocześnie, ponieważ podporządkowanie było charakterystyczne dla tej relacji prawnej i nie występowało poza stosunkiem pracy, przypisano mu miano paradygmatu prawa pracy. Tym samym tylko praca podporządkowana stanowiła przedmiot ochrony prawa pracy. Dominacja tej formy prawnej stanowiła dla obrotu gospodarczego bardzo użyteczne uproszczenie. Jeśli bowiem ktoś był pracownikiem, wchodził w zakres grupy chronionej, jeśli nie – z ochrony nie korzystał. Trzeba jednak zauważyć, że taka klarowność konstrukcyjna, charakterystyczna dla polskiego prawa pracy, nie wszędzie występuje. Kategoria „pracownik” pojmowana jako podmiot uprawniony do ochrony socjalnej prawa pracy nie zawsze jest kojarzona wyłącznie ze stosunkiem pracy – wystarczy w tym zakresie wskazać angielskie określenia *worker* oraz *employee*, w przypadku których kwalifikowanie podstawy prawnej zatrudnienia nie jest jednoznaczne. W konsekwencji na gruncie polskiego porządku prawnego zachodzi potrzeba modyfikacji zakresu podmiotowego beneficjentów prawnopracowniczej ochrony socjalnej, co w wyniku interwencji organów międzynarodowych zostało rozpoczęte w ustawie o związkach zawodowych przez przyznanie uprawnień związkowych osobom nie będącym pracownikami, świadczącym osobiście pracę zarobkową na rzecz innych podmiotów⁴ (Baran 2024a, 32 i n.).

Podając w wątpliwość kierunek rozumowania zmierzający do zastąpienia prawa pracy przez prawo zatrudnienia, przede wszystkim należy podkreślić, że poszerzenie zakresu podmiotowego dla zastosowania regulacji ochronnych (socjalnych) prawa pracy nie jest dokonywane z inicjatywy (czy pod naciskiem) podmiotów obecnie korzystających z jego gwarancji. Wręcz przeciwnie – w Polsce pracownicy z różnych względów mogą wcale nie być zainteresowani, by

⁴ Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 1608).

ta ochrona rozciągała się na „niepracowników”. Z czyjej więc inicjatywy i dlaczego dochodzi do obejmowania regulacjami socjalnymi prawa pracy coraz to nowszych grup podmiotów? Otóż, to właśnie owi obecni niepracownicy dążą do objęcia ich tymi regulacjami. To oni domagają się od władz publicznych przyznania im uprawnień pracowniczych, włączenia ich do grona beneficjentów systemu prawa pracy. Z drugiej strony zważywszy, że sytuacja osób świadczących osobiście pracę na rzecz innych podmiotów w wielu aspektach pozaprawnych jest zbliżona do sytuacji pracowników, z natury rzeczy owe przypadki zatrudnienia „dryfują” w kierunku prawa pracy – wskazuje się bowiem nierzadko, że są one podobne do zatrudnienia pracowniczego zwłaszcza w wymiarze form organizacyjnych świadczenia pracy. Z kolei należy się zastanowić dlaczego kierują się w stronę prawa pracy, a nie w stronę jakiejś dziedziny prawa, w łonie którego powstał dany typ zatrudnienia (np. prawa handlowego, gospodarczego czy ustrojowego). Owo zmierzanie w stronę prawa pracy powodowane jest wyłącznie jedną okolicznością – potrzebą uzyskania ochrony socjalnej, która jedynie w prawie pracy jest w formie uporządkowanej gwarantowana.

Rodzi się w tym momencie pytanie, czy takie dążenie będzie występować, jeżeli prawo pracy (z jego znanymi standardami) zostanie zastąpione przez niezdefiniowane jeszcze prawo zatrudnienia. Model prawa zatrudnienia ma być bowiem dopiero ustalony. Nadto każda forma zatrudnienia ma posiadać własne standardy modelowe, które każdorazowo będą w jakimś trybie tworzone (przez kogoś wypracowane lub narzucone). Ponadto należałoby ustalić, czy któraś z owych grup społecznych (np. zatrudnieni przez platformy) będzie zainteresowana takimi niedookreślonymi prawnymi formami ochrony (nie tylko socjalnej). Tymczasem prawo pracy dysponuje od dawna dokładnie zdefiniowanymi urządzeniami chroniącymi osoby zatrudnione oraz urządzeniami, za pomocą których te standardy ochronne można tworzyć (np. związki zawodowe czy rokowania zbiorowe). Prawo zatrudnienia tego nie może zaoferować, gdyż trudno dziś wskazać, jakie będą jego elementy składowe.

Prawo pracy od dawna jest charakteryzowane przez pewne konstrukcje, a spośród tych, które najogólniej je definiują, można wskazać wspomniane już jego funkcje, zasady i właściwości. Zacznijmy od zasad. W tym przypadku, jeśli prawo zatrudnienia miałoby przejąć jako własne te zasady, które do tej pory uznawano za zasady prawa pracy, zabieg ten nie stworzyłby w tym zakresie jakiegokolwiek wartości dodanej. Z kolei podstawową funkcją prawa pracy jest funkcja ochronna, której istotą jest przede wszystkim zapewnienie gwarancji socjalnych poprzez określenie ich poziomu oraz trybu realizacji. Jak wyżej zostało zaznaczone, owe gwarancje socjalne są głównym obiektem zainteresowania nowych grup podmiotów dążących do przyłączenia się do prawa pracy. Przedmiotem dyskusji jest natomiast zakres tej ochrony – to znaczy które z istniejących urządzeń prawa pracy mogą zostać przyznane i przejęte w konkretnych przypadkach. Ten proces toczy się już w łonie prawa pracy, więc podobnie jak wyżej, prawo zatrudnienia

nie wniesie wartości dodanej – bo zapewne ograniczy się do przejścia instytucji prawa pracy. Wreszcie pytanie o właściwości prawa zatrudnienia, czyli o jego cechy charakterystyczne, wyróżniające ten obszar regulacyjny w relacji do innych dziedzin prawa. Nie ulega wątpliwości, że także w tym obszarze wskazać będzie można jako właściwości również dynamizm rozwojowy, złożoność metod regulacji czy dyferencjację – towarzyszą one z naturalnych powodów pojawieniu się owych różnorodnych form świadczenia pracy. Czy jednak będą akceptowalne dla podmiotów zatrudniających takie cechy jak uprzywilejowanie pracownika (Drał 2017, 537 i n.) czy kolektywizm, wyrażający się w grupowym działaniu osób zatrudnionych, co pozwala zrównoważyć przewagę ekonomiczną przedsiębiorcy nad zatrudnionym (Włodarczyk 2021, 227 i n.)? W tym ostatnim przypadku zasadnie obawiać się można, że prawo zatrudnienia zostanie zdominowane przez powszechnie występujący poza zatrudnieniem pracowniczym indywidualizm.

W świetle sformułowanych powyżej uwag nasuwa się refleksja, iż poza zmianą nazwy prawo zatrudnienia nie wnosi do istniejącego porządku prawnego wartości lub instytucji, którym przypisać by można charakter oryginalny czy postępowy. Co więcej, taka zmiana może zrodzić szereg problemów i kłopotów, z którymi zatrudnienie pozapracownicze boryka się od kilkudziesięciu lat. Dyskutując zatem tytułową kwestię, warto zapytać, czy taki zabieg nie zrodzi nowych zagrożeń dla zatrudnionych – nie tylko pracowników. Zmiana taka może bowiem prowokować do modyfikowania „na siłę” różnych elementów konstrukcyjnych obecnych instytucji prawa pracy – skoro bowiem nazwa dziedziny prawa została zmieniona, to należy uznać, że także jego treść jest inna. Zgodnie z kanonami prawniczych rozumowań, jeśli przez jakiś czas danej instytucji przypisywano określone miano, to należy przyjąć, że wraz ze zmianą nazwy instytucja również się zmieniła – inaczej prawodawca byłby nieracjonalny.

Nie powinno więc razić posługiwanie się w dyskursie prawniczym określeniem „prawo zatrudnienia” w dotychczasowym jego rozumieniu, jako zamiennika w pewnych okolicznościach dla „prawa pracy”. Lecz to właśnie prawo pracy jest zdefiniowaną w polskiej rzeczywistości prawnej dziedziną prawa z dookreślonymi zasadami, funkcjami, właściwościami i relacjami do innych dziedzin prawa (Włodarczyk 2017, 96 i n.). W świetle powyższych uwag ze wszech miar jest pożądana odpowiedź na pytanie, w jakie uprawnienia pracownicze wskazane byłoby wyposażyć osoby świadczące pracę poza stosunkiem pracy na rzecz drugiego podmiotu. Nie jest to nowy kierunek działań prawodawczych, lecz z uwagi na mnożenie się przypadków zatrudnienia niepracowniczego konieczne wydaje się udzielenie na nie odpowiedzi wobec każdej z pojawiających się nowych form posiadających cechy takiego zatrudnienia.

BIBLIOGRAFIA

- Baran, Krzysztof W. 2015. „Pojęcie i systematyka zatrudnienia niepracowniczego”. W *System prawa pracy*. Tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*. 21–26. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Baran, Krzysztof W. (red.). 2019. *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Baran, Krzysztof W. (red.). 2024a. *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Baran, Krzysztof W. (red.). 2024b. *Prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Boruta, Irena. 2005. „W sprawie przyszłości prawa pracy”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 4: 3–9.
- Ćwiertniak, Bolesław M. 2017. „Pojęcie i systematyka prawa pracy”. W *System prawa pracy*. Tom I: *Część ogólna*. 25–107. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Davies, Paul L. 1999. „Zatrudnienie pracownicze i samozatrudnienie w świetle common law”. W *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*. 175–206. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Drał, Antoni. 2017. „Właściwości prawa pracy”. W *System prawa pracy*. Tom I: *Część ogólna*. 517–580. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Gersdorf, Małgorzata. 2013. *Prawo zatrudnienia*. Warszawa: LexisNexis.
- Kenner, Jeff (red.). Izabela Florczak (red.). Marta Otto. (red.). 2019. *Precarius Work. The Challenge for Labour Law in Europe*. Edward Cheltenham UK, Northampton MA, USA: Elgar Publishing.
- Kubot, Zbigniew. 2000. „Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia”. W *Szczególne formy zatrudnienia*. 5–38. Red. Zbigniew Kubot. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.
- Męcina, Jacek. 2015. „Zatrudnienie niepracownicze z perspektywy polityki społecznej i rynku pracy”. W *System prawa pracy*. Tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*. 27–46. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Musiąła, Anna. 2011. *Zatrudnienie niepracownicze*. Warszawa: Difin.
- Sanetra, Walerian. 1994. *Prawo pracy*. Białystok: Temida 2.
- Skąpski, Michał. 2006. *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*. Kraków: Zakamycze.
- Supiot, Alain. 1999. „Zatrudnienie pracownicze i niepracownicze”. W *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*. 137–174. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Włodarczyk, Mirosław. 2017. „Indywidualne prawo pracy a polityka społeczna”. W *System prawa pracy*. Tom II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*. 96–112. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Włodarczyk, Mirosław. 2021. „Kolektywizm jako szczególna właściwość prawa pracy”. W *Prawo pracy i prawo socjalne. Tężejność i przeszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*. Wrocław: Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Wyka, Teresa. 1999. *Bezpieczeństwo i higiena pracy po nowelizacji prawa pracy*. Warszawa: Difin.

Krzysztof Baran*

 <https://orcid.org/0000-0001-5165-8265>

O POLSKIM ZBIOROWYM PRAWIE PRACY (ZATRUDNIENIA) REFLEKSJI KILKA

Streszczenie. Celem artykułu jest próba oceny regulacji polskiego zbiorowego prawa pracy (zatrudnienia) w 35-lecie wprowadzenia pluralizmu związkowego. Jest to wystarczająco długi okres, żeby pokusić się o sformułowanie zgeneralizowanych konstatacji na temat funkcjonowania tej subdyscypliny w stosunkach przemysłowych. W tym opracowaniu postaram się *sine ira et studio*, a zatem w sposób bezstronny i obiektywny, wskazać najistotniejsze wymiary normatywnego funkcjonowania zbiorowych stosunków pracy w gospodarce opartej o mechanizmy rynkowe.

Słowa kluczowe: zbiorowe prawo pracy (zatrudnienia), związki zawodowe, kodyfikacja polskiego zbiorowego prawa pracy (zatrudnienia)

SELECTED REFLECTIONS ON POLISH COLLECTIVE (EMPLOYMENT) LABOR LAW

Abstract. The aim of this article is to assess the Polish collective labor (employment) law regulations thirty-five years after the introduction of trade union pluralism. This is a sufficiently long period to venture generalized conclusions about the functioning of this subdiscipline. In this paper, I will strive to present, *sine ira et studio*, that is, in an impartial and objective manner, the most significant dimensions of the normative functioning of collective labor relations in a market-based economy.

Keywords: collective labor (employment) law, trade unions, codification of Polish collective (employment) labor law

* Uniwersytet Jagielloński, krzysztof.w.baran@gmail.com



© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
Received: 19.12.2024. Verified: 03.02.2025. Revised: 25.03.2025. Accepted: 10.04.2025.

Mijająca w 2024 r. 35. rocznica uchwalenia nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z roku 1989, wprowadzającej pluralizm związkowy, sprzyja podjęciu refleksji na temat kształtu polskiego zbiorowego prawa pracy. Jest to wystarczająco długi okres, żeby pokusić się o sformułowanie zgeneralizowanych ocen na temat funkcjonowania tej subdyscypliny. W tym opracowaniu postaram się *sine ira et studio*, a zatem w sposób bezstronny i obiektywny, wskazać najistotniejsze wymiary normatywnego funkcjonowania zbiorowych stosunków pracy w gospodarce opartej o mechanizmy rynkowe. Tego rodzaju oceny wymagają określenia kryteriów – żeby nie mnożyć ich jednak ponad potrzebę, zgodnie z uniwersalną dyrektywą brzytwy Ockhama (*entia non sunt multiplicanda praeter necessitatem*), zastosuję w swym artykule kryteria:

- społeczne,
- gospodarcze,
- aksjologiczne i
- normatywne.

Nie jest żadnym zaskoczeniem, że oceny sformułowane na podstawie powyższych kryteriów są zdyferencjalizowane, a nawet ambiwalentne.

Rozważania rozpocznę od kwestii fundamentalnej, jaką jest kodyfikacja zbiorowego prawa pracy. Należy przypomnieć, że już w projekcie kodeksu pracy z 1949 r. podejmowano pierwsze próby wprowadzenia do niego statusu związków zawodowych (Grzybowski 1948, 7–8). W czasach późnego stalinizmu koncepcja uchwalenia tego kodeksu ze względów politycznych została zaniechana. W efekcie centralne znaczenie miała przez dziesięciolecia ustawa o związkach zawodowych z 1949 r. (Zieliński 1986, 274; Wratny 2021, 1257 i n.). Kodyfikacja prawa pracy lat 70. (1974 r.) jedynie marginalnie uregulowała zbiorowe stosunki pracy. W pierwotnej wersji kodeksu pracy znalazło się bowiem tylko kilka norm ramowo regulujących zbiorowe prawo pracy. Uchwalając kodeks, kierowano się bowiem ideą bezkonfliktowości socjalizmu w stosunkach kolektywnych. Podstawą tej teorii było założenie, że w warunkach budownictwa socjalistycznego między kolektywami pracowniczymi a władzą partyjno-państwową reprezentującą lud pracujący miast i wsi nie występują obiektywne antagonizmy wymagające regulacji normatywnych. Dopiero po zrywie robotniczym Sierpnia '80 stworzono aksjologiczno-normatywne zręby zbiorowego prawa pracy, a później w okresie stanu wojennego uchwalono ustawę o związkach zawodowych, która relatywnie szeroko regulowała kolektywne stosunki pracy (Zieliński 1986, 274 i n.; Wratny 2021, 1265 i n.). *Natura rerum* była to ustawa ukierunkowana na regulację statusu związków zawodowych, jednak w sposób istotny ograniczała wolności związkowe, wprowadzając model pluralizmu kwantytatywnego (Zieliński 1986, 294), będący w swej istocie strukturalnym monizmem. Dopiero jej okrągłostołowa (Wratny 2021, 1289 i n.) nowelizacja wprowadziła kwalitatywny pluralizm związkowy, a tym samym wolność tworzenia związków zawodowych w środowiskach

pracowniczych. Jednak i ona nie zmieniła związkowego ukierunkowania zbiorowego ustawodawstwa pracy.

Istotną zmianę w sferze podmiotowej i przedmiotowej do zbiorowego prawa pracy wprowadziła dopiero *quasi*-kodyfikacja z maja 1991 r. Trzy ustawy: o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców i o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustanowiły nowy model normatywny kolektywnych stosunków pracy, który trwa już ponad trzy dekady, po dzień dzisiejszy. W wymiarze holistycznym ta *quasi*-kodyfikacja ustanowiła względną homeostazę w zbiorowych stosunkach pracy. W sferze normatywnej dotyczy ona relacji związku zawodowe–pracodawcy oraz organizacje pracodawców. Oczywiście mechanizmy te podlegały ewolucji, od gospodarki postsocjalistycznej początku lat 90., w kierunku postindustrialnej gospodarki wolnorynkowej funkcjonującej w strukturach gospodarczych Unii Europejskiej.

Po ponad trzech dekadach obowiązywania *quasi*-kodyfikacji zbiorowego prawa pracy wymaga ona ogólniejszej refleksji, zarówno przez pryzmat jej zalet i wad.

Do zalet *quasi*-kodyfikacji z 1991 r. można zliczyć:

- *aggiornamento* polegające na dostosowaniu zbiorowego prawa pracy do gospodarki wolnorynkowej, ze wszystkimi jej ówczesnymi i współczesnymi ograniczeniami społeczno-gospodarczo-politycznymi;
- utrwalenie pluralizmu kwalitatywnego w zbiorowych stosunkach pracy, zarówno w ruchu związkowym, jak i pracodawczym;
- ustanowienie na płaszczyźnie formalnej względnej homeostazy pomiędzy stroną pracowniczą a pracodawczą;
- relatywnie wysoki poziom spójności aksjologicznej;
- relatywnie wysoki poziom kultury legislacyjnej;
- rozwój nauki zbiorowego prawa pracy (Baran 2014).

Z kolei lista generalnych mankamentów, które ujawniały się przez ponad trzy dekady jej obowiązywania, jest relatywnie długa, a składają się na nią:

- brak kompleksowości regulacji, rozproszenie w rozmaitych aktach prawnych uprawnień i obowiązków partnerów społecznych;
- zróżnicowanie terminologiczno-pojęciowe w rozmaitych aktach normatywnych;
- niedookreśloność w sferze normatywnej wielu instytucji (np. procedury strajkowej) skutkująca rozbieżnościami interpretacyjnymi;
- segmentacja, a w efekcie dyferencjacja źródeł zbiorowego prawa pracy, skutkująca dyfuzją regulacji ustawowych, podustawowych, układowych oraz regulaminowych;
- brak pełnej korelacji ze standardami MOP (np. w zakresie finansowania związków zawodowych przez pracodawców);
- ograniczenie roli sądów (zwłaszcza pracy) w zbiorowych stosunkach pracy – zwłaszcza dolegliwy wydaje się brak skutecznych procedur weryfikacji legalności sporów zbiorowych i strajków.

Niektóre z tych mankamentów zostały na przestrzeni lat w kolejnych nowelach usunięte lub ograniczone. Na czoło wysuwa się w tej materii nowelizacja ustawy o związkach zawodowych z 2018 r. (Baran 2018, 2 i n.), która rozszerzyła na płaszczyźnie podmiotowej prawo koalicji na osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem, zwłaszcza na podstawach cywilnoprawnych, w tym samozatrudnionych. Jednak niektóre przyjęte regulacje w sferze podmiotowej są mocno dyskusyjne. Przykładowo można tu wskazać osoby zatrudnione na cywilnoprawnych kontraktach menedżerskich. Tak szeroko ujęte prawo koalicji może skutkować funkcjonowaniem w stosunkach przemysłowych związków zawodowych menedżerów, co jest mechanizmem kuriozalnym, a w warunkach renacjonalizacji przeprowadzonej w ostatnich latach w wielu sektorach gospodarki może to generować niebezpieczne następstwa w dużych firmach zarządzanych pośrednio przez władze publiczne.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że nowelizacja z dnia 5 lipca 2018 r. ustawy o związkach zawodowych zapoczątkowała niebezpieczny trend w zakresie ochrony działaczy związkowych. Chodzi o to, że mechanizmy ich ochrony np. w sferze temporalnej odbiegają w istotny sposób od standardów kodeksowych (Barański 2022, 445 i n.). *De lege lata* obowiązuje wyraźnie korzystniejsza regulacja niż w przypadku innych kategorii pracowników, co generuje poważne wątpliwości na tle konstytucyjnej zasady równości. Mam tu na myśli zwłaszcza terminy dla wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku zatrudnienia przez ustawowo określone podmioty. Ten niepokojący trend uprzywilejowania działaczy związkowych jest niestety w systemie polskiego prawa kontynuowany, czego dobitnym przykładem jest uchwalony w toku kampanii wyborczej roku 2023 art. 755⁵ kodeksu postępowania cywilnego, który wprowadził obligatoryjny mechanizm przywracania działaczy związkowych do pracy do czasu zakończenia procesu sądowego (Baran 2023, 22 i n.; Wujczyk 2024, 319 i n.). Przepis ten w sposób arbitralny ogranicza samodzielność jurysdykcyjną sądów pracy, co jest trudne do zaaprobowania z punktu widzenia standardów demokratycznego państwa prawa.

Po ponad trzech dekadach gospodarki opartej o mechanizmy zbliżone do wolnego rynku w systemie polskiego prawa pracy nadal funkcjonują instytucje głęboko tkwiące w czasach minionego ustroju totalitarnego. Mam tu na myśli zwłaszcza społeczną inspekcję pracy. Jej powstanie jest następstwem realizacji w stosunkach pracy bolszewickiej idei obumierania państwa. Istotą tej idei było założenie, że w miarę postępu w budowie socjalizmu instytucje państwowe przekazują swoje kompetencje organom uspołecznionym. W stosunkach przemysłowych uprawnienia kontrolne miała sprawować kierowana przez związki zawodowe społeczna inspekcja. W systemie prawa polskiego przetrwała ona upadek komunizmu i w pewnym zakresie, zwłaszcza u dużych pracodawców, funkcjonuje w dalszym ciągu. Jej działacze cieszą się szczególną ochroną stosunku pracy, w czym upatrują etiologii jej „sukcesu” w warunkach gospodarki rynkowej.

Analizując ewolucję zbiorowego prawa zatrudnienia, warto też wskazać na rozszerzenie pluralizmu związkowego nowelizacją z 2019 r. na niektóre

kategorie funkcjonariuszy zatrudnionych na podstawach administracyjnoprawnych, t.j. funkcjonariuszy Policji, SG, SW, SC-S (Baran 2024, 442 i n.). Tego rodzaju rozszerzenie pluralizmu kwalitatywnego, mimo swych politycznych przyczyn, zasługuje na aprobatę z punktu widzenia aksjologicznego.

Rozszerzenie prawa koalicji postawiło problem, czy mamy do czynienia ze zbiorowym prawem pracy, czy zbiorowym prawem zatrudnienia. Punktem wyjścia będzie konstatacja, iż zagadnienie tak postawione jest immamentnie nierozstrzygalne¹. Stanowisko wyrażone w tej materii zależy bowiem od przyjętej przez interpretatora konwencji pojęciowej. Jeżeli przyjąć za podstawę art. 9 § 1 kodeksu pracy, który odnosi się w sferze podmiotowej tylko do stron stosunku pracy, to uzasadniona jest konstatacja, że zbiorowe stosunki pracy wykraczają poza tak określoną płaszczyznę podmiotową, w odniesieniu do wszystkich kategorii osób świadczących pracę w pozaumownych stosunkach zatrudnienia. Stąd też *de lege lata* trafniejszym jest posługiwanie się pojęciem zbiorowego prawa zatrudnienia. Jeżeli natomiast prawo pracy pojmujemy jako subdyscyplinę prawa regulującą wszelkie rodzaje świadczenia pracy za wynagrodzeniem, w tym pozapracowniczego, to w dalszym ciągu można posługiwać się pojęciem zbiorowego prawa pracy. Oczywiście możliwa jest też opcja, że zbiorowe prawo pracy pojmowane jest wyłącznie jako normy regulujące relacje kolektywne między pracownikami i reprezentującymi ich związkami zawodowymi oraz pracodawcami i ich organizacjami.

Analizując w ujęciu holistycznym problemy pojęciowe, warto zwrócić uwagę na istotne zróżnicowanie zakresu znaczeniowego pracodawcy w indywidualnym prawie pracy i zbiorowym prawie zatrudnienia. To drugie ujęcie przewidziane w art. 1¹ pkt 2 ustawy o związkach zawodowych jest znacznie szersze. Obejmuje ono nie tylko pracodawców zatrudniających pracowników, ale i pracodawców heterogenicznych, a więc zatrudniających pracowników i niepracowników, oraz pracodawców niepracowniczych, więc takich, którzy zatrudniają wyłącznie niepracowników. Tego rodzaju rozróżnienie jest z punktu widzenia legislacyjnego wadliwe i może w swych konsekwencjach generować rozmaite wątpliwości w stosowaniu prawa.

Patrząc z punktu widzenia ogólnospołecznego, szczególnie uzasadniony wydaje się podnoszony od lat postulat skodyfikowania prawa pracy (zatrudnienia). Oczywiście w dzisiejszych warunkach jest to postulat utopijny. Dwie poważne próby skodyfikowania zbiorowego prawa pracy (zatrudnienia) podjęte w XXI w. kończyły się fiaskiem. Powstaje zatem pytanie, jaka była etiologia tych niepowodzeń. Składają się nań zarówno przyczyny dyferencjalizujące stosunki pracy na płaszczyźnie społecznej, gospodarczej, politycznej, ale co nie mniej istotne – ideologicznej oraz aksjologicznej. Głęboka przepaść dzieląca nie tylko

¹ Na temat relacji pomiędzy rozmaitymi znaczeniami prawa pracy i prawa zatrudnienia: Baran (2021, 29 i n.).

społeczeństwo, ale i partnerów społecznych, uniemożliwia kompleksową nowelizację nie tylko całego prawa pracy, ale nawet i zbiorowego prawa (pracy) zatrudnienia. Powstaje zatem problem, co należy robić w tej patowej sytuacji. W mojej ocenie w procesie porządkowania zbiorowego prawa pracy, czy nawet całego jego systemu prawa pracy, należy stosować strategię „żabiego skoku”, która tak świetnie sprawdziła się w czasie II wojny światowej na Pacyfiku. Wojska amerykańskie zajmowały tylko te okupowane wyspy, które można było zdobyć bez poświęcania nadmiernych sił i środków na głównym kierunku natarcia. Także w sprawie uniformizacji zbiorowego prawa pracy (zatrudnienia) należy zatem w mojej ocenie stosować tę strategię i nowelizować te obszary, co do których występuje co najmniej ograniczona zgoda wśród partnerów społecznych. Możliwości w tym zakresie dostrzegam na następujących płaszczyznach:

- ustanowienia mechanizmów prawnych sprzyjających prowadzeniu dialogu przez partnerów społecznych, zwłaszcza w kwestii zawierania układów zbiorowych i innych porozumień zbiorowych;
- uproszczenia mechanizmów irenicznego likwidowania sporów zbiorowych, zwłaszcza ograniczenia mechanizmów prawnych delimitujących koncyliację i mediację;
- wprowadzenia skutecznej sądowej kontroli legalności sporów zbiorowych;
- uniformizacji i rozszerzenia kompetencji podmiotów partycypacyjnych, zwłaszcza w strukturach, w których nie działają związki zawodowe.

Reasumując refleksje na temat zbiorowego prawa zatrudnienia, nie mamy wątpliwości, że zasługuje ono na kodyfikację, jednak w dającej przewidzieć się perspektywie czasowej wydaje się ona nierealnym przedsięwzięciem. Dlatego pozostają fragmentaryczne nowelizacje, które z natury rzeczy będą miały przymiot partykularności, skutkujący brakiem systemowej koherencji.

BIBLIOGRAFIA

- Baran, Krzysztof W. (red.) 2014. *System prawa pracy*. Tom V: *Zbiorowe prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Baran, Krzysztof W. 2018. „O zakresie prawa koalicji po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 9: 2–4.
- Baran, Krzysztof W. 2021. „O relacjach logicznych pomiędzy definicjami prawa i prawa zatrudnienia”. W *Prawo pracy i prawo socjalne: Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Hubertowi Szurgaczowi*. Red. Renata Babińska-Górecka, Ariel Przybyłowicz, Karolina Stopka, Artur Tomanek. Wrocław: Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Baran, Krzysztof W. 2023. „O zabezpieczeniu roszczeń pracowników szczególnie chronionych w trybie art. 755⁵ kodeksu postępowania cywilnego w razie wypowiedzenia albo rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 10: 19–24. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2023.10.4>

- Baran, Krzysztof W. 2024. W *Zatrudnienie funkcjonariuszy publicznych na podstawie stosunku służbowego*. Red. Krzysztof W. Baran, Jarosław Dobkowski, Wioletta Witoszko. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Barański, Michał. 2022. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Grzybowski, Stefan M. 1948. *Pracownicze związki zawodowe. Droga rozwoju*. Kraków: Wyższa Szkoła Nauk Społecznych T.U.R. w Krakowie.
- Wratny, Jerzy. 2021. W *System prawa pracy*. Tom XIV: *Historia polskiego prawa pracy*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wujczyk, Marcin. 2024. „Obowiązek «dalszego zatrudnienia» regulowany art. 755⁵ Kodeksu postępowania cywilnego jako forma zabezpieczenia powództwa (byłego) pracownika”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 31(4): 319–338. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.24.024.20284>
- Zieliński, Tadeusz. 1986. *Prawo pracy. Zarys systemu*. Część III. Warszawa–Kraków: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

*Zbigniew Hajn** <https://orcid.org/0000-0001-7755-6187>

**POROZUMIENIA ZWIĄZANE Z ROZWIĄZYWANIEM
SPORÓW ZBIOROWYCH I UKŁADY ZBIOROWE PRACY
– UWAGI *DE LEGE LATA* I *DE LEGE FERENDA***

Streszczenie. Artykuł przedstawia poglądy doktryny i orzecznictwa sądowego na charakter prawny porozumień zbiorowych związanych ze sporem zbiorowym. Ukazuje również spór o charakter prawny tych porozumień na szerszym tle zapatrywań na prawne podstawy uznania normatywnego charakteru innych niż układ zbiorowy porozumień określających treść stosunku pracy. Ostatecznie autor artykułu dochodzi do wniosku, że znalezienie satysfakcjonującego rozwiązania problemów związanych z tym sporem nie jest możliwe na gruncie obowiązujących przepisów prawa. W rezultacie proponuje i uzasadnia zmianę odpowiednich przepisów polegającą na wyraźnym uznaniu przez ustawę, że wszelkie umowy na piśmie, określające warunki pracy i zawarte przez uprawnionych partnerów społecznych są, bez względu na ich nazwę, układami zbiorowymi.

Słowa kluczowe: spór zbiorowy, układ zbiorowy, inne niż układ porozumienie zbiorowe, reprezentatywność związkowa

**AGREEMENTS RELATING TO THE SETTLEMENT
OF INDUSTRIAL DISPUTES – *DE LEGE LATA*
AND *DE LEGE FERENDA* COMMENTS**

Abstract. The article presents the views of the doctrine and judicial case law on the legal nature of social partner agreements related to an industrial dispute. It also presents the dispute over the legal character of these agreements against a broader background of views on the legal basis for recognising the normative character of agreements other than a collective agreement that define the content of the employment relationship. Finally, the author of the article comes to the conclusion that finding a satisfactory solution to the problems related to this dispute is not possible on the basis of the current legal provisions. As a result, the author proposes and justifies an amendment to the relevant provisions consisting in the explicit recognition by the law that all written agreements defining working conditions and concluded by the authorised social partners are, regardless of their name, collective agreements.

Keywords: industrial dispute, collective agreement, collective arrangement other than an collective agreement, trade union representativeness

* Uniwersytet Łódzki, zhajn@wpia.uni.lodz.pl



1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Porozumienia związane z rozwiązywaniem sporów zbiorowych należą do najważniejszych porozumień zbiorowych kształtujących treść stosunków pracy pracowników i pracodawców objętych zakresem ich obowiązywania oraz wzajemnych stosunków stron tych umów. Wynika to przede wszystkim z ich zakresu przedmiotowego, który jest określony przedmiotem sporu, a tym samym przedmiotem szeroko rozumianych rokowań dotyczących warunków pracy. Bez większych obaw można twierdzić, że właśnie te porozumienia w największym stopniu odpowiadają pojęciu umowy zbiorowej/układu zbiorowego (*collective agreement/convention collective*) w prawie międzynarodowym. Spór co do ukształtowania warunków pracy jest bowiem naturalnym elementem rokowań zbiorowych prowadzących do zawarcia układu, a prawne regulacje przebiegu sporu służą głównie rokowaniom (*sensu largo*) dotyczącym tych warunków.

Wyprzedzając dalsze uwagi, należy zauważyć, że dominująca w polskiej doktrynie i orzecznictwie sądowym koncepcja porozumień związanych ze sporami zbiorowymi odrywa te umowy od pojęcia układu zbiorowego definiowanego w prawie międzynarodowym jako wszelkie umowy na piśmie, dotyczące warunków pracy i warunków zatrudnienia, zawarte między stroną pracowniczą i pracodawcą (Hajn 2021, 60–62). Tym samym u jej podstaw leży założenie, że rokowania nad zawarciem układu zbiorowego, w znaczeniu przyjętym w prawie polskim, przebiegają – według rozumianych jako bezkonfliktowe reguł określonych w art. 241²–241⁴ k.p., a sporna droga rokowań dotyczy tylko porozumień kończących spór zbiorowy. W rezultacie, zgodnie z taką interpretacją, układ zbiorowy może być zawarty tylko w wyniku pokojowych rozmów, a gdy w toku rokowań nad jego zawarciem powstanie spór, to w jego rezultacie nie zostanie zawarty układ zbiorowy, lecz porozumienie kończące spór zbiorowy lub inne porozumienie związane z takim sporem.

Wykładnia ta nie dostrzega, że zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych¹ (dalej: RozwSpZbU), spór zbiorowy dotyczy w pierwszej kolejności warunków pracy i płac, a więc podstawowej materii układowej oraz, że stosownie do art. 4 ust. 2 tej ustawy, spór może dotyczyć treści układu zbiorowego lub innego porozumienia. Nie uwzględnia też art. 241³ § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązywanie kwestii spornych, jakie mogą powstać w trakcie rokowań układowych, następuje w trybie wynikającym z RozwSpZbU, chyba że strony uzgodniły własny tryb ich rozwiązywania. Z przytoczonych przepisów dostatecznie, jak się wydaje jasno, wynika, że rozwiązywanie sporu zbiorowego, jeśli w związku z rokowaniami nad zawarciem lub zmianą układu zbiorowego spór powstanie, jest elementem i jedną z metod szeroko rozumianych rokowań układowych².

¹ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123.

² Należy uznać, że w szerokim znaczeniu pojęcia rokowań używa kodeks pracy w art. 241²–241⁴.

Praktycznym skutkiem niedostrzegania związku ustawowej procedury rozwiązywania sporów zbiorowych z rokowaniami układowymi jest deprecjacja układów zbiorowych pracy i ich zastępowanie przez porozumienia kończące spór zbiorowy. Potwierdzeniem tego jest orzecznictwo sądowe zajmujące się częściej porozumieniami związanymi ze sporami zbiorowymi niż układami zbiorowymi.

2. POROZUMIENIA ZWIĄZANE ZE SPOREM ZBIOROWYM I INNE POROZUMIENIA ZBIOROWE W OBOWIĄZUJĄCYM STANIE PRAWNYM

Dominująca obecnie koncepcja porozumienia związanego ze sporem zbiorowym kształtowała się stopniowo. W szczególności część doktryny kwestionowała i nadal kwestionuje prawidłowość uznania porozumień związanych ze sporem zbiorowym, w tym kończących spór, za odrębną kategorię opartych na ustawie porozumień zbiorowych w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. albo, nie negując normatywnego charakteru i odrębności porozumień kończących rokowania lub mediacje (art. 9 i 14 RozwSpZbU), odmawia przypisania takiego charakteru porozumieniom postrajkowym, jako niemającym oparcia w ustawie (por. Lewandowski 1998, III/E 158-33, III/E 158-43, 44; Hajn 2000, 49–50; Wrątny 2002, 4; Makaruk 2007, 94; Hajn 2013, 173–174; Musiała 2013a, 635 i n.; Zieliński 2014, 35–39).

W doktrynie i orzecznictwie sądowym przeważał jednak pogląd, zgodnie z którym porozumienia związane ze sporami zbiorowymi, normujące prawa i obowiązki stron stosunku pracy, są osobnymi źródłami prawa pracy. W tej grupie poglądów wątpliwości nie budzi zakwalifikowanie porozumień kończących rokowania i postępowanie mediacyjne do źródeł prawa jako porozumień wyraźnie wskazanych w art. 9 i 14 RozwSpZbU. Szybko aprobatę uzyskał bowiem pogląd, że przewidziany w art. 9 k.p. wymóg oparcia określonego aktu prawnego na ustawie należy rozumieć jako konieczność co najmniej wymienienia określonego aktu przez ustawę (nazwania go przez ustawę) oraz wskazania podmiotu (organu) upoważnionego przez nią do jego wydania³, czy też przewidzenia przez ustawę możliwości zawarcia porozumienia, nawet bez sprecyzowania czego ma ono dotyczyć (Cudowski 1999, 40; Florek 2013, 110). Trudności rodził jednak fakt niewymienienia w RozwSpZbU porozumienia postrajkowego. Jednakże niemal nazajutrz po wejściu w życie zmiany art. 9 k.p., przyznającej porozumieniom zbiorowym opartym na ustawie charakter źródeł prawa pracy⁴, w wyroku z dnia 2 października 1996 r. (I PRN 72/96)⁵, Sąd Najwyższy uznał, że to, iż RozwSpZbU przewiduje *expressis verbis* jedynie porozumienia kończące rokowania oraz postępowanie

³ Postanowienie SN z dnia 28 maja 1998 r. (I PKN 138/98), OSNP 1999, nr 12, poz. 398 z aprobatą glosą L. Kaczyńskiego (Kaczyński 1999).

⁴ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110), weszła w życie 2 czerwca 1996 r.

⁵ Wyrok SN z dnia 2 października 1996 r. (I PRN 72/96), OSNAPiUS 1997, nr 7, poz. 115.

mediacyjne, nie wyklucza dopuszczalności zawierania porozumień kończących strajk. Również one, zdaniem Sądu, spełniają wymaganie „oparcia na ustawie”. W doktrynie uzasadniono analogiczne stanowisko wykładnią celowościową, przemawiającą za tym, że porozumieniu postrajkowemu należy nadać taki sam charakter, jak porozumieniu po zakończeniu rokowań czy mediacji (Florek 2010a, 36–39). Zapatrywanie to spotkało się z poparciem w późniejszych wypowiedziach doktryny i orzecznictwa (zob. np. Pisarczyk 2014, 641–645). Przedstawiono też dodatkową argumentację, zgodnie z którą art. 9 i art. 14 RozwSpZbU nie ograniczają w sferze temporalnej trwania koncyliacji ani mediacji. Mają one bowiem w płaszczyźnie czasowej charakter uniwersalny w tym sensie, że znajdują zastosowanie do wszelkich działań polubownych podejmowanych w ramach sporu zbiorowego. Dlatego porozumienia strajkowe i postrajkowe (zawierane w czasie trwania strajku albo kończące strajk lub akcję protestacyjną) mają w świetle art. 9 § 1 k.p. charakter źródeł prawa pracy. W rezultacie, zgodnie z tym zapatrywaniem, stosownie do okoliczności zaistniałych w konkretnym sporze będą one miały przymiot porozumienia koncyliacyjnego w rozumieniu art. 9 RozwSpZbU, jeśli do ich zawarcia doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 tej ustawy, jeśli zostały zawarte z udziałem mediatora (zob. Baran 2008, 452; Tomanek 2024, 374 i tam powołane orzecznictwo i doktryna). Stanowisko to jest odnoszone nie tylko do porozumień kończących strajk, lecz także do umów niekończących sporu zbiorowego zawieranych w jego toku na każdym etapie trwania sporu, również w czasie akcji protestacyjnej⁶. Uznano także, że źródłem prawa są porozumienia zawarte w ramach tzw. uzgodnionej procedury, tj. własnej procedury rozwiązywania sporu zbiorowego przyjętej przez jego strony. Nie ma bowiem rzeczowego uzasadnienia dla nadawania takiej umowie mniejszego znaczenia niż osiągniętej w ramach procedury ustawowej. Skoro jednak normatywny charakter porozumienia wymaga podstawy ustawowej, to należy przyjąć, że art. 9 lub 14 RozwSpZbU mają zastosowanie do każdego porozumienia kończącego spór zbiorowy, a nie tylko do porozumienia zawartego zgodnie z procedurą ustawową (Florek 2010b, 258). Z powołaniem się na ten pogląd Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 lipca 2020 r. (I PK 23/19)⁷ uznał, że porozumienie zbiorowe, zawarte wprawdzie po zakończeniu procedury mediacyjnej z art. 7–9 tej ustawy (realizowanej w obliczu strajku), jednak stanowiące kontynuację rozmów nad pierwotnym konfliktem, a jednocześnie modyfikujące porozumienie zawarte na podstawie art. 9 ustawy, powinno zostać zakwalifikowane jako mające oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Istotne znaczenie dla przypisywania porozumieniom zawieranim w toku lub na zakończenie sporu zbiorowego charakteru samodzielnej kategorii umów

⁶ Zob.: wyrok SN z dnia 24 września 2013 r. (III PK 88/12), OSNP 2014, nr 6, poz. 82; wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2014 r. (I PK 14/14), LEX nr 1500661; wyrok SN z dnia 16 października 2018 r. (I PK 16/18), LEX nr 2565880.

⁷ Wyrok SN z dnia 16 lipca 2020 r. (I PK 23/19), OSNP 2021, nr 4, poz. 38.

zbiorowych ma też pogląd wyrażony w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06)⁸, w którym Sąd Najwyższy uznał, że pojęcie oparcia na ustawie można rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Pogląd ten został wprawdzie wygłoszony w sprawie dotyczącej pakietu socjalnego zawartego pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, jednakże ze względu na ogólne odniesienie do porozumień zbiorowych służył w późniejszym orzecznictwie jako argument uzasadniający przyznanie normatywnego charakteru porozumieniom związanym ze sporami zbiorowymi. Dalej w tej kwestii poszedł Sąd Najwyższy w motywach powołanego wyżej wyroku z dnia 16 lipca 2020 r. (I PK 23/19), uznając że w pojęciu „inne porozumienia oparte na ustawie” nie chodzi o oparcie w rozumieniu wąskim, które sprowadza się do jednoznacznego upoważnienia ustawowego, lecz o oparcie w znaczeniu szerokim, które zasada się na funkcjonalności danej ustawy. W wypadku RozwSpZbU funkcjonalność ta wyraża się w jej celu, jakim jest zmniejszenie napięć między pracodawcą a pracownikami. Z kolei w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 sierpnia 2024 r. (I PSKP 15/24)⁹, Sąd Najwyższy, odwołując się do argumentacji w wyżej cytowanej sprawie I PK 23/19, stwierdził, że zwrot „innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych” należy rozumieć ekstensywnie. „Oparcie na ustawie” ma miejsce wówczas, gdy porozumienie daje się powiązać z całokształtem regulacji zawartej w danej ustawie.

Można twierdzić, że zarysowana wyżej ewolucja dominującego nurtu poglądów na charakter prawny porozumień związanych ze sporami zbiorowymi doprowadziła do sytuacji, w której każdą umowę zbiorową zawartą w jakimkolwiek momencie sporu należy uznać za inne niż układ zbiorowy porozumienie zbiorowe oparte na ustawie. Najogólniej rzecz biorąc, stanowisko to wynika z dążenia jego zwolenników do zapewnienia tym umowom charakteru skutecznego instrumentu załatwiania sporów zbiorowych. Warto dodać, że wpisuje się ono w szerszą tendencję do ekstensywnego interpretowania pojęcia „innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych”. W szczególności odnosi się to również, jak już wyżej wskazano, do zawieranych z inwestorem pakietów socjalnych oraz do kolejnych porozumień, zawieranych po zawarciu porozumienia o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, określających sytuację prawną pracowników w związku z pogorszeniem lub polepszeniem się sytuacji prawnej pracodawcy¹⁰. Wyrazem tej tendencji jest także wyrok SN z dnia 9 lipca 2015 r. (I PK 216/14)¹¹, w którym Sąd Najwyższy uznał normatywny charakter porozumienia zawartego przez pracodawcę i działające u niego związki zawodowe, przyznającego pracownikom

⁸ Uchwała SN (7) z dnia 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06), OSNP 2007, nr 3–4, poz. 38.

⁹ Wyrok SN z dnia 28 sierpnia 2024 r. (I PSKP 15/24), LEX nr 3749362.

¹⁰ Zob. wyżej przypis 8.

¹¹ Wyrok SN z dnia 9 lipca 2015 r. (I PK 216/14), LEX nr 1766112.

rekompensaty w zamian za wyrażenie zgody na odstąpienie od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd stwierdził, że pojęcie oparcia ustawowego dla porozumienia zbiorowego można rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia, nawet bez bliższego jego określenia. Wobec tego postanowienia przedmiotowego porozumienia zbiorowego mają charakter normatywny, bowiem określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Należy jednak zaznaczyć, że stanowisko orzecznictwa odnośnie do pojęcia „inne porozumienia zbiorowe oparte na ustawie” nie jest jednolite. W niektórych orzeczeniach Sąd Najwyższy opowiada się za bardziej restryktywną wykładnią art. 9 § 1 k.p., odmawiając waloru normatywnego porozumieniom zbiorowym, którym „brak jest jakiegokolwiek podstawy ustawowej”. Na przykład w uchwale składu 7 sędziów z dnia 27 października 2021 r. (III PZP 1/21)¹² Sąd Najwyższy stwierdził, że porozumienie zawarte między inwestorem zamierzającym nabyć akcje spółki, której akcjonariuszami są pracownicy, a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tej spółce, jako nieoparte na ustawie, nie stanowi źródła prawa pracy. W motywach tego orzeczenia wskazano, że w cyt. wyżej uchwale III PZP 2/06 normatywny charakter porozumienia został oparty na ustawie prywatyzacyjnej, natomiast w rozpoznawanej sprawie brak jest jakiegokolwiek podstawy ustawowej w rozumieniu art. 9 k.p. do zawarcia przedmiotowego porozumienia. W związku z tym Sąd przyjął, że takie porozumienie może być podstawą roszczeń pracownika na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Z podobnym uzasadnieniem w wyroku z dnia 7 grudnia 2012 r. (II PK 128/12)¹³, Sąd Najwyższy odmówił uznania za oparte na ustawie porozumienia w sprawie zasad objęcia postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy spółek zewnętrznych wskazanych w tym porozumieniu.

Na koniec charakterystyki poglądów doktryny i orzecznictwa w kwestii charakteru prawnego porozumień związanych ze sporami zbiorowymi i w ogólności innych porozumień zbiorowych ustalających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, warto wskazać na stanowisko judykatury, zgodnie z którym wystarczającą podstawę normatywności porozumień zbiorowych, w tym niemających szczególnego oparcia w przepisach ustawy zwykłej, stanowi art. 59 ust. 2 Konstytucji, który stwierdza prawo związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji do rokowań¹⁴. Stanowisko to znajduje także poparcie w doktrynie (Seweryński 2000, 111; Sanetra 1999, 12–13; Jaśkowski 2007, 80–83; Jaśkowski, Mąniewska 2023, 90). Zapatrywanie to zostało krytycznie ocenione w późniejszym

¹² Uchwała SN (7) z dnia 27 października 2021 r. (III PZP 1/21), OSNP 2022, nr 5, poz. 43.

¹³ Wyrok SN z dnia 7 grudnia 2012 r. (II PK 128/12), OSP 2013, nr 12, poz. 117.

¹⁴ Zob.: uchwała SN (7) z dnia 23 maja 2001 r. (III ZP 25/00), OSNAPiUS 2002, nr 6, poz. 134; wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004 r. (III PK 38/04), OSNP 2005, nr 4, poz. 55; wyrok SN z dnia 6 lutego 2006 r. (III PK 114/05), OSNP 2007, nr 1–2, poz. 2; wyrok SN z dnia 9 sierpnia 2006 r. (III PK 42/06), OSNP 2007, nr 17–18, poz. 244 z aprobowaną glosą B. Cudowskiego (Cudowski 2008).

orzecnictwie Sądu Najwyższego i doktrynie¹⁵. Zgodnie z tą krytyką, celem art. 59 ust. 2 Konstytucji jest zagwarantowanie wolności rokowań zbiorowych, a nie uzupełnianie rozdziału III ustawy zasadniczej (wyrok SN z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 128/12). Przepis ten, nie gwarantując prawa zawierania układów zbiorowych i innych porozumień, nie przesądza o ich charakterze (np. Florek 2013, 108).

Opisane wyżej poglądy doktryny i orzecnictwa, opowiadające się za szeroką wykładnią pojęcia „innych porozumień opartych na ustawie”, budzą wątpliwości z punktu widzenia przyjętego w polskim prawie systemu rokowań i porozumień (umów) zbiorowych. Opiera się on moim zdaniem na założeniu, że głównym źródłem autonomicznego umownego prawa pracy są układy zbiorowe pracy, które – zgodnie z art. 240 § 1 k.p. – mogą regulować ogół warunków, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy. Prawo dopuszcza jednak, jako wyjątek od zasady ogólnej właściwości układu zbiorowego w sferze regulacji stosunków pracy przez partnerów społecznych, zawieranie innych niż układy, lecz zajmujących tę samą pozycję w hierarchii aktów prawnych, porozumień zbiorowych regulujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy, pod warunkiem, że są one oparte na ustawie. Zważywszy na to, że ograniczają one zakres zastosowania układów zbiorowych, powinno to dotyczyć wyłącznie sytuacji określonych w ustawie w sposób wskazujący na wolę ustawodawcy przyznania porozumieniu charakteru innego niż układ normatywnego porozumienia zbiorowego i tylko w zakresie wyznaczonym przez ustawę. Z tych względów należy *de lege lata* uznać trafność poglądu, że warunek oparcia na ustawie powinien być rozumiany restryktywnie, jako określenie okoliczności, w których porozumienie może zostać zawarte, jego treści i stron (por. m.in.: Wrątny 2002, 4–6; Tomanek 2005; Musiała 2013b, 77–87). Zdecydowana większość porozumień uznawanych w doktrynie i orzecnictwie za normatywne spełnia te warunki.

Warunkom tym nie odpowiadają natomiast porozumienia związane ze sporem zbiorowym. Najważniejsze z nich, tj. porozumienie kończące strajk, a poza nim także porozumienia niekończące sporu, zawierane w czasie jego trwania, nie są nawet wymienione w ustawie, co samo w sobie wskazuje na to, że ustawodawca nie zamierzał przypisać porozumieniom związanym ze sporem zbiorowym charakteru osobnej kategorii umów normatywnych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych odwołuje się do rozważanych porozumień tylko wtedy, gdy od ich zawarcia lub niezawarcia zależy zakończenie lub kontynuowanie sporu w przewidzianym ustawą trybie. Wskazanie w ustawie porozumień kończących rokowania i mediacje służy więc ustaleniu procedury sporu, a nie kreowaniu osobnego typu umów nazwanych. Z tego właśnie względu odwołanie się do porozumienia postrajkowego było zbędne, ponieważ nie stanowi ono przesłanki dalszego postępowania w ramach ustawowej procedury załatwiania sporów zbiorowych.

¹⁵ Zob. np. uzasadnienie cyt. wyżej uchwały SN (7) z dnia 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06) oraz wyrok SN z dnia 7 grudnia 2012 r. (II PK 128/12), LEX nr 1284749.

Dlatego uzasadnione jest twierdzenie, że porozumienia kończące spory zbiorowe nie są odrębną kategorią opartych na ustawie porozumień zbiorowych, lecz mają charakter normatywnego porozumienia nazwanego jedynie wtedy, gdy zostaną zawarte w trybie i formie prawnej porozumienia będącego źródłem prawa, np. w formie układu zbiorowego pracy lub innej nazwanej umowy zbiorowej (Hajn 2000, 49–51; Wrątny 2002, 4–5). Możliwe jest także zakończenie sporu umową zbiorową o czysto obligacyjnym charakterze, zobowiązującą strony do zawarcia lub zmiany układu zbiorowego pracy lub innej normatywnej umowy zbiorowej o określonej w porozumieniu treści (Hajn 2013, 174–175). Przyjęcie, że porozumienia kończące spór zbiorowy są odrębną kategorią normatywnych aktów prawnych, prowadzi do wniosku, że np. spór zbiorowy powstały w toku rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy nie może się zakończyć podpisaniem układu, lecz konieczne jest zawarcie specjalnego porozumienia kończącego spór. Warto też zauważyć, że w odróżnieniu od układu zbiorowego pracy oraz większości innych nazwanych, wyraźnie określonych i uregulowanych w ustawie porozumień zbiorowych, RozwSpZbU nie statuuje warunku posiadania przez stronę związkową reprezentatywności w wypadku, gdy w sporze nie uczestniczą wszystkie organizacje związkowe. W efekcie niemające reprezentatywności strony sporu mogłyby porozumieniem związanym ze sporem zmienić obowiązujący układ zbiorowy lub inne nazwane porozumienie zbiorowe zawarte przez organizacje reprezentatywne¹⁶.

Jak się wydaje, opisane wyżej restryktywne stanowisko dotyczące innych niż układ opartych na ustawie porozumień zbiorowych najbardziej prawidłowo odzwierciedla zamierzony przez ustawodawcę system porozumień zbiorowych. W praktyce zamierzenie to (*ratio legis*) okazało się jednak trudne do zrealizowania.

Taki stan rzeczy wynika w pierwszej kolejności z ustawowej regulacji układów zbiorowych w kodeksie pracy. Przepisy te rezerwują pojęcie układu dla umów spełniających wymagania zawarte w dziale jedenastym kodeksu i jednocześnie niebędących innymi porozumieniami zbiorowymi opartymi za ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 tej ustawy. Z tego względu umowy zbiorowe niespełniające tych wymagań, ani niemające „oparcia na ustawie”, stają się porozumieniami nienazwanymi, których postanowienia dotyczące praw i obowiązków pracowników i pracodawców ze stosunku pracy nie mają charakteru przepisów prawa pracy i mogą być dochodzone jedynie w drodze skomplikowanego i niejasnego co do podstaw powództwa opartego na przepisach kodeksu cywilnego¹⁷. W stanowisku doktryny i orzecznictwa opowiadającym się za ekstensywną wykładnią pojęcia „oparcie na ustawie” widoczne jest dążenie do uchronienia pracowników przed taką konsekwencją.

¹⁶ Argumentację za wyżej przedstawionym charakterem porozumień kończących spór zbiorowy przedstawia szczegółowo M.J. Zieliński (Zieliński 2014).

¹⁷ Zob. np. uzasadnienie powołanej wyżej uchwały SN (7) z dnia 27 października 2021 r. (III PZP 1/21) oraz głosę do tego orzeczenia autorstwa M. Barańskiego (Barański 2023).

3. POROZUMIENIA ZWIĄZANE ZE SPORAMI ZBIOROWYMI I INNE POROZUMIENIA ZBIOROWE – UWAGI *DE LEGE FERENDA*

Rozwiązania opisanych wyżej problemów należy poszukiwać w wyraźnym uznaniu (usankcjonowaniu) przez ustawę, że – zgodnie ze standardami prawa międzynarodowego i w celu realizacji konstytucyjnego prawa do rokowań – wszelkie umowy na piśmie, określające warunki pracy i zawarte przez uprawnionych partnerów społecznych są, bez względu na ich nazwę, układami zbiorowymi. Podobne znaczenie należy również przypisać określeniu „układ zbiorowy pracy” w art. 59 ust. 2 Konstytucji (Hajn 2021, 65–66). W świetle międzynarodowego prawa pracy za uprawnionych partnerów należy uznać, oprócz pracodawców i ich organizacji, jedynie reprezentatywne organizacje związkowe pracowników, a w razie ich braku, jeśli prawo tak stanowi, także przez należycie wybranych i upoważnionych przedstawicieli pracowników. Ważnym i koniecznym warunkiem uznania umowy za układ zbiorowy powinno więc być posiadanie przez organizację związkową reprezentatywności rozumianej jako zdolność do reprezentowania pracowników ze względu na spełnienie określonych przez prawo cech zapewniających jej niezależność i możliwość wyrażania interesów reprezentowanej grupy pracowników. Wymaganie to powinno być spełnione niezależnie od tego, czy organizacja ta jest jedną z kilku organizacji pretendujących do reprezentowania pracowników, czy jedyną organizacją w danej jednostce rokowań. Istotne jest także odformalizowanie procedur zawierania i zmiany układów zbiorowych, w szczególności przez zastąpienie rejestracji notyfikacją połączoną z obowiązkiem złożenia tekstu układu organowi prowadzącemu rejestr. Jednocześnie pożądane byłoby odstąpienie od kontroli zgodności układu z prawem przez ten organ i uznanie za wystarczającą kontrolę sądową uruchamianą wnioskami podmiotów mających w tym interes prawny. Proponowana regulacja nie wykluczałaby ustalenia przez ustawę listy szczególnych układów zbiorowych, np. umów dotyczących zakładowego programu emerytalnego lub określających warunki pracy w wypadku kryzysu gospodarczego, których zawarcie i treść podlegałyby specjalnym wymaganiom (Hajn 2021, 59 i n. i tam powołane piśmiennictwo).

Postulowane uznanie każdej normującej warunki pracy umowy zbiorowej, zawartej przez reprezentatywną organizację związkową za układ zbiorowy, uprościłoby system normatywnych umów zbiorowych i pozwoliło zakończyć spory o ich charakter prawny. Przyczyniłoby się to również do zwiększenia roli rokowań zbiorowych w kształtowaniu warunków pracy. Spełniłoby również widoczne w opisanych wyżej poglądach orzecznictwa i doktryny dążenie do przyznania jak najszerszej grupie porozumień charakteru autonomicznych źródeł prawa pracy. Pozwoliłoby to także uznać porozumienia normatywne związane ze sporem zbiorowym za zawarcie lub zmianę układu zbiorowego pracy. W tym wypadku do istotnych warunków należy jednak zaliczyć uznanie w doktrynie i orzecznictwie,

że spór zbiorowy jest jedną z metod rokowań układowych oraz przyjęcie przez ustawę, że spór po stronie pracowniczej mogą prowadzić jedynie organizacje spełniające warunki reprezentatywności konieczne do zawarcia układu.

BIBLIOGRAFIA

- Baran, Krzysztof W. 2008. „Porozumienia zawierane w sporach zbiorowych jako źródła prawa pracy”. *Monitor Prawa Pracy* 9: 452–455.
- Barański, Michał. 2023. „Glosa do uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2021 r. (III PZP 1/21)”. *Orzecznictwo Sądów Polskich* 5: poz. 41.
- Cudowski, Bogusław. 1999. „Porozumienia zbiorowe”. W *Prawo pracy – z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji Tykocin 8–10 maja 1998*. Red. Walerian Sanetra. Białystok: Temida 2.
- Cudowski, Bogusław. 2008. „Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2006 r. (III PK 42/06)”. *Orzecznictwo Sądów Polskich* 7–8: poz. 81.
- Florek, Ludwik. 2010a. „Glosa do wyroków Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r. (I PK 235/07) oraz z dnia 2 kwietnia 2008 r. (II PK 261/07)”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1: 36–39.
- Florek, Ludwik. 2010b. *Ustawa i umowa w prawie pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Florek, Ludwik. 2013. „Charakter prawny porozumień zbiorowych”. W *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*. Red. Gertruda Uścińska. Warszawa: IPiSS.
- Hajn, Zbigniew. 2000. „Rola organizacji pracodawców w tworzeniu prawa pracy”. W *Źródła prawa pracy*. 39–50. Red. Ludwik Florek. Warszawa: Liber.
- Hajn, Zbigniew. 2013. *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Hajn, Zbigniew. 2021. „Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa”. *Państwo i Prawo* 5: 59–72.
- Jaśkowski, Kazimierz. 2007. „Porozumienia zbiorowe w prawie pracy”. W *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*. Red. Ludwik Florek. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Jaśkowski, Kazimierz. Eliza Maniewska. 2023. *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kaczyński, Lech. 1999. „Glosa do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1998 r. (I PKN 138/98)”. *Orzecznictwo Sądów Polskich* 11: poz. 206.
- Lewandowski, Henryk. 1998. „Komentarz do ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”. W *Prawo pracy*. Tom III. Red. Zbigniew Salwa. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze PWN.
- Makaruk, Anna. 2007. „Porozumienia zbiorowe jako źródło praw i obowiązków stron stosunku pracy”. W *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*. Red. Ludwik Florek. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Musiąła, Anna. 2013a. „Normatywny charakter porozumień zbiorowych zawartych w związku z rokovaniem, mediacją i strajkiem na tle ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”. *Monitor Prawa Pracy* 10(12): 635–639.
- Musiąła, Anna. 2013b. *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Pisarczyk, Łukasz. 2014. „Pokojowe (ireniczne) metody rozwiązywania sporów zbiorowych”. W *System prawa pracy*. Tom V: *Zbiorowe prawo pracy*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: LEX.
- Sanetra, Walerian. 1999. „Układy zbiorowe i inne porozumienia w świetle Konstytucji RP”. W *Prawo pracy – z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji Tykocin 8–10 maja 1998*. 9–24. Red. Walerian Sanetra. Białystok: Temida 2.

- Seweryński, Michał. 2000. „Porozumienia zbiorowe w prawie pracy”. W *Źródła prawa pracy*. 103–117. Red. Ludwik Florek. Warszawa: Liber.
- Tomanek, Artur. 2005. „Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04”. *Orzecznictwo Sądów Polskich* 7–8: poz. 87.
- Tomanek, Artur. 2024. „Komentarz do art. 9 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”. W *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wrątny, Jerzy. 2002. „Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 12: 2–6.
- Zieliński, Maciej J. 2014. Charakter normatywny tzw. porozumień strajkowych i postrajkowych. Glosa do wyroku SN z dnia 8 lipca 2014 r., I PK 312/2013, PiZS 2014/12/35-39.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123).
- Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110).

Orzecznictwo

- Wyrok SN z dnia 2 października 1996 r. (I PRN 72/96), OSNAPiUS z 1997 r., nr 7, poz. 115.
- Wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004 r. (III PK 38/04), OSNP 2005, nr 4, poz. 55.
- Wyrok SN z dnia 6 lutego 2006 r. (III PK 114/05), OSNP 2007, nr 1–2, poz. 2.
- Wyrok SN z dnia 9 sierpnia 2006 r. (III PK 42/06), OSNP 2007, nr 17–18, poz. 244.
- Wyrok SN z dnia 7 grudnia 2012 r. (II PK 128/12), OSP 2013, nr 12, poz. 117.
- Wyrok SN z dnia 24 września 2013 r. (III PK 88/12), OSNP 2014, nr 6, poz. 82.
- Wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2014 r. (I PK 14/14), LEX nr 1500661.
- Wyrok SN z dnia 9 lipca 2015 r. (I PK 216/14), LEX nr 1766112.
- Wyrok SN z dnia 16 października 2018 r. (I PK 16/18), LEX nr 2565880.
- Wyrok SN z dnia 16 lipca 2020 r. (I PK 23/19), OSNP 2021, nr 4, poz. 38.
- Wyrok SN z dnia 28 sierpnia 2024 r. (I PSKP 15/24), LEX nr 3749362.
- Uchwała SN (7) z dnia 23 maja 2001 r. (III ZP 25/00), OSNAPiUS 2002, nr 6, poz. 134.
- Uchwała SN (7) z dnia 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06), OSNP 2007, nr 3–4, poz. 38.
- Uchwała SN (7) z dnia 27 października 2021 r. (III PZP 1/21), OSNP 2022, nr 5, poz. 43.
- Postanowienie SN z dnia 28 maja 1998 r. (I PKN 138/98), OSNP 1999, nr 12, poz. 398.

*Monika Sowińska-Olek** <https://orcid.org/0009-0000-8625-4543>

DOPUSZCZALNOŚĆ UMOWNEGO OGRANICZENIA ZASADY WOLNOŚCI PRACY W UJĘCIU NEGATYWNYM

Streszczenie. Autorka dokonuje analizy pojęcia wolności pracy oraz zakazu pracy przymusowej i obowiązkowej, skupiając się na wolności pracy w jej ujęciu negatywnym. Negatywna wolność pracy związana jest z koncepcją pracy opierającą się na instytucji kontraktu, czyli więzi obligacyjnej zachodzącej pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Jak wynika z analizowanych w niniejszym opracowaniu przepisów, negatywna wolność pracy nie ma charakteru absolutnego i może podlegać określonym ograniczeniom. Celem artykułu jest zbadanie, czy ograniczenia te mogą mieć również charakter umowny. W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie autorka przeprowadza analizę zasady swobody kontraktowania oraz jej ograniczeń na gruncie prawa pracy i podejmuje próbę wskazania granic autonomii woli stron stosunku pracy w tym zakresie.

Słowa kluczowe: prawo do pracy, wolność pracy, zakaz pracy przymusowej, swoboda umów, rozwiązywanie stosunku pracy

THE ADMISSIBILITY OF CONTRACTUAL LIMITATION OF THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF WORK IN A NEGATIVE CONTEXT

Abstract. The author analyzes the concept of freedom of work and the prohibition of forced and compulsory labor, with a focus on the negative aspect of freedom of work. Negative freedom of work is associated with the concept of labor based on the institution of a contract, i.e., the obligational relationship between the employee and the employer. As demonstrated by the legal provisions analyzed in this study, negative freedom of work is not absolute and may be subject to certain limitations. The aim of the article is to explore whether these limitations can also take the form of contractual restrictions. To address this question, the author examines the principle of freedom of contract and its limitations within the framework of labor law, and attempts to identify the boundaries of the parties' autonomy of will in the context of employment relationships.

Keywords: right to work, freedom of work, prohibition of forced labor, freedom of contract, termination of the employment contract

* Uniwersytet Łódzki, msowinska@wpia.uni.lodz.pl



1. POJĘCIE WOLNOŚCI PRACY – UWAGI WPROWADZAJĄCE

Wolność pracy jest jedną z fundamentalnych wolności służących człowiekowi, stanowiących kluczowy aspekt aksjologiczny prawa pracy (Sobczyk 2015, 76). A. Sobczyk przyjmuje, że wolność człowieka stanowi „aksjologiczną podstawę prawa pracy” i jest „kluczem do zrozumienia wielu, jeśli nie większości, regulacji ustawowego prawa pracy” (Sobczyk 2015, 27), a wolność pracy stanowi jeden z warunków wolności i jest jednocześnie jej emanacją (Sobczyk 2015, 76).

Zdefiniowanie pojęcia „wolność pracy” wymaga określenia jego wzajemnych relacji z pojęciem „prawo do pracy”. W piśmiennictwie brak jest w tym zakresie jednolitego stanowiska. Zgodnie z pierwszym poglądem, prawo do pracy jest zasadniczo inną kategorią pojęciową niż wolność pracy; wolność pracy łączy się bowiem ze statusem negatywnym jednostki, a prawo do pracy z pozytywnym, tj. zakładającym uzyskanie pomocy w podjęciu zatrudnienia. Istotą prawa do pracy jest w tym ujęciu dostarczanie obywatelom przez władze państwowe pracy, podczas gdy istotą wolności pracy jest nieingerowanie w określoną sferę poczynañ obywatelskich¹.

Drugie stanowisko sprowadza się do przyjęcia, że wolność pracy jest logiczną konsekwencją prawa do pracy, a pojęcia te nie są przeciwstawne, tylko wzajemnie się uzupełniają (Zieliński 2003, 10–15). Ochrona wolności pracy nie może być rozumiana w kategoriach wolności wyłącznie negatywnej, ponieważ należy w niej widzieć „cechę pozytywną – możliwość realizacji prawa do pracy swobodnie wybranej dzięki państwowym gwarancjom” (Zieliński 2003, 10). Żadna wolność nie jest bowiem możliwa, jeżeli nie jest chroniona przez państwo (Zieliński 2003, 10), dlatego też państwo nie powinno ograniczać się jedynie do nieingerowania w decyzje podejmowane przez jednostkę, ale stwarzać także materialne warunki, które sprzyjałyby korzystaniu z wolności pracy (Zieliński 2003, 10–15). Wolność, na poziomie ochrony przez prawo pozytywne, nie różni się więc od prawa, co nie oznacza, że pojęcia te są tożsame (Sobczyk 2015, 56).

W świetle trzeciego poglądu, prezentowanego m.in. przez Z. Górala, wolność pracy traktowana jest jako składnik pojęcia „prawo do pracy”, które to pojęcie ma charakter złożony i nie można go sprowadzać do jednego prostego uprawnienia (Góral 2011, 81–82). K. Drzewicki podkreśla, że nie istnieje jednolite prawo człowieka do pracy, ale „szeroki agregat wolności, praw (uprawnień) i obowiązków państw” (Drzewicki 2012, 85). M. Matey wskazuje z kolei, że prawo do pracy występuje łącznie „z jego niezbędnymi, dopełniającymi komponentami: postulatem wolności pracy, jej swobodnego wyboru, charakteru pracy zgodnego z kwalifikacjami, wolności od dyskryminacji, dobrych warunków pracy, zarobku zapewniającego godziwą egzystencję pracownikowi i jego rodzinie, ochrony

¹ Szerzej o poglądach na temat sposobu definiowania pojęcia „wolność pracy” Góral (2011, 81–82; 1994, 122, 137).

trwałości zatrudnienia, równości szans promocji zawodowej itp.” (Matey 1991, 769). Zgodnie z tym ujęciem w skład prawa do pracy wchodzi zarówno uprawnienia o konotacji wolnościowej, jak i „uprawnienia sprzężone z obowiązkami innych podmiotów (zwłaszcza władzy publicznej) do określonych działań na rzecz podmiotu uprawnionego” (Góral 2011, 81).

Podzielając ostatnie z zaprezentowanych stanowisk, należy wskazać, że prawo do pracy, a co za tym idzie jego element składowy, jakim jest wolność pracy, znajduje swoje odzwierciedlenie zarówno na gruncie prawa krajowego, jak i międzynarodowego. Pomimo tego, że w dokumentach międzynarodowych stosowane jest pojęcie „prawo do pracy”, polski ustawodawca zrezygnował z tej terminologii i ani Konstytucja RP², ani kodeks pracy³ nie posługują się tą nazwą (Góral 2011, 75). Nie oznacza to jednak, że prawo do pracy na gruncie polskiego porządku prawnego nie występuje. W doktrynie przyjmuje się, że prawo to stanowi podstawową zasadę prawa pracy, która w polskich aktach normatywnych nie została wyrażona *explicite* i jej odkodowanie możliwe jest dopiero na podstawie analizy różnych unormowań, w tym międzynarodowych (Góral 2011, 78). Podstawowymi przepisami, z których można wywieść zasadę prawa do pracy, są art. 65 Konstytucji RP oraz art. 10 k.p.

W art. 65 Konstytucji RP *expressis verbis* została wyrażona zasada wolności pracy, będąca jednym z elementów prawa do pracy (Zieliński 2003, 15; Sobczyk 2015, 1). W piśmiennictwie wskazuje się, że konstrukcja art. 65 Konstytucji RP eksponuje element wolnościowy, nie kreując przy tym prawa podmiotowego (Sobczyk 2013a, 3). W tym miejscu warto zauważyć, że niektórzy przedstawiciele doktryny używają pojęcia „wolność” i „prawo” zamiennie (Krupa 2003, 104), a rozróżnienie praw i wolności uznają za „nieistotną zaszłość historyczną, podczas gdy ich treść jest taka sama” (Mik 1992, 37). A. Sobczyk podkreśla, że różnica pomiędzy wolnościami a prawami istnieje jedynie na poziomie aksjologicznym, a nie na poziomie mechanizmów prawa pozytywnego i odnosi się do sfery decyzji. Prawo przysługuje bowiem człowiekowi niezależnie od jego decyzji, natomiast wolność „występuje wtedy, gdy człowiek podejmuje decyzję, aby z niej nie skorzystać. Jeżeli jednak człowiek zamierza skorzystać z wolności, to jego relacja do innych podmiotów jest taka sama, jak w przypadku korzystania z prawa” (Sobczyk 2015, 58).

O „prawie” (a nie „wolności”) do wyboru zawodu stanowi art. 10 § 1 k.p., w świetle którego każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy i nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Zgodnie natomiast z §§ 2 i 3 ww. przepisu, państwo określa minimalną

² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483; dalej: Konstytucja RP).

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465; dalej: k.p.).

wysokość wynagrodzenia za pracę oraz prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.

Należy w tym miejscu wspomnieć również o art. 11 k.p., zgodnie z którym nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Przepis ten statuuje zasadę dobrowolności pracy, która wydaje się być podstawą prawa do pracy (Góral 1994, 139). W konsekwencji należy przyjąć, że zarówno art. 10 k.p., jak i 11 k.p. zawierają elementy prawa do pracy, rozumianego jako „prawo do zatrudnienia swobodnie wybranego, z gwarantowanym wynagrodzeniem minimalnym oraz z instytucjonalnymi gwarancjami pomocy w podjęciu zatrudnienia i z działaniem władz publicznych, których celem jest zwalczanie bezrobocia (odpowiednia polityka zatrudnienia)” (Góral 2011, 78).

Jak wskazuje H. Zięba-Załużka, błędem jest rozważanie zasady wolności pracy „tylko w kontekście zachowań wolnościowych lub jedynie w kategorii prostego prawa podmiotowego, a także ograniczenia się do jednej rodziny praw człowieka” (Zięba-Załużka 2006, 5). Badanie jej atrybutów wskazuje bowiem, że zasada ta została ukształtowana przez „normy rozproszone na różnych poziomach hierarchii prawnej, od prawa międzynarodowego poczynając, na krajowym kończąc” (Zięba-Załużka 2006, 5).

W ramach wolności pracy, która podobnie jak prawo do pracy jest pojęciem niejednorodnym, wyodrębnić można tzw. wolność pozytywną, tj. „wolność do” i negatywną, tj. „wolność od” (Zięba-Załużka 2006, 5). Pierwsza z nich przejawia się w możliwości wyboru rodzaju pracy (aspekt kwalitatywny), wyboru pracodawcy (aspekt podmiotowy), jak i decydowania o miejscu zatrudnienia (aspekt przestrzenny), druga natomiast sprowadzana jest do dobrowolności pracy, tj. zakazu pracy przymusowej lub obowiązkowej (Góral 2011, 8; Szewczyk 2002, 149; wyrok TK z dnia 23 czerwca 1999 r., K 30/98, OTK 1999, nr 5, poz. 101).

2. WOLNOŚĆ PRACY W UJĘCIU NEGATYWNYM

Negatywna wolność pracy związana jest z koncepcją pracy opierającą się na instytucji kontraktu, czyli więzi obligacyjnej zachodzącej pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Więzią obligacyjną łączącą pracownika z pracodawcą jest stosunek pracy, zdefiniowany w art. 22 k.p. Ewolucja stosunku pracy doprowadziła do ukształtowania go jako więzi prawnej, określanej mianem zobowiązaniowego stosunku prawa pracy. Taki charakter stosunku pracy wynika z obecnie obowiązującej w Polsce regulacji prawnej i jest ogólnie przyjęty w literaturze (Szubert 1964, 81 i n.). Także w judykaturze podkreśla się, że stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden zwany jest pracownikiem, a drugi pracodawcą (wyrok SN z dnia 7 października 2009 r., III PK 38/09, OSP 2010, nr 11, poz. 115).

W piśmiennictwie wskazuje się, że strony stosunku pracy są równorzędne, a cecha podporządkowania pracownika pracodawcy jest jedynie przejawem organizacyjnego charakteru przedmiotu świadczenia, jakim jest praca zorganizowana, co nie decyduje jednak o prawnej nierównorzędności stron. Istotą równorzędności jest bowiem brak podporządkowania podmiotów prawa, który polega na tym, że jedna ze stron nie może samodzielnie kształtować sytuacji prawnej drugiej strony (Sobczyk 2013b, 241–242). W konsekwencji pracodawca nie może zmusić pracownika do tego, aby kontynuował stosunek pracy wbrew swojej woli.

Wolność negatywna powinna być traktowana jako zasada prawna wyznaczająca sferę niezależności, która jest pozostawiona do uznania jednostki i w ramach której człowiek jest wolny od wszelkiej ingerencji oraz ma prawo dokonywać samodzielnych wyborów (Patulski 1992, 12). Wynikająca z idei niezależności jednostki i braku przymusu negatywna wolność pracy oznacza więc wolność człowieka w zakresie dysponowania „całością swoich zdolności i umiejętności, umożliwiających wykonywanie pracy i pobieranie z tego pożytków, w sposób wybrany przez siebie, przy założeniu, że nie szkodzi to innym” (Szewczyk 2002, 150). Istotą wolności pracy jest to, że „o pozostaniu w zatrudnieniu decyduje ten, kto z wolności korzysta, czyli pracownik” (Sobczyk 2015, 69).

Jak zostało wskazane powyżej, wolność pracy w ujęciu negatywnym sprowadzana jest do dobrowolności pracy, tj. zakazu pracy przymusowej lub obowiązkowej (Góral 2011, 139–140; Szewczyk 2002, 149). W doktrynie podkreśla się, że dobrowolność pracy stanowi podstawę prawa do pracy, ponieważ nie można mówić o realizacji tego prawa w sytuacji, gdy praca jest człowiekowi narzucana oraz wykonywana w warunkach przymusu. Przymus (obowiązek) pracy i prawo do pracy stanowią bowiem swoje zaprzeczenie (Góral 1994, 139).

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że chodzi tu o fizyczny lub psychiczny przymus pracy bądź nakaz o charakterze prawnym, który połączony jest z groźbą zastosowania określonych sankcji (Góral 1994, 140). Człowiek w takiej sytuacji pozbawiony jest możliwości decydowania o swojej zdolności pracy na skutek działania czynników zewnętrznych (Góral 1994, 140). Nie dotyczy to natomiast moralnego obowiązku pracy, który rozumiany jest jako powinność wykonywania pracy przez człowieka i akcentowany jest szczególnie silnie w społecznej nauce Kościoła, ani obowiązku ekonomicznego, który oznacza, że człowiek musi pracować, bowiem praca dostarcza mu niezbędnych do przeżycia środków utrzymania (Góral 1994, 139–140; Góral 2011, 88; Zieliński 2003, 11). W konsekwencji należy przyjąć, że przymus ekonomiczny jest co prawda obiektywnym ograniczeniem zasady wolności pracy (Patulski 1992, 19; Góral 2011, 88), także w jej ujęciu negatywnym, jego istnienie nie prowadzi jednak do naruszenia dobrowolności pracy (Bueno 2017, 467–469). Jak zauważa A. Patulski, przymus ekonomiczny nie stanowi przymusu pracy, ponieważ nie pochodzi bezpośrednio od innych ludzi czy państwa, lecz wynika z istniejącej sytuacji gospodarczej (Patulski 1992, 19). Ponadto przywołany autor podkreśla, że faktyczne ograniczenie możliwości podejmowania

swobodnej decyzji na skutek m.in. trudnej sytuacji majątkowej pracownika nie jest tożsame z brakiem możliwości wyboru (Patulski 1992, 30). Sytuacja, w której pracownik, wyłącznie ze względu na złą sytuację ekonomiczną, nie rozwiązuje łączącego go z pracodawcą stosunku pracy, nie może być więc zakwalifikowana jako praca przymusowa (Unterschütz 2013, 18), chyba że pracodawca takie przymusowe położenie pracownika wykorzystuje.

Analizując kodeksową regulację prawa do pracy, w doktrynie podkreśla się, że aspekt negatywny, czyli zakaz pracy przymusowej i obowiązkowej pośrednio wynika z treści art. 10 k.p. oraz art. 11 k.p., który statuuje zasadę dobrowolności pracy (Szewczyk 2002, 150–151). Jak zauważa A. Sobczyk, art. 11 k.p. nawiązuje do art. 65 ust. 2 Konstytucji RP, przy czym regulacja konstytucyjna jest szersza niż zakres przedmiotowy ww. przepisu. Przepis art. 11 k.p. dotyczy bowiem jedynie stosunku pracy, czyli zatrudnienia pracowniczego (Sobczyk 2023, 41).

G. Goździewicz i T. Zieliński wskazują, że art. 11 k.p. odnosi się wyłącznie do czynności nawiązujących stosunek pracy, a nie czynności związanych z pozostawaniem w tym stosunku. Do rozwiązania stosunku pracy nie jest bowiem konieczne zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika, ponieważ może ono nastąpić także na podstawie czynności jednostronnej. Niedopuszczalność zmuszenia pracownika do pozostawania w stosunku pracy wynika natomiast przede wszystkim z art. 10 § 1 k.p., rozumianego w ten sposób, że pracownik, który nie chce dłużej być zatrudniony u swojego pracodawcy, może rozwiązać łączący go z nim stosunek pracy (Goździewicz 2017, 103)⁴. Przeciwny pogląd, w mojej ocenie błędny, zdaje się prezentować m.in. M. Nałęcz, który wskazuje, że wyrażona w art. 11 k.p. zasada „obejmuje także zakaz przymusu pozostawania w zatrudnieniu, a więc przede wszystkim możliwość jednostronnego wypowiedzenia stosunku pracy” (Nałęcz 2023). Także J. Wratny twierdzi, że „zasada dobrowolności pracy obejmuje po stronie pracownika swobodę wyboru zawodu, pracodawcy, nawiązania stosunku pracy i pozostawania w nim oraz współkształtowania warunków pracy i płacy” (Wratny 2016, 28).

Zdaniem W. Perdeusa, art. 11 k.p. wyraża zasadę wolności pracy *sensu stricto*, którą należy odróżnić od zasady wolności pracy *sensu largo* obejmującą wolność wyboru zawodu, nawiązywania stosunku pracy i pozostawania w nim oraz swobodę wyboru miejsca pracy (Perdeus 2022, 120). Przywołany autor zauważa także, że gdy chodzi o wolność pozostawania w stosunku pracy, której art. 11 k.p. nie dotyczy, jej beneficjentem jest przede wszystkim pracownik, a swoboda dysponowania przez niego stosunkiem pracy wyraża się w możliwości rozwiązania tego stosunku w każdym czasie (z pewnymi ograniczeniami) (Perdeus 2022, 123).

Jak podkreśla Z. Góral, nie można utożsamiać regulacji zawartej w art. 11 k.p. z zasadą wyrażoną w art. 10 k.p. Pojęcie wolności pracy, w rozumieniu art. 10 k.p.,

⁴ Pogląd taki prezentują również m.in. Z. Góral (2009, 59); T. Bakalarz. S. Pochopień-Belka (2022, 90).

odnosi się bowiem bezpośrednio tylko do pracowników, art. 11 k.p. adresowany jest natomiast do obu stron stosunku pracy (Góral 2009, 57–58). Zdaniem przywołanego autora, przewidziana w art. 11 k.p. zasada dotyczy relacji między stronami konkretnej więzi prawnej, w której obie podejmują swobodną decyzję o nawiązaniu stosunku pracy i ukształtowaniu jego treści. Pracownik czyni to, korzystając z przysługującego mu prawa do pracy, a pracodawca – korzystając z prawa do swobodnego doboru pracowników. Przepis art. 11 k.p., w przeciwieństwie do art. 10 k.p., nie odnosi się więc do praw człowieka, a do stosunków prawnoprawnych (Góral 2009, 56).

Analizując relację pomiędzy art. 10 k.p. a 11 k.p., A. Sobczyk wskazuje natomiast, że art. 11 k.p., podobnie jak art. 10 k.p., „należy do aksjologii konstytucyjnej i wiąże się z nim w tym sensie, że dopełnia treścią zasadę wolności pracy” (Sobczyk 2023, 41).

Biorąc pod uwagę treść art. 10 § 1 k.p. i 11 k.p., naruszeniem zakazu pracy przymusowej lub obowiązkowej będzie więc zarówno ustanowienie obowiązku podjęcia pracy, jak i wywieranie nieuprawnionego nacisku na pozostawanie w stosunku pracy dobrowolnie nawiązanym (Góral 2011, 86). Nie można bowiem uznać, że pracą swobodnie wybraną jest taka, którą pracownik kontynuuje wbrew swojej woli (Góral 2011, 87).

Zakaz pracy przymusowej i obowiązkowej można pośrednio wyprowadzić również z art. 11¹ k.p. Zgodnie ze wskazanym wyżej przepisem pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jednym z dóbr osobistych chronionych prawnie na gruncie art. 11¹ k.p. jest wolność pracy (Szewczyk 2002, 229–230; Sobczyk 2015, 159). Jak wskazuje H. Szewczyk, w prawie pracy należy w sposób szczególny traktować zdolność człowieka do pracy jako nieodłączny składnik jego wolnej osobowości. Wolność pracy jest bowiem swobodą osobistą przypisywaną jednostce, dzięki której może ona decydować o swoim zatrudnieniu i która łączy się z możliwością decydowania o spożytkowaniu własnej pracy (Szewczyk 2002, 502). W konsekwencji w piśmiennictwie zauważa się, że art. 11¹ k.p. także może mieć zastosowanie w odniesieniu do pracy przymusowej (Lasocik, Rekosz-Cebula, Wieczorek 2014, 23).

3. OGRANICZENIA ZASADY WOLNOŚCI PRACY W UJĘCIU NEGATYWNYM

Zasada wolności pracy, także w jej ujęciu negatywnym, nie ma charakteru absolutnego i może podlegać pewnym ograniczeniom. Zgodnie z art. 65 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, a wyjątki określa ustawa. Obowiązek pracy może być nałożony jedynie przez ustawę.

Ograniczeniem zasady wolności pracy w ujęciu negatywnym będzie zarówno ustanowienie obowiązku podjęcia pracy, jak również brak swobody pracownika

w jego rozwiązaniu. Do przepisów ustawowych ograniczających zasadę wolności pracy należą przepisy dotyczące pracy w czasie stanu nadzwyczajnego, jak również pracy wykonywanej przez osoby odbywające karę ograniczenia wolności. Także przepisy kodeksu pracy oraz ustaw dotyczących innych niż umowa o pracę podstaw zatrudnienia pracowniczego w zakresie, w jakim normują zasady rozwiązywania stosunku pracy z inicjatywy pracownika, ograniczają w pewnym stopniu możliwość zakończenia tego stosunku pracy, a tym samym zasadę wolności pracy, co podyktowane jest koniecznością ochrony słusznego interesu pracodawcy. Swoistym ograniczeniem zasady wolności, nie prowadzącym jednak do naruszenia dobrowolności pracy, jest również przymus ekonomiczny, który sprawia, że pracownik nie może pozwolić sobie na zakończenie łączącego go z pracodawcą stosunku pracy.

W tym miejscu pojawia się pytanie o możliwość umownego ograniczania zasady wolności pracy poprzez wprowadzanie postanowień, które ograniczałyby swobodę pracownika w rozwiązaniu stosunku pracy. Odpowiedź na powyższe pytanie wymaga analizy zagadnienia zasady swobody kontraktowania i jej ograniczeń na gruncie prawa pracy.

Zasada swobody umów, uznawana zwykle za przejaw autonomii woli stron (Kaczyński 1997, 8), jest jedną z podstawowych zasad charakteryzujących stosunki zobowiązaniowe. Jak wskazał TK w wyroku z dnia 29 kwietnia 2003 r., zasada ta ma swoje konstytucyjne podstawy przede wszystkim w art. 31 Konstytucji RP i polega na możliwości wyboru własnego postępowania w dziedzinie składania oświadczeń woli kierowanych do innych osób. W szerokim znaczeniu zasada swobody umów obejmuje trzy aspekty, tj. swobodę decyzji co do zawarcia lub niezawarcia umowy, możliwość wyboru kontrahenta oraz możliwość swobodnego kształtowania treści umowy przez strony (wyrok TK z dnia 29 kwietnia 2003 r., SK 24/02, OTK-A 2003, nr 4, poz. 33). W piśmiennictwie podkreśla się również, że swoboda umów z istoty rzeczy wiąże się z inną wartością, jaką jest wolność (Kaczyński 1997, 13) oraz że jest ona „wynikającą z normy prawnej kompetencją podmiotów prawa do samodzielnego kształtowania ich zgodną wolą wzajemnych praw i obowiązków w granicach wyznaczonych przez obowiązujące normy prawne” (Wagner 1986, 13).

Nie budzi wątpliwości, że zasada swobody umów występuje także na gruncie prawa pracy⁵. B. Wagner zwraca jednak uwagę, że pomimo formalnego obowiązywania ww. zasady jej praktyczne znaczenie nie jest duże, co wynika z nadmiernej, wywołanej brakiem zaufania do pracowników i pracodawców, ingerencji państwa w „układanie” stosunków pracy. Ingerencja ta wyraża się przede wszystkim w stałej, nie zawsze uzasadnionej obiektywną potrzebą, tendencji do drobiazgowego normowania praw i obowiązków stron stosunku pracy (Wagner 2002, 381).

⁵ Odmienny pogląd zdaje się jednak prezentować A. Sobczyk (2015, 115).

T. Liszcz podkreśla z kolei, że swoboda umów w stosunkach pracy musi być bardziej ograniczona niż w cywilnoprawnych stosunkach zobowiązaniowych, a ograniczenie to winno być realizowane głównie za pomocą norm prawnych o charakterze semiimperatywnym, ponieważ w tym leży sens istnienia prawa pracy jako odrębnej gałęzi, chroniącej pracownika. Można jednak rozważyć, „czy wszystkie (niemal wszystkie) normy prawa pracy powinny mieć taki charakter oraz czy stopień szczegółowości naszego prawa pracy nie jest nadmierny” (Liszcz 2012, 191).

Jak wskazywał L. Kaczyński, zasadę swobody kształtowania treści stosunku pracy można wywieść z art. 353¹ k.c. oraz *a contrario* z art. 18 § 1 k.p. (Kaczyński 1997, 13). Zdaniem przywołanego autora art. 353¹ k.c., zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, będzie miał bowiem zastosowanie do stosunku pracy zgodnie z regułami przewidzianymi przez art. 300 k.p.⁶ Dopuszczalność stosowania art. 353¹ k.c. na gruncie prawa pracy potwierdził w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy⁷.

W literaturze przedmiotu zauważa się, że w odniesieniu do stosunków pracy pojęcie „ustawa”, o którym mowa w art. 353¹ k.c., obejmuje wszystkie źródła prawa pracy, które wskazane zostały w art. 9 k.p., tj. zarówno źródła powszechne, jak autonomiczne oraz niewymienione w tym przepisie ratyfikowane umowy międzynarodowe (Liszcz 2012, 181).

W tym miejscu pojawia się pytanie, czy obowiązywanie zasady swobody umów sprawia, że strony stosunku pracy mogą wprowadzić do umowy o pracę bądź innego aktu, na podstawie którego powstaje stosunek pracy, klauzule ograniczające możliwość jego rozwiązania przez pracownika. Przykładowo, jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę, to czy w umowie o pracę mogą znaleźć się postanowienia, zgodnie z którymi będzie on mógł wypowiedzieć tę umowę jedynie w enumeratywnie wymienionych w jej treści przypadkach.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że zasada swobody umów nie ma charakteru absolutnego, a zakres swobody uzgadniania przez strony treści stosunku pracy wyznacza przede wszystkim art. 18 § 1 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W doktrynie zauważa się, że użyty w art. 18 k.p. zwrot „postanowienia umów o pracę oraz innych aktów” należy rozumieć szeroko, jako wszelkie czynności pracownika i pracodawcy, które mają na celu kształtowanie treści stosunku pracy, tj. także aneksy, dodatkowe porozumienia itp. (Stelina 2023, 62). Warto zaznaczyć,

⁶ O odmiennych poglądach szeroko B. Bury (2017, 457–458).

⁷ Por. wyrok SN z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 371/01, OSNAPiUS 2004, nr 7, poz. 119, s. 309; wyrok SN z dnia 18 maja 2005 r., III PK 27/05, OSNAPiUS 2006, nr 9–10, poz. 141, s. 356.

że swoboda kontraktowa kształtuje się inaczej w przypadku umów o pracę, a inaczej w odniesieniu do pozostałych podstaw zatrudnienia pracowniczego. Swoboda stron pozaumownych stosunków pracy jest bowiem poddana dalej idącym niż w przypadku umów o pracę, ograniczeniom (Bury 2017, 456).

Przepis art. 18 k.p., statuujący zasadę uprzywilejowania pracownika, delimituje swobodę umów i jest podstawowym instrumentem prawnym ograniczenia swobody kontraktowania (Bury 2017, 456). Jak podkreśla B. Wagner, art. 18 k.p. dotyczy jedynie kolizji pomiędzy postanowieniami umowy bądź innego aktu, na podstawie którego powstaje stosunek pracy, a normami semiimperatywnymi. Przepis ten nie reguluje natomiast konsekwencji prawnych sprzeczności ww. postanowień z zasadami współżycia społecznego czy naturą stosunku pracy. Dlatego też, zdaniem autorki, ponieważ sprawy te nie są unormowane w przepisach prawa pracy, a dotyczą stosunku pracy, to należy przy ich ocenie odwołać się do przepisów kodeksu cywilnego (Wagner 2002, 365).

Uzasadnieniem dla wprowadzenia zawartej w art. 18 k.p. regulacji jest konieczność urzeczywistnienia naczelnej funkcji prawa pracy, jaką jest funkcja ochronna pracownika. Funkcja ta jest realizowana przez przepisy prawa pracy, które przedkładają indywidualny interes pracownika nad interes jego kontrahenta, tj. pracodawcy (Wagner 1986, 37). Zasada uprzywilejowania pracownika związana jest przede wszystkim z podfunkcją wyrównawczą, której celem jest łagodzenie faktycznych nierówności między pracownikiem a pracodawcą, a jej wprowadzenie podyktowane jest koniecznością ochrony pracownika jako słabszej ekonomicznie i socjalnie strony stosunku pracy (Bury 2017, 456). Głównym aspektem ww. podfunkcji jest ograniczenie skutków dysproporcji, które wynikają z rynkowych pozycji pracownika i pracodawcy, w sferze treści stosunku pracy (Skąpski 2006, 126–127). W związku z powyższym w piśmiennictwie zauważa się, że przewidziane w art. 18 k.p. ograniczenie swobody kontraktowania ma w rzeczywistości charakter pozorny, służy ono bowiem tak naprawdę, z punktu widzenia stosunków społeczno-ekonomicznych, faktycznej swobodzie (Bury 2017, 456).

W doktrynie podkreśla się również, że dopuszczenie zbyt dużej swobody stron w kształtowaniu stosunku pracy wbrew regulacji normatywnej mogłoby prowadzić do sytuacji, w której prawo pracy zbliżyłoby się do norm względnie obowiązujących, mogących zostać przez strony uchylone. Normy prawa pracy byłyby swoistymi postulatami ustawodawcy dotyczącymi kształtowania stosunków prawnych, a to stałoby w sprzeczności z podfunkcją wyrównawczą i opiekuńczą prawa pracy (Skąpski 2006, 245–246).

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że rozważając zagadnienie zakresu swobody kształtowania stosunku pracy zgodnie z wolą stron, a wbrew regulacji prawnej, powinno się brać pod uwagę nierównorzędną sytuację faktyczną pracodawcy i pracownika. Pracownik, który godzi się na zaproponowane przez pracodawcę warunki, często decyduje się na to, ponieważ pozostaje w sytuacji przymusowej związanej z koniecznością uzyskania dochodu, a nie ze względu na to,

że taka jest jego rzeczywista wola (Skąpski 2006, 248). Podzielając co do zasady powyższy pogląd, należy zaznaczyć, że ochronny charakter nie jest naturalną cechą prawa pracy, lecz wiąże się ze zjawiskiem nierównowagi podmiotów, która także nie jest naturalna i niezmienna (Jończyk 1995, 133). Jak słusznie podkreśla B. Wagner, przepisy prawa pracy wyznaczają model standardowego, typowego stosunku pracy i nastawione są na ochronę pracownika najbardziej jej potrzebującego, czyli najsłabszego ekonomicznie, socjalnie i intelektualnie. Dlatego też należałoby szerzej zróżnicować autonomię woli pracowników według rodzaju pracy, jej charakteru czy kwalifikacji zawodowych, co można uczynić m.in. poprzez rozszerzenie możliwości odejścia od ochronnych rygorów ustawowych na wniosek pracownika lub za jego zgodą (Wagner 2002, 378). Także L. Florek zauważa, że sytuacja pracowników na rynku pracy jest niekiedy silniejsza od sytuacji pracodawców, co dotyczy m.in. przedstawicieli niektórych zawodów (Florek 2010, 119). Powyższe stwierdzenie jest tym bardziej istotne, że dynamika polskiego rynku pracy to stopniowe przekształcanie się modelu rynku pracodawcy w rynek pracownika. W konsekwencji coraz częściej to pracownik ma decydujący wpływ na kształt łączącego go z pracodawcą stosunku pracy.

Na gruncie art. 18 § 1 k.p. pojawia się pytanie, co należy rozumieć przez postanowienia „nie mniej korzystne dla pracownika” i jakie znaczenie ma wola pracownika w kwalifikacji postanowień umowy według tego kryterium (Skąpski 2006, 245). M. Skąpski wskazuje, że stosowanie zasady uprzywilejowania wymaga porównania, na podstawie obiektywnych kryteriów i z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, statusu pracownika powstającego na podstawie umowy oraz statusu normatywnego. Obiektywna ocena polega więc na stosowaniu kryteriów miarodajnych dla wszystkich pracowników znajdujących się w tej samej sytuacji. Zdaniem przywołanego autora nie można jednak zawężać podstaw oceny obiektywnej jedynie do sytuacji zatrudnieniowej pracownika z pominięciem aspektów prywatnych. Obiektywne porównanie stanów prawnych stworzonych na podstawie postanowień umowy i norm prawa pracy powinno bowiem uwzględniać wszystkie okoliczności związane z daną osobą, a więc obok życia zawodowego także różne aspekty jej życia osobistego (Skąpski 2006, 247–248).

Przy ocenie korzystności postanowień umowy o pracę należy również brać pod uwagę, według T. Liszcz, „subiektywne przekonanie pracownika, poparte rzeczowymi argumentami”. Uwzględnienie subiektywnej oceny pracownika, co do korzystności danego postanowienia, wymaga jednak wnikliwego zbadania określonego przypadku, oparcie się bowiem jedynie na jego deklaracji mogłoby przekreślić ochronny walor art. 18 k.p. (Liszcz 2012, 184).

Jak podkreśla R. Sadlik, ocena korzystności danej regulacji dla pracownika „musi mieć charakter globalny, co oznacza, że w jej ramach dokonuje się pewnego bilansu zysków i strat, jakie niesie ona dla pracownika i jego interesów” (Sadlik 2009, 23). Dlatego też jeżeli możliwe korzyści dla pracownika przeważałyby nad ewentualnymi negatywnymi stronami umownej regulacji, to należałoby przyjąć,

że postanowienia umowy o pracę są globalnie dla niego korzystniejsze (Sadlik 2009, 23). Przeciwny pogląd prezentuje M. Skąpski, który stoi na stanowisku, że „dysproporcja pozycji pracownika i pracodawcy jest zbyt duża, a możliwości kontroli stosowania zasady uprzywilejowania zbyt ograniczone, aby dopuszczać możliwość porównywania korzystnego charakteru całokształtu umownego i ustawowego statusu pracowniczego, a nie pojedynczych postanowień umowy” (Skąpski 2006, 253).

4. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Biorąc pod uwagę poczynione rozważania, należy przyjąć, że nawet w sytuacji gdyby pracownik wyraził zgodę na wprowadzenie do umowy o pracę postanowienia, zgodnie z którym mógłby wypowiedzieć umowę jedynie w enumeratywnie wymienionych w jej treści przypadkach bądź postanowienia ograniczającego jego prawo do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, to postanowienia takie, jako mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, byłyby na podstawie art. 18 § 2 k.p. nieważne. Trudno bowiem uznać, że ograniczenie zasady wolności pracy w ujęciu negatywnym we wskazanych wyżej przypadkach mogłoby być dla pracownika co najmniej tak samo korzystne, jak przepisy prawa pracy. B. Wagner podkreśla, że ze względu na to, iż sposoby zakończenia stosunku pracy są w sposób wyczerpujący wymienione w przepisach prawa pracy, a ich katalog jest zamknięty, to niedopuszczalne i nieważne byłoby zarówno ich rozszerzanie, jak i wyłączenie któregoś z nich zgodną wolą stron (Wagner 1986, 147).

Ograniczenie prawa pracownika do rozwiązania stosunku pracy będzie niedopuszczalne także z punktu widzenia kryteriów wymienionych w art. 353¹ k.c. Jak wskazywał L. Kaczyński, kryteriami delimitacji zasady swobody kształtowania treści stosunku pracy jest bowiem, oprócz art. 18 § 1 k.p., także zgodność z właściwościami (naturą) stosunku pracy oraz zasadami współzycia społecznego, o których mowa w art. 353¹ k.c. (Kaczyński 1997, 13).

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że w przypadku sprzeczności umowy o pracę z ustawą zastosowanie znajdzie art. 18 § 2 k.p., a w przypadku jej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego lub właściwością (naturą) stosunku pracy – art. 58 § 2 lub § 3 k.c. (Florek 2012, 95). W art. 18 k.p. brak jest bowiem odniesienia do zasad współzycia społecznego, a art. 8 k.p. stanowi jedynie, że czynienie ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Zgodnie z art. 58 §§ 2 i 3 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, nieważna jest także czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Jeżeli nieważnością dotknięta jest tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

Podsumowując, należy podkreślić, że jak wskazuje A. Sobczyk, zasada wolności pracy w żaden sposób nie oznacza zakazu dysponowania przez pracownika przysługującą mu wolnością. Dysponowanie tą wolnością nie może mieć jednak charakteru nieograniczonego, podstawową funkcją prawa pracy jest bowiem ochrona pracownika, niekiedy nawet przed nim samym (Sobczyk 2015, 69 i n.).

BIBLIOGRAFIA

- Bakalarz, Tomasz. Sabina Pochopień-Belka. 2022. „Wolność pracy jako przesłanka ograniczająca swobodę kontraktowania – wybrane problemy”. *Roczniki Administracji i Prawa* 3(XXII): 85–98. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.2408>
- Bueno, Nicolas. 2017. „From the Right to Work to Freedom from Work: Introduction to the Human Economy”. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 33(4). <https://doi.org/10.54648/IJCL2017020>
- Bury, Beata. 2017. „Refleksje nad swobodą kontraktowania w umownym stosunku pracy”. *Monitor Prawa Pracy* 9: 454–460.
- Drzewicki, Krzysztof. 2012. „Prawo do pracy jako normatywy agregat międzynarodowej ochrony praw człowieka”. W *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*. 73–85. Red. Michał Seweryński, Jakub Stelina. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Florek, Ludwik. 2010. *Ustawa i umowa w prawie pracy*. Warszawa: Oficyna.
- Florek, Ludwik. 2012. „Swoboda umów w prawie pracy”. W *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*. 87–95. Red. Michał Seweryński, Jakub Stelina. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Goździewicz, Grzegorz. Tadeusz Zieliński. 2017. „Komentarz do art. 11 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Ludwik Florek. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Góral, Zbigniew. 1994. *Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Góral, Zbigniew. 2009. „Swoboda nawiązywania stosunku pracy jako jedna z podstawowych zasad prawa pracy”. W *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*. 55–67. Red. Zdzisław Niedbały, Michał Skąpski. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Góral, Zbigniew. 2011. *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Jończyk, Jan. 1995. *Prawo pracy*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Kaczyński, Lech. 1997. „Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji kodeksu pracy”. *Państwo i Prawo* 3: 8–21.
- Krupa, Zbigniew. 2003. „Zasada wolności pracy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej”. *Acta Universitatis Wrocławiensis. Przegląd Prawa i Administracji* LIII: 101–128.
- Lasocik, Zbigniew. Emilia Rekosz-Cebula. Łukasz Wieczorek. 2014. *Handel ludźmi do pracy przymusowej: mechanizmy powstawania i efektywne zapobieganie. Raport*. Warszawa–Sztokholm: Rada Państw Morza Bałtyckiego.
- Liszczy, Teresa. 2012. „Swoboda umów w prawie pracy”. W *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*. 175–191. Red. Michał Seweryński, Jakub Stelina. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.

- Matey, Maria. 1991. „Prawo do pracy”. W *Prawa człowieka. Model prawny*. 767–783. Red. Roman Wieruszewski. Wrocław–Warszawa–Kraków: Ossolineum.
- Mik, Cezary. 1992. *Zbiorowe prawa człowieka. Analiza krytycznej koncepcji*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.
- Nałęcz, Maciej. 2023. „Komentarz do art. 11 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Krzysztof Walczak. Warszawa: C.H.Beck.
- Patulski, Andrzej. 1992. *Wolność pracy – próba ujęcia wielopłaszczyznowego*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Perdeus, Wiesław. 2022. „Komentarz do art. 11 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I: *Art. 1–93*. 119–126. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sadlik, Ryszard. 2009. „Zakaz pogarszania sytuacji pracowników w klauzulach umownych”. *Monitor Prawa Pracy* 1: 23–26.
- Skąpski, Michał. 2006. *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*. Kraków: Kantor Wydawniczy Zakamycze.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2013a. *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*. Tom I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*. Warszawa: C.H.Beck.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2013b. *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*. Tom II: *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a ochrona konstytucyjnych praw i wolności człowieka*. Warszawa: C.H.Beck.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2015. *Wolność pracy i władza*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2023. „Komentarz do art. 11 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. 40–42. Red. Arkadiusz Sobczyk. Warszawa: C.H.Beck.
- Stelina, Jakub. 2023. „Komentarz do art. 18 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. 62–67. Red. Arkadiusz Sobczyk. Warszawa: C.H.Beck.
- Szewczyk, Helena. 2002. „Zakres pojęcia «wolność» w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy (zarys problematyki)”. *Studia Prawnicze* 1: 145–165. <https://doi.org/10.37232/sp.2002.1.8>
- Unterschütz, Joanna. 2013. „Zakaz powierzania pracy cudzoziemcowi w warunkach szczególnego wykorzystania. Krok w kierunku penalizacji pracy przymusowej?”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2: 17–23.
- Wagner, Barbara. 1986. *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Wagner, Barbara. 2002. „O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze”. W *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*. 359–381. Red. Maria Matey-Tyrowicz, Lesław Nawacki, Barbara Wagner. Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Wrątny, Jerzy. 2016. *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: C.H.Beck.
- Zieliński, Tadeusz. 2003. „Prawo do pracy – problem konstytucyjny”. *Państwo i Prawo* 1: 3–16.
- Zięba-Załućka, Halina. 2006. „Prawo do pracy jako przedmiot regulacji konstytucyjnych”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2: 2–8.

Orzeczenia

- Wyrok TK z dnia 23 czerwca 1999 r., K 30/98, OTK 1999, nr 5, poz. 101.
- Wyrok TK z dnia 29 kwietnia 2003 r., SK 24/02, OTK-A 2003, nr 4, poz. 33.
- Wyrok SN z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 371/01, OSNAPiUS 2004, nr 7, poz. 119, s. 309.
- Wyrok SN z dnia 18 maja 2005 r., III PK 27/05, OSNAPiUS 2006, nr 9–10, poz. 141, s. 356.
- Wyrok SN z dnia 7 października 2009 r., III PK 38/09, OSP 2010, nr 11, poz. 115, s. 813.

*Dagmara Skupień** <https://orcid.org/0000-0003-3620-5377>

NALEŻYTA STARANNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA PRAW CZŁOWIEKA W ŚWIELE DYREKTYWY 2024/1760

Streszczenie. Działalność gospodarcza prowadzona z poszanowaniem praw człowieka i środowiska naturalnego to ideał, do urzeczywistnienia którego zmierzają organizacje międzynarodowe, takie jak ONZ i MOP. W ciągu ostatnich lat problematyka zrównoważonego rozwoju stała się przedmiotem szczególnego zainteresowania Unii Europejskiej. Artykuł koncentruje się na obowiązkach przedsiębiorstw w zakresie ochrony praw człowieka w sferze zatrudnienia, objętych zakresem dyrektywy UE 2024/1760 i konsekwencjach nieprzestrzegania tych obowiązków. Analiza dotyczy w szczególności katalogu praw człowieka w stosunkach zatrudnienia, które są przedmiotem ochrony w omawianej dyrektywie.

Słowa kluczowe: dyrektywa 2024/1760, Międzynarodowa Organizacja Pracy, należyta staranność, prawa człowieka

DUE DILLIGENCE OF ENTEPRISES CONCERNING RESPECT OF HUMAN RIGHTS UNDER DIRECTIVE 2024/1760

Abstract. Economic activity which respects human rights and the environment is an ideal that international organizations, such as the UN and the ILO, aim to make a reality. In recent years, the issue of sustainable development has become of particular interest for the European Union. This article focuses on companies' obligations to protect human rights in the sphere of work, covered by the subject of EU Directive 2024/1760, and the consequences of non-compliance with these obligations. In particular, the catalogue of human rights in labour relations which are the subject of protection in this Directive is analysed.

Keywords: directive 2024/1760, due diligence, human rights, International Labour Organisation

* Uniwersytet Łódzki, dskupien@wpia.uni.lodz.pl



© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
Received: 31.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 07.04.2025. Accepted: 16.04.2025.

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Działalność gospodarcza ma charakter zarobkowy¹, a osiąganie zysku jest wskaźnikiem dobrego rozwoju przedsiębiorstwa i głównym celem jego funkcjonowania. Niemniej jednak, przedsiębiorcy, koncentrując się na efektach ekonomicznych, nie powinni ignorować takich aspektów jak dobro wspólne oraz poszanowanie praw człowieka i środowiska naturalnego. Powinności przedsiębiorstw wobec społeczeństwa i ludzi pracy były przedmiotem społecznej nauki Kościoła katolickiego, omawianej przez Panią Profesor Teresę Wykę w Jej publikacjach (zob. np. Wyka 2015a, 443–459; Wyka 2015b, 121–130; Wyka 2011, 454–458).

O obowiązku działania podmiotów gospodarczych na rzecz dobra wspólnego pisał już Leon XIII w encyklice *Rerum novarum* (Leon XIII 1891; zob. szerzej np. Sylwestrzak 2012, 317–321), a o społecznej funkcji własności prywatnej – Jan XXIII w encyklice *Mater et magistra* (Jan XXIII 1961). W stulecie wydania encykliki *Rerum novarum* za postrzeganiem przedsiębiorstwa jako wspólnoty ludzi opowiedział się Jan Paweł II w encyklice *Centesimus annus* (Jan Paweł II 1991, 28). Z kolei w encyklice *Laborem exercens* Jan Paweł II podkreślał, że w procesie pracy człowiek nie może utracić swojej godności (szeroko na ten temat Wyka 2011, 454–458). Praca nie może prowadzić do jego wyzysku czy stanowić środka ucisku ludzi. Nade wszystko praca jest „dla człowieka”, a nie człowiek „dla pracy” (Jan Paweł II 1981, 8; zob. Seweryński 2011, 333–334). W encyklice *Laborem exercens* dokonane też zostało rozróżnienie na bezpośrednich i pośrednich pracodawców, z uwzględnieniem w tej drugiej kategorii między innymi międzynarodowych grup przedsiębiorstw (por. Sylwestrzak 2012, 328). Jan Paweł II zwrócił uwagę na doniosłą rolę pośrednich pracodawców w wyrównywaniu poziomów życia pomiędzy mniej i bardziej uprzemysłowionymi państwami świata oraz przeciwdziałaniu wyzyskowi pracowników w ramach łańcuchów dostaw i podwykonawstwa (Jan Paweł 1981, 21–22).

Powinność popierania i przestrzegania praw człowieka spoczywa nie tylko na rządach i instytucjach państwowych, ale też na ludziach, mających w tym zakresie obowiązki zarówno w stosunku do innych osób, jak i do całej społeczności (zob. np. Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych ONZ; dalej: MPPGSiK, Preambuła, Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169). Mimo aktywnych działań prowadzonych w ramach organizacji międzynarodowych sytuacja w sferze przestrzegania praw człowieka w zatrudnieniu nadal jest jednak daleka od ideału.

Jak wynika z raportu MOP (ILO 2022, 3), 63% odnotowanych przypadków stosowania pracy przymusowej w różnych państwach na świecie miało miejsce w sektorze prywatnych przedsiębiorstw. Zdaniem Komisji Europejskiej (dalej: KE),

¹ Por. art. 3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 236, 1222, 1871 ze zm.).

niekorzystny wpływ działalności przedsiębiorstw polega w szczególności na stosowaniu pracy przymusowej, pracy dzieci, a także nieodpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wyzysku pracowników, a w sferze środowiska naturalnego obejmuje między innymi emisję gazów cieplarnianych, zanieczyszczenie lub utratę różnorodności biologicznej, a także degradację ekosystemów (KE 2022).

Ambicją Unii Europejskiej (UE) jest nie tylko zwalczanie negatywnych zjawisk w sferze zatrudnienia w ramach działalności przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw z siedzibą w UE, ale i poprawa sytuacji w zakresie przestrzegania praw człowieka i ochrony środowiska naturalnego w innych częściach świata, poprzez objęcie unijnymi regulacjami prawnymi również podwykonawców i inne podmioty w łańcuchu dostaw w państwach trzecich oraz podmioty gospodarcze z siedzibą poza UE, lecz działające na jej terytorium. Zwalczanie dyskryminacji, pracy przymusowej i pracy dzieci oraz promowanie praw pracowniczych w relacjach handlowych UE z innymi państwami to jedno z priorytetów Planu działania UE dotyczącego praw człowieka i demokracji na lata 2020–2024 (KE 2020). Unia Europejska czerpie w tym zakresie z dorobku organizacji międzynarodowych – zarówno konwencji międzynarodowych przyjętych pod egidą ONZ i MOP, jak i globalnych wytycznych dla przedsiębiorstw (UN 2011; OECD 2024).

Skutecznemu przeciwdziałaniu i zwalczaniu niekorzystnych skutków zaistniałych w wyniku naruszenia praw człowieka, w tym praw pracowniczych, oraz w związku z naruszeniami wymagań w zakresie środowiska naturalnego przez przedsiębiorstwa, ma służyć dyrektywa 2024/1760 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz zmieniająca dyrektywę (UE) 2019/1937 i rozporządzenie (UE) 2023/2859 (dalej: dyrektywa 2024/1760, Dz. Urz. UE L z dnia 5 lipca 2024 r.). Dyrektywa ta dotyczy dużych przedsiębiorstw spełniających kryteria w niej wskazane (zob. art. 2), zarówno utworzonych zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego UE, jak i państwa trzeciego. Komisja Europejska oszacowała, że dyrektywa 2024/1760 będzie miała zastosowanie do ok. 13 000 przedsiębiorstw mających siedzibę w UE i ok. 4000 przedsiębiorstw z siedzibą w państwie trzecim (KE 2022).

Akt ten stanowi kontynuację wcześniejszych działań UE. Cele ochrony praw człowieka, w tym praw pracowniczych, są realizowane między innymi w oparciu o dyrektywy: 2014/95/UE², 2011/36/UE³, 2009/52/WE⁴, jak również w oparciu

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy (Dz. Urz. UE L 330 z dnia 15 listopada 2014 r., s. 1–9).

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar, zastępująca decyzję ramową Rady 2002/629/WSiSW (Dz. Urz. UE L 101 z dnia 15 kwietnia 2011 r., s. 1–11).

⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców

o umowy bilateralne zawierane przez UE z państwami trzecimi (Tyc 2021). Ochronie praw człowieka w zatrudnieniu służy też rozporządzenie 2024/3015⁵. Warto też wskazać na rekomendowaną przez KE do wdrożenia przez przedsiębiorców międzynarodową normę ISO 2600 dotyczącą społecznej odpowiedzialności biznesu (KE 2011, 16).

Uchwalenie dyrektywy 2024/1760 było w szczególności podyktowane nieskutecznością tzw. miękkiego prawa – kodeksów dobrych praktyk, strategii przedsiębiorstw czy też tzw. społecznej i zielonej sprawozdawczości. Jak wskazała KE, dobrowolne działania nie przyniosły poprawy na dużą skalę we wszystkich sektorach, w związku z czym negatywne skutki zewnętrzne produkcji i konsumpcji w UE są obserwowane zarówno w UE, jak i poza nią (KE 2022).

Przed przyjęciem dyrektywy 2024/1760 obowiązki podmiotów gospodarczych w sferze należytej staranności wprowadzone zostały w niektórych państwach członkowskich, jak Francja czy Niemcy. We Francji ustanowiono w stosunku do grup przedsiębiorstw, spełniających określone w przepisach kryteria, obowiązek opracowywania planu należytej staranności (*plan de vigilance*). Opracowanie planów miało w założeniu wspierać ochronę przed poważnymi naruszeniami praw człowieka i podstawowych wolności, jak również poważnymi zagrożeniami dla zdrowia, bezpieczeństwa ludzi lub środowiska naturalnego (Sachs 2017, 380 i n., Zbucka-Gargas 2024, 130)⁶. Wskutek przyjęcia ustawy we Francji, zainicjowana została praktyka opracowywania planów w grupach objętych zakresem wspomnianych przepisów (zob. Sherpa 2025). Z kolei w Niemczech w 2021 r. uchwalono ustawę dotyczącą obowiązku staranności przedsiębiorstw w zakresie unikania naruszeń praw człowieka w łańcuchach dostaw (*Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten*, BGBl. I S. 2959). Powyższe ustawy z jednej strony stanowiły inspirację dla prawodawcy unijnego. Jednak, z drugiej strony, przyjmowanie regulacji krajowych w zakresie należytej staranności wywoływało obawy co do zróżnicowanego poziomu ochrony przed naruszeniami w państwach członkowskich i przyspieszyło przyjęcie norm minimalnych w tym zakresie na poziomie UE (KE 2022).

Rozważania zawarte w niniejszym artykule koncentrują się na obowiązkach przedsiębiorstw w zakresie należytej staranności, dotyczącej zrównoważonego rozwoju, ustanowionych na mocy dyrektywy 2024/1760, ze szczególnym uwzględnieniem obowiązków dotyczących poszanowania praw człowieka w sferze zatrudnienia oraz instrumentów prawnych zapewniających skuteczną realizację

zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz. Urz. UE L 168 z dnia 30 czerwca 2009 r., s. 24–32).

⁵ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/3015 z dnia 27 listopada 2024 r. w sprawie zakazu produktów wytwarzanych z wykorzystaniem pracy przymusowej na rynku unijnym i zmiany dyrektywy (UE) 2019/1937 (Dz. Urz. UE L 2024/3015 z dnia 12 grudnia 2024 r.).

⁶ Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, JORF n° 0074 z dnia 28 marca 2017 r.

tych obowiązków. Przedmiotem analizy jest również kwestia określenia zakresu przedmiotowego ochrony w zakresie praw człowieka w zatrudnieniu. Przepisy dyrektywy 2024/1760 nie są w tym zakresie wystarczająco precyzyjne.

2. POJĘCIE NIEKORZYSTNEGO SKUTKU

Kluczowe w dyrektywie 2024/1760 pojęcie niekorzystnego skutku zostało odrębnie zdefiniowane w odniesieniu do środowiska naturalnego oraz do naruszeń praw człowieka. Niekorzystny skutek dla środowiska oznacza niekorzystny skutek wynikający z naruszenia zakazów i obowiązków wymienionych w części I sekcji 1 pkt 15 i 16 oraz w części II załącznika do tej dyrektywy, z uwzględnieniem przepisów krajowych związanych z postanowieniami wymienionych tam aktów prawnych (art. 3 ust. 1 pkt b dyrektywy 2024/1760).

W świetle art. 3 ust. 1 pkt c lit. i dyrektywy 2024/1760, niekorzystny skutek dla praw człowieka oznacza skutek dla osób wynikający po pierwsze z naruszenia jednego z praw człowieka (lub zakazu) wymienionych w części I sekcji 1 załącznika do dyrektywy 2024/1760, ustanowionych w konwencjach międzynarodowych wymienionych w części I sekcji 2 załącznika do dyrektywy. Po drugie, zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt c lit. ii wspomnianej dyrektywy, jest to również niekorzystny skutek dla osób wynikający z naruszenia prawa człowieka, które nie zostało wymienione w części I sekcji 1 załącznika do dyrektywy, lecz zostało ustanowione w konwencjach dotyczących praw człowieka wymienionych w części I sekcji 2 załącznika do dyrektywy. Jednakże, w drugim przypadku, aby można było zakwalifikować dany skutek jako skutek niekorzystny dla praw człowieka, muszą zostać łącznie spełnione trzy warunki, a mianowicie: dane prawo człowieka może być naruszone przez przedsiębiorstwo lub podmiot prawny; jego naruszenie bezpośrednio narusza interes prawny chroniony w aktach prawnych dotyczących praw człowieka wymienionych w części I sekcji 2 załącznika do dyrektywy; dane przedsiębiorstwo mogło racjonalnie przewidzieć ryzyko wywarcia wpływu na takie prawo człowieka, z uwzględnieniem okoliczności, w tym charakteru i zakresu działalności biznesowej przedsiębiorstwa i jego łańcucha działalności, cech danego sektora gospodarki oraz kontekstu geograficznego i operacyjnego.

W art. 3 ust. 1 pkt l dyrektywy 2024/1760 wyodrębniono również „dotkliwy niekorzystny skutek”, które to pojęcie oznacza skutek szczególnie znaczący ze względu na swój charakter, taki jak skutek, który pociąga za sobą utratę życia, zdrowia lub wolności osób lub ze względu na swoją skalę, zakres lub nienaprawialny charakter, z uwzględnieniem jego wagi. Wyróżnienie kwalifikowanej formy niekorzystnego skutku ma znaczenie z punktu widzenia zakresu obowiązków w odniesieniu do należytej staranności.

3. OBOWIĄZKI PRZEDSIĘBIORSTW

Obowiązki przedsiębiorstw wynikające z dyrektywy 2024/1760 polegają na uwzględnianiu należytej staranności w politykach przedsiębiorstwa i jego systemach zarządzania ryzykiem, identyfikowaniu i ocenie rzeczywistych i potencjalnych niekorzystnych skutków dla praw człowieka i środowiska oraz w razie potrzeby hierarchizowaniu zidentyfikowanych rzeczywistych i potencjalnych niekorzystnych skutków, w oparciu zwłaszcza o kryterium ich dotkliwości, zapobieganiu skutkom potencjalnym oraz usuwaniu rzeczywistych niekorzystnych skutków i minimalizowaniu ich zasięgu. Przedsiębiorstwa obowiązane są w pierwszej kolejności zaradzić wystąpieniu dotkliwych niekorzystnych skutków. Podmioty gospodarcze zostają na mocy dyrektywy 2014/1760 zobowiązane do monitorowania skuteczności prowadzonej przez siebie polityki należytej staranności i podejmowanych w tym zakresie działań, jak również do podawania informacji na ten temat do wiadomości publicznej.

Realizacja obowiązków w zakresie objętym omawianą dyrektywą powinna się opierać na konstruktywnej współpracy przedsiębiorstw z interesariuszami. Są oni rozumiani szeroko – przede wszystkim jako pracownicy przedsiębiorstwa, pracownicy jego jednostek zależnych, związki zawodowe i przedstawiciele pracowników oraz konsumenci. Są to również inne osoby, grupy, społeczności lub podmioty, na których prawa lub interesy mają lub mogą mieć wpływ produkty, usługi i działalność danego przedsiębiorstwa, jego jednostek zależnych i jego partnerów biznesowych, w tym pracownicy, związki zawodowe i przedstawiciele pracowników partnerów biznesowych przedsiębiorstwa, krajowe instytucje zajmujące się prawami człowieka i środowiskiem, organizacje społeczeństwa obywatelskiego, których cele działalności obejmują ochronę środowiska oraz upoważnieni przedstawiciele tych osób, grup, społeczności lub podmiotów (por. art. 3 ust. 1 pkt n dyrektywy 2024/1760).

Warto zwrócić w szczególności uwagę na obowiązek konsultacji z przedstawicielami pracowników wszystkich elementów polityki należytej staranności, takich jak w szczególności kodeksy postępowania. Doświadczenia przedsiębiorstw francuskich pokazują, że ustalenie strategii przeciwdziałania niekorzystnym skutkom następuje z udziałem partnerów społecznych, w tym z udziałem europejskich bądź światowych rad pracowników (Sherpa 2025).

4. PRAWA CZŁOWIEKA I ZAKAZY W SFERZE ZATRUDNIENIA

W wykazie umieszczonym w części I załącznika do dyrektywy 2024/1760 zawarto prawa podstawowe i zakazy wynikające z aktów prawa międzynarodowego o globalnym charakterze, to jest paktów i konwencji ONZ oraz fundamentalnych konwencji MOP. Wiele z wyrażonych w załączniku praw i zakazów może zostać

naruszonych w kontekście zatrudnienia. Wymieniono w szczególności prawo do życia oraz zakaz tortur i okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania, zakaz pracy przymusowej oraz stosowania w miejscu pracy wszelkich form niewolnictwa, skrajnych przypadków wyzysku ekonomicznego lub wykorzystywania seksualnego i poniżania lub handlu ludźmi, jak również zakaz zatrudniania dzieci poniżej 15. roku życia oraz stosowania najgorszych form pracy wobec dzieci.

Wykazem są też objęte: zakaz ingerencji w wolność myśli, sumienia i wyznania, zakaz nierównego traktowania w zakresie zatrudnienia, w tym w sferze wynagrodzeń oraz zakaz dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe lub społeczne, rasę, kolor skóry, płeć, religię bądź poglądy polityczne.

Omawiana lista obejmuje też podstawowe prawa z zakresu zbiorowych stosunków zatrudnienia, a mianowicie prawo do organizowania się i prawo do rokowań zbiorowych. Doprecyzowano, że prawa te uwzględniają prawo do tworzenia związków zawodowych lub przystępowania do nich, a realizacja tego prawa i członkostwo w związkach nie może być wykorzystywane jako powód do nieuzasadnionej dyskryminacji lub działań odwetowych. Wskazano też, że związki zawodowe mają swobodę działania zgodnie ze swoimi statutami i regulaminami bez ingerencji władz oraz przysługuje im prawo do strajku i prawo do rokowań zbiorowych.

Katalog zawiera także prawa tzw. II generacji (por. Orzeszyna, Skwarzyński, Tabaszewski 2022, 59–61), których realizacja jest w dużej mierze uzależniona od sytuacji społecznej i gospodarczej w danym państwie, takie jak prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w tym godziwego zarobku i odpowiedniej płacy zapewniającej utrzymanie na minimalnym poziomie dla pracowników oraz odpowiedni dochód zapewniający utrzymanie na minimalnym poziomie dla osób prowadzących działalność na własny rachunek i małych gospodarstw rolnych, który te osoby i gospodarstwa otrzymują w zamian za swoją pracę i produkcję. Do katalogu włączono też prawo do zadowalających warunków życia, warunków zatrudnienia odpowiadających wymaganiom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawo do rozsądnego ograniczenia czasu pracy, jak również zakaz ograniczania dostępu pracowników do odpowiednich warunków mieszkaniowych, jeżeli korzystają oni z zapewnionego przez przedsiębiorstwo mieszkania oraz do odpowiedniego wyżywienia, odzieży oraz wody i warunków sanitarnych w miejscu pracy.

Warto wskazać, że w dyrektywie 2024/1760 podjęto próbę doprecyzowania zakresu poszczególnych praw czy zakazów poprzez odesłanie w każdym przypadku do interpretacji danego prawa czy zakazu w kontekście określonego przepisu paktu czy konwencji. Interpretacja konwencji międzynarodowych wiąże się jednak z trudnościami. Wynikają one w szczególności z braku interpretacji urzędowych, ogólnikowości postanowień konwencji, związanej z koniecznością pogodzenia różnych interesów, oraz z rozbieżności w poszczególnych wersjach językowych (zob. np. Florek, Seweryński 1988, 72; Góralczyk, Sawicki 2020, 107–108). Tym

bardziej ustalenie konkretnego zakresu przedmiotowego danego prawa czy zakazu może być trudne dla przedsiębiorstw w ich codziennej praktyce.

Wykaz instrumentów międzynarodowych mających zastosowanie w kontekście przeciwdziałania naruszeniom praw człowieka i zakazów został zawarty w części I, sekcja 2 załącznika do dyrektywy 2024/1760. Obejmuje on zarówno konwencje ONZ, tj. Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych (dalej: MPPOP) (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167), przywołany już MPPGSiK, Konwencję ONZ o prawach dziecka (Dz.U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526), jak również fundamentalne konwencje MOP (zob. na temat tych konwencji Świątkowski 2018). W wykazie wymieniono następujące konwencje MOP: nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125), nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126), nr 29 dotyczącą pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. (Dz.U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122) i protokół do niej z 2014 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 1418), nr 105 dotyczącą zniesienia pracy przymusowej z 1957 r. (Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240), nr 138 dotyczącą najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. (Dz.U. z 1978 r. Nr 12, poz. 53), nr 182 dotyczącą zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r. (Dz.U. z 2004 r. Nr 139, poz. 1474), nr 100 dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238) oraz nr 111 dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r. (Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218).

W omawianym wykazie nie zostały zawarte dwie fundamentalne konwencje MOP, tj. konwencja nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r. oraz konwencja nr 187 dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r. W motywie 32 dyrektywy 2024/1760 znalazła się zapowiedź włączenia tych konwencji do wykazu po ich ratyfikacji przez wszystkie państwa członkowskie UE (Polska dotychczas ich nie ratyfikowała). Należy jednak wskazać, że prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zostało wymienione (pkt 6) w wykazie zawartym w części I sekcja 1 załącznika do omawianej dyrektywy z odesłaniem do art. 7 MPPGSiK.

Ponadto, jak zwrócono uwagę w motywie 33 dyrektywy 2024/1760, z uwagi na fakt, że niektóre grupy osób ze względu na takie cechy jak niepełnosprawność, pochodzenie etniczne czy rasowe, klasa czy kasta, mogą być bardziej podatne na zagrożenia, w stosownych przypadkach przedsiębiorstwa powinny uwzględniać takie instrumenty jak Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (Dz.U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187), Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71) lub Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2012 r. poz. 1169).

Jak już wspomniano, dyrektywa 2024/1760 przeciwdziała naruszeniom nie tylko praw i zakazów wymienionych wprost w części I sekcja 1 załącznika, ale

i innych praw człowieka niewymienionych w powyższym wykazie, lecz ustanowionych w którejś z konwencji międzynarodowych umieszczonych w katalogu zawartym w części I sekcja 2 załącznika, w razie spełnienia wcześniej wskazanych przesłanek. W tym zakresie warto skupić się na drugiej przesłance dotyczącej przypadku, gdy naruszenie danego prawa bezpośrednio narusza interes prawny chroniony w danym instrumencie międzynarodowym.

Aby zrozumieć, co oznacza interes prawny chroniony danym aktem prawa międzynarodowego, pomocna może być, stosowana w literaturze prawa karnego, koncepcja ochrony dóbr prawnych – *Rechtsgüterschutz*. Została ona rozwinięta w XIX w. w doktrynie niemieckiej i następnie przejęta na grunt innych ustawodawstw krajowych (zob. szerzej na ten temat np. Gruszecka 2012). Zastosowanie tej koncepcji w ramach omawianego tematu jest zasadne, bowiem naruszenia wielu praw czy zakazów wynikających z wymienionych konwencji międzynarodowych stanowią zarazem przestępstwa, sankcjonowane na gruncie krajowych systemów prawa karnego.

Niektórzy autorzy utożsamiają dobro prawne z interesem prawnym (Tarapata 2012, 127 i przytoczona tam literatura; Atadjanov 2019, 231). Omówienie teorii ochrony dóbr prawnych wykracza poza ramy niniejszego artykułu. Niemniej jednak, na jego potrzeby warto przywołać definicję dobra prawnego sformułowaną przez C. Roxina (Roxin 2006, 16). Autor ten pod wspomnianym pojęciem rozumie wszystkie warunki lub ustalone cele, które są niezbędne do swobodnego rozwoju jednostki, urzeczywistnienia jej praw podstawowych oraz funkcjonowania systemu państwowego opartego na ustalonych celach (tłumaczenie własne).

A zatem, wydaje się, że interes prawny chroniony przez dany akt prawa międzynarodowego należy określić poprzez ustalenie, jakie dobro czy dobra prawne są chronione w związku z ustanowieniem w danym akcie praw czy zakazów; jakie cele przyświecały ochronie określonych praw czy wprowadzeniu zakazów przez wszystkie państwa zawierające daną konwencję. Pomocna w tym zakresie może być w szczególności analiza preambuł danych aktów prawa międzynarodowego czy kluczowych dokumentów, takich jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ lub Konstytucja MOP (Dz.U. z 1948 r. Nr 43, poz. 308) określających dobra i wartości, które zamierzają chronić organizacje międzynarodowe. Badając akty przywołane w części I sekcja 2 załącznika do dyrektywy 2024/1670, można stwierdzić, że przedmiotem gwarantowanej przez nich ochrony są takie dobra przynależne jednostkom, jak zdrowie, życie, godność, wolność, integralność, prywatność czy swoboda religijna. Wymienione w dyrektywie 2024/1760 akty prawa międzynarodowego chronią też interesy prawne większych zbiorowości, czy wręcz całej społeczności świata, jak sprawiedliwość społeczna, powszechny dobrobyt czy pokój na świecie (por. Florek, Seweryński 1988, 30–32).

Jako przykład prawa niewymienionego w części I sekcja 1, a zasługującego na ochronę na gruncie dyrektywy 2024/1760, można wskazać prawo każdego człowieka do zabezpieczenia społecznego, w tym do ubezpieczenia społecznego (art. 9

MPPGSiK; zob. Joseph 2010, 347). Wydaje się, że interesem prawnym chronionym przez MPPGSiK w przypadku tego prawa jest sprawiedliwość społeczna i eliminacja niedostatku (por. preambuła MPPGSiK). Z tego względu obowiązkami w zakresie należytej staranności powinno być objęte przeciwdziałanie zatrudnianiu pracowników z naruszeniem wymagań wynikających z przepisów o ubezpieczeniach społecznych.

Zakres przedmiotowy ochrony w odniesieniu do praw człowieka w zatrudnieniu nie jest zatem określony w dyrektywie 2024/1760 w sposób wystarczająco precyzyjny. Z jednej strony jest to korzystne z punktu widzenia eliminacji naruszeń praw człowieka dotyczących pracowników w działalności przedsiębiorstw. Można się spodziewać, że przedsiębiorcy z ostrożności, aby uniknąć negatywnych konsekwencji, będą interpretowali zakres przedmiotowy swoich obowiązków w zakresie praw człowieka w sposób szeroki. Z drugiej strony, takie niedookreślenie stwarza niepewność po stronie podmiotów gospodarczych, jaki jest zakres ich odpowiedzialności cywilnej oraz jakie konkretnie działania lub zaniechania w tej sferze mogą być sankcjonowane.

5. PROCEDURY SYGNALIZOWANIA

Dyrektywa 2024/1760 daje możliwość sygnalizowania naruszeń prawa czy też zagrożeń związanych z wystąpieniem niekorzystnych skutków w ramach różnych systemów zgłoszeń. Z jednej strony, zgodnie z art. 14 dyrektywy 2024/1760, państwa członkowskie powinny wprowadzić do porządku krajowego przepisy zobowiązujące przedsiębiorstwa do ustanowienia systemu skarg. System ten powinien być dostępny dla osób lub podmiotów mających uzasadnione obawy dotyczące rzeczywistych lub potencjalnych niekorzystnych skutków w zakresie działalności danych przedsiębiorstw, jak również działalności ich jednostek zależnych lub partnerów biznesowych w łańcuchach działalności przedsiębiorstw. Osobami uprawnionymi do składania skarg są: a) osoby fizyczne lub prawne, których dotyczy niekorzystny skutek lub które mają uzasadnione podstawy, by sądzić, że może ich on dotyczyć oraz upoważnionych przedstawicieli takich osób działających w ich imieniu, takich jak organizacje społeczeństwa obywatelskiego i obrońcy praw człowieka; b) związki zawodowe i inni przedstawiciele pracowników reprezentujący osoby fizyczne pracujące w danym łańcuchu działalności oraz c) organizacje społeczeństwa obywatelskiego, działające i posiadające doświadczenie w obszarach związanych z niekorzystnym skutkiem dla środowiska będącym przedmiotem skargi (art. 14 ust. 2 dyrektywy 2024/1760). Przedsiębiorstwa powinny również ustanowić odrębnie mechanizm składania powiadomień przez osoby i organizacje, jeżeli mają one informacje lub obawy dotyczące rzeczywistych lub potencjalnych niekorzystnych skutków (art. 14 ust. 5).

Dodatkowo, osoba fizyczna lub prawna, która ma uzasadnione obawy, aby sądzić, że przedsiębiorstwo nie przestrzega przepisów prawa krajowego przyjętych na podstawie dyrektywy 2024/1760, powinna mieć zapewnioną możliwość zgłoszenia tych obaw, za pomocą łatwo dostępnych kanałów, organowi nadzorcemu ustanowionemu w przepisach krajowych implementujących dyrektywę 2024/1760 do porządku krajowego (zob. art. 26 ust. 1 dyrektywy 2024/1760).

Zgłaszanie naruszeń przepisów prawa krajowego transponujących tę dyrektywę będzie podlegało przepisom dotyczącym sygnalizowania (art. 30 dyrektywy 2024/1760). Zgodnie z art. 32 dyrektywy 2024/1760, dyrektywa ta została umieszczona w wykazie aktów prawnych UE zawartych w części I załącznika do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (dalej: dyrektywa 2019/1937, Dz. Urz. UE L 305 z dnia 26 listopada 2019, s. 17–56). A zatem, na warunkach określonych w przepisach krajowych transponujących dyrektywę 2019/1937 do prawa krajowego, naruszenia przez przedsiębiorstwa obowiązków w zakresie należytej staranności będą mogły stać się przedmiotem sygnalizowania, a osoby je zgłaszające będą miały status sygnalisty.

Wydaje się, że omawiana regulacja dodatkowo komplikuje zawiłe rozwiązania prawne dotyczące sygnalizowania naruszeń prawa. Niewątpliwie systemy skarg i powiadomień dotyczących niekorzystnych skutków to systemy zgłoszeń odrębne od procedur sygnalizowania naruszeń prawa na gruncie dyrektywy 2019/1937. Różnice obejmują: szerszy krąg podmiotów uprawnionych do składania skarg niż tylko osoby fizyczne oraz inne przesłanki zgłaszania skarg i inny ich zakres przedmiotowy (por. motyw 60 dyrektywy 2024/1760). Pozytywnie należy ocenić, że dyrektywa 2024/1760 poszerza przedmiot sygnalizowania na naruszenia praw człowieka, w tym praw pracowniczych. Współistnienie obu systemów może prowadzić jednak do zwiększenia niepewności osób zamierzających dokonać sygnalizacji z której procedury skorzystać, a także czy w razie zgłoszenia przysługuje im ochrona na warunkach wynikających z dyrektywy 2019/1937.

6. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NARUSZENIE OBOWIĄZKÓW

Przedsiębiorstwa naruszające obowiązki w zakresie należytej staranności mogą być pociągnięte do odpowiedzialności cywilnej. Osoba fizyczna lub prawna ma prawo do pełnego odszkodowania za zaistniałą szkodę zgodnie z przepisami prawa krajowego. Przedsiębiorstwo nie może jednak zostać pociągnięte do odpowiedzialności, jeżeli szkoda została wyrządzona wyłącznie przez jego partnerów biznesowych w łańcuchu działalności.

Przesłanki odpowiedzialności zostały określone w art. 29 ust. 1 dyrektywy 2024/1760. Obejmują one po pierwsze umyślne lub zaistniałe w wyniku niedbalstwa naruszenie obowiązków dotyczących zapobiegania potencjalnym

niekorzystnym skutkom oraz usuwania rzeczywistych niekorzystnych skutków w przypadku gdy prawo, zakaz lub obowiązek wymienione w załączniku do dyrektywy 2024/1760 mają na celu ochronę osoby fizycznej lub prawnej oraz, po drugie, wyrządzenie szkody interesowi prawnemu osoby fizycznej lub prawnej chronionemu na mocy prawa krajowego w wyniku niewypełnienia powyższych obowiązków. W odniesieniu do drugiej z wymienionych przesłanek odpowiedzialności cywilnej mało precyzyjne jest użycie sformułowania „wyrządzenie szkody interesowi prawnemu” bez określenia, o jaki interes prawny czy dobro prawne w tym przypadku chodzi.

Ponadto, dyrektywa 2024/1760 nakłada na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia kar pieniężnych, sankcjonujących naruszenia przepisów krajowych implementujących tę dyrektywę. Wysokość kar w razie naruszenia obowiązku należytej staranności jest uzależniona od różnych okoliczności, w tym od wielkości obrotu danego przedsiębiorstwa. Problemem, jaki może zaistnieć w ramach transpozycji dyrektywy 2024/1760 do prawa polskiego, jest różna ranga praw człowieka chronionych w kontekście zatrudnienia. Z jednej strony są to prawa o charakterze podstawowym, tzw. I generacji (szerzej zob. Orzeszyna, Skwarzyński, Tabaszewski 2022, 59), takie jak prawo do zrzeszania się czy prawo do równego traktowania, jak i prawa niemające tak fundamentalnego charakteru, jak na przykład prawo do odpowiednich warunków mieszkaniowych w czasie delegowania pracownika. System sankcjonowania naruszeń powinien brać pod uwagę różną doniosłość ochrony danego prawa. Z punktu widzenia polskiego prawa karnego można też wskazać, że część „niekorzystnych skutków” to w istocie przestępstwa stypizowane w polskim kodeksie karnym⁷. Wniosek ten dotyczy między innymi: przestępstwa handlu ludźmi (art. 189a k.k.) czy niektórych naruszeń obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wypełniających przesłanki z art. 220 k.k. Implementacja dyrektywy 2024/1760 wymaga zatem zapewnienia spójności z wcześniej obowiązującymi przepisami prawa karnego.

Warto wskazać, że w ramach reformy deregulacyjnej (KE 2025) została uchwalona dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2025/794 z dnia 14 kwietnia 2025 r. w sprawie zmiany dyrektywy (UE) 2022/2464 i (UE) 2024/1760 w odniesieniu do dat, od których państwa członkowskie mają stosować niektóre wymogi dotyczące sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju i niektóre wymogi w zakresie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (Dz. Urz. UE L 2025/794, z dnia 16.04.2025). Wspomniana dyrektywa odracza o rok termin implementacji dyrektywy 2024/1760 oraz modyfikuje daty jej stosowania do przedsiębiorstw. Nie zmienia jednak zakresu obowiązków w zakresie należytej staranności, jakie będą w przyszłości na nich ciążyły.

⁷ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 383); dalej: k.k.

7. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Dyrektywa 2024/1760 ustanawia obowiązki przedsiębiorstw, spełniających kryteria w niej określone, w zakresie przeciwdziałania i zwalczania niekorzystnych skutków, jakie działalność tych przedsiębiorców oraz ich podwykonawców lub dostawców może wywoływać w sferze praw człowieka oraz środowiska naturalnego. Wspomniane obowiązki obejmują szereg działań poczynając od opracowania strategii przeciwdziałania wystąpieniu niekorzystnych skutków po ich usunięcie w razie wystąpienia, oraz poniesienia odpowiedzialności za zaistniałą szkodę. Omawiana dyrektywa wprowadza też mechanizmy zgłaszania skarg i powiadamiania o niekorzystnych skutkach oraz zgłaszania uzasadnionych obaw dotyczących nieprzestrzegania obowiązków w niej określonych. Poszerza w szczególności minimalny zakres przedmiotowy sygnalizowania wynikający z dyrektywy 2019/1937 o sygnalizowanie naruszeń przepisów transponujących dyrektywę 2024/1760.

Zakres stosowania dyrektywy 2024/1760 obejmuje nie tylko podmioty gospodarcze mające siedzibę na terytorium UE, ale również podmioty spoza UE/EOG, o ile spełniają one określone kryteria obrotów w ramach Unii. W związku z tym stosowanie dyrektywy powinno się przyczynić do wzmocnienia ochrony praw człowieka w skali globalnej.

W kontekście poszanowania praw człowieka w zatrudnieniu, wątpliwości budzi objęcie pojęciem niekorzystnego skutku również naruszeń tych praw człowieka lub zakazów, które nie zostały wymienione wprost w części I sekcja 1 załącznika omawianej dyrektywy, ale zostały ustanowione w aktach prawa międzynarodowego wymienionych w jego części I sekcja 2, a ich naruszenie bezpośrednio narusza interes prawny chroniony danym aktem. W niniejszym artykule zaproponowano rozumienie w tym kontekście interesu prawnego jako dobra czy dóbr prawnych, które są chronione na mocy danego aktu prawa międzynarodowego. Niemniej jednak, omawiana dyrektywa jest w tym zakresie dość nieprecyzyjna. Będzie to wywoływało trudności interpretacyjne po stronie przedsiębiorstw w ich praktyce stosowania się do wymagań związanych z należytą starannością.

Przyjęcie dyrektywy wynika z nieskuteczności instrumentów tzw. miękkiego prawa. Wyzysk osób zatrudnionych, stosowanie pracy przymusowej, praktyki dyskryminacyjne czy niestosowanie się pracodawców do minimalnych standardów w sferze płacy i pracy to negatywne zjawiska, które nadal występują w Europie i na świecie. W rzeczywistości biznesowej, w której nie są przestrzegane prawo i etyka, konieczne jest wprowadzanie coraz bardziej biurokratyzowanych obowiązków, aby egzekwować stosowanie międzynarodowych standardów. Smutna jest konstatacja, że akty prawne, takie jak dyrektywa 2024/1760, są wciąż potrzebne, mimo podejmowanych od ponad stulecia starań w ramach organizacji międzynarodowych, między innymi pod wpływem społecznej nauki Kościoła katolickiego, o zapewnienie godnych warunków życia i pracy ludzi na całym świecie.

BIBLIOGRAFIA

- Atadjanov, Rustam. 2019. *Humanness as a Protected Legal Interest of Crimes Against Humanity. Conceptual and Normative Aspects*. Cham: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-6265-299-6>
- Florek, Ludwik. Michał Seweryński. 1988. *Międzynarodowe Prawo Pracy*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych.
- Góralczyk, Wojciech. Stefan Sawicki. 2020. *Prawo międzynarodowe publiczne w zarysie*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Gruszecka, Dagmara. 2012. *Ochrona dobra prawnego na przedpolu jego naruszenia. Analiza kar-nistyczna*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- ILO. 2022. Walk Free, IOM UN Migration. *Modern slavery global estimates*, Geneva, https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854795/lang--en/index.htm (dostęp: 15.04.2025).
- Jan XXIII. 1961. *Mater et magistra*, Rzym, <https://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Mater%20et%20Magistra.htm> (dostęp: 15.04.2025).
- Jan Paweł II. 1981. *Laborem exercens*, Rzym, https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pl/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html (dostęp: 15.04.2025).
- Jan Paweł II. 1991. *Centesimus annus*, Rzym, https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pl/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus.html (dostęp: 15.04.2025).
- Joseph, Sarah. 2010. „UN Covenants and Labour Rights”. W *Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation*. 331–358. Red. Colin Fenwick, Tonia Novitz. Oxford: Hart Publishing.
- Komisja Europejska. 2011. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Odnowiona strategia UE na lata 2011–2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, dnia 25.10.2011, KOM (2011) 681 final.
- Komisja Europejska. 2020. Wspólny Komunikat do Parlamentu Europejskiego i Rady, Plan działania UE dotyczący praw człowieka i demokracji na lata 2020–2024. Bruksela, dnia 25.03.2020, JOIN(2020) 5 final.
- Komisja Europejska. 2022. Wniosek. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz zmieniająca dyrektywę (UE) 2019/1937, COM(2022) 71 final.
- Komisja Europejska. 2025. *Commission simplifies rules on sustainability and EU investments, delivering over €6 billion in administrative relief*. Brussels, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_614 (dostęp: 15.04.2025).
- Leon XIII. 1891. *Encyklika o kwestii robotniczej Rerum novarum*, Rzym <https://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Rerum%20novarum.htm> (dostęp: 15.04.2025).
- OECD. 2024. *Wtyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9fe6d8dc-pl>
- Orzeszyna, Krzysztof. Michał Skwarzyński. Robert Tabaszewski. 2022. *Prawo międzynarodowe praw człowieka*. Warszawa: CH.Beck.
- Roxin, Claus. 2006. *Strafrecht: Allgemeiner Teil. Grundlagen: der Aufbau der Verbrechenslehre*. Band 1. München: C.H.Beck.
- Sachs, Tatiana. 2017. „La loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et sociétés donneuses d'ordre: les ingrédients d'une corégulation”. *Revue de droit du travail* 6: 380–390.
- Seweryński, Michał. 2011. „Godność pracy człowieka w świetle nauki społecznej Kościoła”. W *Nauka–Etyka–Wiara 2011, NEW' 11, Konferencja Chrześcijańskiego Forum Pracowników Nauki, Dobieszków 23–26 czerwca 2011 r.* 329–336. Red. Julian Ławrynowicz, Andrzej Zabołotny. Warszawa: ChFPN.

- Sherpa, Terre Solidaire, Business & Human Rights Resource Centre. 2025. *Duty of vigilance radar*, <https://vigilance-plan.org/search/> (dostęp: 15.04.2025).
- Sylwestrzak, Andrzej. 2012. „Filozofia pracy w encyklikach Leona XIII i Jana Pawła II”. W *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga Pamiątkowa Poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*. 317–331. Red. Michał Seweryński, Jakub Stelina. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Świątkowski, Andrzej Maria. 2018. *Międzynarodowe prawo pracy*. Tom I: *Międzynarodowe prawo pracy – standardy międzynarodowe*. Wolumen 2. Warszawa: C.H.Beck.
- Tarapata, Szymon. 2012. „Kontrowersje wokół wyznaczania dobra prawnego – uwagi na marginesie postanowienia Sądu Najwyższego z 23 września 2009 r. (sygn. akt I KZP 15/09)”. *Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych* Rok XVI, z. 1.
- Tyc, Aneta. 2021. *Global Trade, Labour Rights and International Law. A Multilevel Approach* New York. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003159612>
- UN. 2011. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. *Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. New York, Geneva.
- Wyka, Teresa. 2011. „W poszukiwaniu aksjologii prawa pracy – o roli encykliki «Laborem Exercens» Jana Pawła II”. *Monitor Prawa Pracy* 9: 456–458.
- Wyka, Teresa. 2015a. „Koncepcja dobra wspólnego według Jana Pawła II – implikacje dla zbiorowego prawa pracy”. W *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*. 443–459. Red. Zbigniew Hajn, Dagmara Skupień. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. <https://doi.org/10.18778/7969-749-6.31>
- Wyka, Teresa. 2015b. „Prawa człowieka a prawa pracownicze według Jana Pawła II”. W *Prawa człowieka: współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia*. Tom II. 121–130 Red. A. Kalisz. Sosnowiec: Oficyna Wydawnicza Humanitas.
- Zbucka-Gargas Marta. 2024. „The responsibility to respect workers’ rights in global supply chains”. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica* 107: 127–134.

Akty prawne

Akty prawa międzynarodowego

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ, uchwalona dnia 10 grudnia 1948 r.
- Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (Dz.U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187).
- Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).
- Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych ONZ (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71).
- Konwencja o prawach dziecka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ dnia 20 listopada 1989 r. (Dz.U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526).
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz.U. z 2012 r. poz. 1169).
- Konstytucja MOP (Dz.U. z 1948 r. Nr 43, poz. 308).
- Konwencja MOP nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. (Dz.U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122).
- Konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125).

- Konwencja MOP nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126).
- Konwencja MOP nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238).
- Konwencja MOP nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r. (Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240).
- Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r. (Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218).
- Konwencja MOP nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. (Dz.U. z 1978 r. Nr 12, poz. 53).
- Konwencja MOP nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r. (Dz.U. z 2004 r. Nr 139, poz. 1474).
- Protokół do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej z 1930 r., przyjęty w Genewie dnia 11 czerwca 2014 r. (Dz.U. 2017 poz. 1418).

Akty prawa Unii Europejskiej

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz. Urz. UE L 168 z dnia 30 czerwca 2009 r., s. 24–32).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar, zastępująca decyzję ramową Rady 2002/629/WSiSW (Dz. Urz. UE L 101 z dnia 15 kwietnia 2011 r., s. 1–11).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy (Dz. Urz. UE L 330 z dnia 15 listopada 2014 r., s. 1–9).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. Urz. UE L 305 z dnia 26 listopada 2019, s. 17–56).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2025/794 z dnia 14 kwietnia 2025 r. w sprawie zmiany dyrektywy (UE) 2022/2464 i (UE) 2024/1760 w odniesieniu do dat, od których państwa członkowskie mają stosować niektóre wymogi dotyczące sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju i niektóre wymogi w zakresie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (Dz. Urz. UE L 2025/794, z dnia 16 kwietnia 2025 r.).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/3015 z dnia 27 listopada 2024 r. w sprawie zakazu produktów wytwarzanych z wykorzystaniem pracy przymusowej na rynku unijnym i zmiany dyrektywy (UE) 2019/1937 (Dz. Urz. UE L 2024/3015 z dnia 12 grudnia 2024 r.).

Akty prawa polskiego

- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 383).
- Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 236, 1222, 1871 ze zm.).

Akty prawa obcego

- Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) BGBl. I S. 2959.
- Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, JORF n° 0074 z dnia 28 marca 2017 r.

*Małgorzata Kurzynoga** <https://orcid.org/0000-0002-3927-4223>

PRZEJRZYSTOŚĆ WYNAGRODZEŃ W ŚWIELE DYREKTYWY 2023/970 A OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH W PRAWIE UE

Streszczenie. Celem artykułu jest analiza środków przejrzystości wynagrodzeń z dyrektywy 2023/970 w kontekście prawa ochrony danych osobowych. W szczególności zwrócono uwagę na potencjalny konflikt pomiędzy obowiązkami pracodawcy dotyczącymi raportowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz udostępniania danych porównawczych na temat wynagrodzenia na żądanie pracownika a obowiązkami w zakresie ochrony danych osobowych. Wymogi ochrony danych określone w RODO budzą obawy dotyczące zmniejszenia skuteczności mechanizmów mających zapewnić przejrzystość wynagrodzeń. Jednocześnie istnieje szereg argumentów na rzecz przyznania pierwszeństwa interesom przejrzystości wynagrodzeń nad interesami ochrony danych.

Słowa kluczowe: wynagrodzenie, przejrzystość wynagrodzeń, luka płacowa, dyskryminacja, ochrona danych osobowych

PAY TRANSPARENCY UNDER DIRECTIVE 2023/970 AND DATA PROTECTION IN EU LAW

Abstract. The aim of this article is to analyze the pay transparency measures introduced by Directive 2023/970 in the context of data protection law. Particular attention is given to the potential conflict between an employer's obligations to report gender pay gaps and provide comparative salary data upon an employee's request, and the obligations arising under data protection law. The data protection requirements established by the GDPR raise concerns regarding the potential reduction in the effectiveness of mechanisms designed to ensure pay transparency. At the same time, there are several arguments in favor of prioritizing pay transparency over data protection concerns.

Keywords: remuneration, pay transparency, gender pay gap, discrimination, data protection

* Uniwersytet Łódzki, mkurzynoga@wpia.uni.lodz.pl



© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
Received: 26.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 17.02.2025. Accepted: 19.02.2025.

1. RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ W PRAWIE UE

Zasada równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości jest obecna w porządku prawnym UE od momentu jej powstania (Smolin 2013, 74–77). Została ona zapisana już w art. 119 traktatu rzymskiego¹. Następnie, dorobek prawny w tej dziedzinie był rozwijany poprzez orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), prawodawstwo i środki miękkiego prawa (Kurosz, Kurzynoga 2024, 2).

Obecnie, zasada równości wynagrodzeń jest wyartykułowana w art. 157 TFUE², zgodnie z którym każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości (ust. 1). Artykuł 157 ust. 2 TFUE określa zarówno pojęcie wynagrodzenia, jak i znaczenie równości wynagrodzenia. Prawo do równości wynagrodzeń zostało również zapisane w Karcie praw podstawowych³ oraz w Europejskim filarze praw socjalnych. Szczegółowe przepisy dotyczące równości wynagrodzeń zawiera dyrektywa z 5 lipca 2006 r. nr 2006/54 w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy⁴. Regulacje prawne w tej dziedzinie uzupełnione zostały Zaleceniem Komisji z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości⁵. Brak jawności wynagrodzeń wskazuje się jako główną przyczynę istnienia luki płacowej ze względu na płeć. Jednakże, wdrożenie w praktyce wskazanych w zaleceniu środków, zaliczanych do unijnego *soft law* było ograniczone, a postęp w kierunku równości wynagrodzeń okazał się niewielki. W 2020 r. luka płacowa w państwach UE wynosiła około 13%, spadając jedynie o 2,7 punktu procentowego w porównaniu z 2014 r. (Komisja Europejska 2021a). W 2020 r. różne badania dotyczące przyczyn stagnacji luki płacowej w UE i krajowego wdrażania unijnych przepisów dotyczących równości wynagrodzeń, podkreśliły znaczące przeszkody, które pozostają na drodze do osiągnięcia równości wynagrodzeń w UE. Stwierdzono, że większość z tych przeszkód jest związana albo z niedoskonałością rynku spowodowaną asymetrią informacji, albo z niedoskonałością przepisów wynikającą z braku jasności co do odpowiednich pojęć prawnych i trudności w dostępie do wymiaru sprawiedliwości (Benedi Lahuerta 2022; Hooton, Pearce 2023b, 595–596; Kurosz, Kurzynoga 2024, 2).

¹ Nastąpiło to z inicjatywy Francji, która obawiała się pogorszenia warunków konkurencji dla swoich przedsiębiorstw, gdyby zasada ta nie została wprowadzona do ustawodawstwa pozostałych państw członkowskich (zob. Florek 2010, 58).

² Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2.

³ W myśl art. 23 KPP należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

⁴ Dz. Urz. UE L 2006.204.23.

⁵ Dz.U. L 69 z dnia 8 marca 2014 r., s. 112–116.

W związku z niedostateczną skutecznością dotychczasowych regulacji prawnych Parlament Europejski przyjął 21 stycznia 2021 r. rezolucję w sprawie europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci, w której wezwał Komisję Europejską do opracowania planu działania w sprawie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, zawierającego jasne cele dla krajów UE w zakresie ograniczenia ich w ciągu najbliższych pięciu lat. W ramach tej strategii została uchwalona 10 maja 2023 r. przez Parlament Europejski dyrektywa nr 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania⁶. Dyrektywa weszła w życie 6 czerwca 2023 r., a państwa członkowskie mają 3 lata na jej implementację. Oczekiwane zmiany, jakie mają wynikać z wdrożenia dyrektywy, są postrzegane pozytywnie, a nawet określane jako „rewolucyjne” (Grzesiak 2024, 105–118).

2. ŚRODKI PRZEJRZYSTOŚCI WYNAGRODZEŃ

Dyrektywa 2023/970 wprowadza środki dotyczące przejrzystości wynagrodzeń, a także wyjaśnia prawo do równego wynagrodzenia i zapewnia lepszy dostęp do wymiaru sprawiedliwości dla ofiar dyskryminacji płacowej. Przy czym niniejszy artykuł koncentruje się na pierwszym celu dyrektywy, tj. przejrzystości wynagrodzeń.

Środki zwiększające przejrzystość wynagrodzeń mają też na celu wyrównanie dostępu do informacji między pracodawcą a pracownikiem tak, aby ten ostatni mógł rozpoznać i zwalczać dyskryminację płacową, która w przeciwnym razie pozostałaby niezauważona lub niekwestionowana (Lobel 2020, 549; Komisja Europejska 2021b, 6; Hooton, Pearce 2023b 595–634). Wskazuje się, że dyskryminacja płacowa jest bezpośrednim wynikiem tego, że pracownicy nie rozumieją, jak ceniona jest ich praca, a tym samym nie zauważają różnic w wynagrodzeniach. Pomimo że dyskryminacja płacowa nie zawsze jest efektem celowego działania pracodawcy, jej występowaniu sprzyja nieudostępnianie pracownikom informacji albo z powodu braku gromadzenia danych, albo niechęci do dzielenia się nimi ze strony pracodawcy lub niewystępowania o nie przez pracowników w obawie o wiktymizację z tego powodu. Dyskryminacja płacowa i tajemnica wynagrodzeń są powiązanymi ze sobą kwestiami. Dopóki pracownica nie wie, że współpracownik, który wykonuje taką samą pracę, otrzymuje wyższe wynagrodzenie, dopóty nie jest świadoma, że jest dyskryminowana i nie dochodzi swoich roszczeń z tego tytułu. W rezultacie, wprowadzenie środków przejrzystości wynagrodzeń jest konieczne w celu pełnej realizacji prawa do równej płacy za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

⁶ Dz. Urz. UE L 2023.132.21.

Przewidziane w dyrektywie 2023/970 środki mające na celu zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń można ogólnie sklasyfikować jako środki indywidualne i zbiorowe. Środki zbiorowe wymagają od pracodawcy (często wraz z partnerami społecznymi) raportowania i analizowania danych dotyczących wynagrodzeń w podziale na płeć oraz podjęcia działań w celu wyeliminowania źródeł nierówności w wynagrodzeniach. Z kolei środki indywidualne mają na celu umożliwienie pracownikom lepszego zrozumienia ich względnej pozycji w szerszej strukturze wynagrodzeń oraz ułatwienie odwołania się tym, którzy chcą zakwestionować nierówności w wynagrodzeniach (szeroko na ten temat Benedi Lahuerta 2022, 161–188).

2.1. Prawo przyszłych pracowników do informacji o wynagrodzeniu

Za ważny element w eliminowaniu dyskryminacji płacowej uważa się przejrzystość wynagrodzeń na etapie rekrutacji. Jak wskazuje się w preambule, brak informacji o przewidywanym zakresie wynagrodzenia na określonym stanowisku pracy tworzy asymetrię informacyjną, która ogranicza siłę przetargową osób starających się o zatrudnienie. Zapewnienie przejrzystości powinno umożliwić potencjalnym pracownikom podejmowanie świadomych decyzji w odniesieniu do oczekiwanego wynagrodzenia. Jednocześnie nie wpłynie negatywnie na siłę przetargową pracodawcy i pracownika w negocjowaniu wynagrodzenia poza wskazanym przedziałem. Przejrzystość zapewniałaby jednoznaczną, pozbawioną uprzedzeń ze względu na płeć podstawę ustalania wynagrodzeń oraz przerwałaby praktyki polegające na zaniżaniu wynagrodzenia w porównaniu z umiejętnościami i doświadczeniem (pkt 32 preambuły).

Biorąc powyższe pod uwagę, w art. 5 ust. dyrektywa 2023/970 stanowi się, że „osoby starające się o zatrudnienie mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat:

- a) początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału – opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska; oraz
- b) w stosownych przypadkach – odpowiednich przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska.

Informacje te przekazuje się w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób”.

Z dyrektywy nie wynika obowiązek podawania w każdym ogłoszeniu rekrutacyjnym informacji o wynagrodzeniu, choć z perspektywy kandydatów do pracy takie rozwiązanie byłoby najbardziej pożądane. Treść przytoczonego przepisu wskazuje, że takie informacje mogą być również podane do wiadomości kandydata do pracy w inny sposób, na przykład indywidualnie w zaproszeniu na rozmowę kwalifikacyjną. Celem tego przepisu, wynikającym wprost z przepisu, jest zapewnienie kandydatowi do pracy świadomych i przejrzystych negocjacji. Cel

ten można zatem osiągnąć również przez podanie takich informacji bezpośrednio przed rozmową kwalifikacyjną.

Prawo do informacji o przyszłym wynagrodzeniu może wydawać się uproszczonym wymogiem, ale bardzo często zdarza się, że kandydaci przystępują do rozmów kwalifikacyjnych bez dokładnych informacji na temat wynagrodzenia, jakiego mogą oczekiwać na stanowisku, na które aplikują. Sytuacja ta powoduje, że kandydaci próbują zbadać sprawę własnymi środkami i/lub pytać się o widełki wynagrodzenia podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Zdolność do tego może jednak zależeć od asertywności, stylu bycia i płci kandydatów. Istnieją liczne dowody na to, że kobiety mają większe trudności niż mężczyźni z samodzielnym dochodzeniem swoich praw i negocjowaniem wynagrodzeń, zwłaszcza gdy te ostatnie charakteryzują się strukturalną niejednoznacznością. W związku z tym fakt, że dyrektywa 2023/970 nakazuje, aby początkowy poziom wynagrodzenia lub jego zakres był „wskazany w opublikowanym ogłoszeniu o wolnym stanowisku pracy lub w inny sposób przekazany kandydatowi przed rozmową kwalifikacyjną bez konieczności ubiegania się o to przez kandydata”, może być szczególnie cenny dla zapewnienia kandydatom płci żeńskiej i męskiej równych szans w zakresie negocjacji płacowych (Benedi Lahuerta 2022, 169). Ponadto, jeśli kandydat ma historię, w której jego praca była niedoceniana, cenne jest, aby zapewnić mu jasne oczekiwania dotyczące wynagrodzenia, które z większym prawdopodobieństwem odzwierciedlają średnie rynkowe niż ustalanie płac w oparciu o potencjalne uprzedzenia ze względu na płeć, do których mógł się przyzwyczaić.

2.2. Prawo obecnych pracowników do informacji o wynagrodzeniu współpracowników

Zgodnie z art. 7 dyrektywy 2023/970, pracownicy mają prawo do występowania o informacje oraz do otrzymywania na piśmie informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca (ust. 1). Pracownicy muszą mieć możliwość zwracania się o te informacje oraz ich otrzymywania za pośrednictwem ich przedstawicieli, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Muszą mieć również możliwość zwracania się o informacje i ich otrzymywania za pośrednictwem organu ds. równości (ust. 2).

Celem powyższego rozwiązania jest udostępnienie pracownikom niezbędnych informacji pozwalających im ocenić, czy w porównaniu z innymi pracownikami wykonującymi taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości otrzymują oni wynagrodzenie w sposób niedyskryminujący, a także w razie potrzeby dochodzić swojego prawa do równego wynagrodzenia. W istocie, prawo dostępu do informacji dotyczących struktur płac ma pomóc zidentyfikować potencjalne przypadki nierówności płacowej. Indywidualne prawo do żądania informacji o wynagrodzeniu może być bardzo przydatne dla pracowników, którzy podejrzewają,

że otrzymują niższe wynagrodzenie niż inni wykonujący podobną pracę lub pracę o tej samej wartości. Aby legalnie zakwestionować taką niesprawiedliwą sytuację, pierwszym krokiem jest uzyskanie większej pewności w tej kwestii.

Co ważne, obowiązek udzielania powyższych informacji ma zastosowanie do każdego pracodawcy, bez względu na jego wielkość. Aby pracodawca nie mógł osłabić praktycznego znaczenia tego uprawnienia poprzez opóźnianie dostarczania żądanych danych o wynagrodzeniach, art. 7 ust. 4 dyrektywy 2023/970 stanowi, że pracodawcy udostępniają informacje w rozsądnym terminie, a w każdym razie w ciągu dwóch miesięcy od dnia zwrócenia się o te informacje. Ponadto, w myśl art. 7 ust. 2 dyrektywy, jeżeli informacje są niedokładne lub niekompletne, pracownik, osobiście lub za pośrednictwem swoich przedstawicieli, ma prawo zażądać dodatkowych i uzasadnionych wyjaśnień i szczegółów dotyczących wszelkich dostarczonych danych oraz otrzymać merytoryczną odpowiedź. W tym zakresie pracodawca unijny nie wskazuje terminu na przedłożenie przez pracodawcę uzupełnionych informacji. Jednakże, rozumując *a maiori ad minus*, przyjąć należy, że pracodawca także w tym przypadku nie powinien przekroczyć dwóch miesięcy, dokonując uzupełnienia informacji.

Realizację prawa do żądania i otrzymania danych porównawczych dotyczących wynagrodzeń wspierają w szczególności dwa elementy. Po pierwsze, jak wynika z przytoczonego wyżej art. 7 ust. 2 dyrektywy pracownicy nie muszą sami składać wniosku, ale mogą to zrobić za pośrednictwem swoich przedstawicieli lub organu ds. równości, co ma zmniejszyć obawy o wiktyzację wynikające z żądania podania informacji dotyczących wynagrodzenia. Po drugie, art. 7 ust. 5 dyrektywy 2023/970 stanowi, że pracownikom nie uniemożliwia się ujawniania ich wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń. W szczególności państwa członkowskie wdrażają środki dotyczące zakazu wprowadzania warunków umowy, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu (art. 7 ust. 5 dyrektywy). Stąd też wynika, że dyrektywa 2023/970 ma na celu nie tylko większą przejrzystość wynagrodzeń w celu egzekwowania równości wynagrodzeń, ale także dekonstrukcję pewnej kultury związanej z tajemnicą wynagrodzeń w stosunkach pracy, która umożliwia nierówność wynagrodzeń. W praktyce będzie to szczególnie ważne, gdy osoba fizyczna, która otrzymała informacje o wynagrodzeniu w ramach prawa do żądania, będzie chciała zweryfikować otrzymane informacje.

Regulacja z art. 7 dyrektywy 2023/970 może budzić obawy dotyczące ochrony danych, ponieważ dane osobowe dotyczące wynagrodzenia współpracowników mogą stać się znane pracownikom z jednoczesnym ryzykiem udostępniania tych danych kolejnym osobom. W trakcie prac nad dyrektywą ryzyka te zostały wzięte pod uwagę i uwzględnione.

Po pierwsze, art. 7 ust. 1 dyrektywy niekoniecznie oznacza, że wynagrodzenie poszczególnych pracowników jest ujawniane pracownikom korzystającym z tego prawa. Zasadniczo należy podać tylko średnie poziomy wynagrodzeń,

co powinno zachować anonimowość, pod warunkiem, że istnieje wystarczająca liczba pracowników w danej kategorii. W praktyce może się jednak zdarzyć, że będzie tylko dwóch pracowników w danej kategorii lub kilku, ale tylko jeden danej płci, np. trzy kobiety i jeden mężczyzna. W pierwszym przypadku średnie wynagrodzenie, które zostałyby ujawnione jednej z wnioskujących osób, umożliwi obliczenie wynagrodzenia drugiego pracownika. Ponieważ informacje mają być podane z podziałem na płeć, także w drugim przypadku doszłoby do dokładnego ustalenia wynagrodzenia pracownika płci męskiej. Aby uniknąć podania wynagrodzenia konkretnego pracownika, art. 12 ust. 3 dyrektywy 2023/970 pozwala państwom członkowskim zdecydować, że w przypadku, gdy ujawnienie informacji na podstawie art. 7, 9 i 10 prowadziłoby do ujawnienia, bezpośrednio albo pośrednio, wynagrodzenia współpracownika możliwego do zidentyfikowania, dostęp do tych informacji mają wyłącznie przedstawiciele pracowników, inspektorat pracy lub organ ds. równości. Przedstawiciele pracowników lub organ ds. równości doradzają pracownikom w odniesieniu do ewentualnego roszczenia o równe wynagrodzenie, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. W tym kontekście należy jednak wskazać, że w razie wytoczenia powództwa pracownik będzie miał dostęp do środków dowodowych, za pomocą których pozna rzeczywiste poziomy wynagrodzeń innych pracowników. Może się to okazać niezbędne w sytuacji kwestionowania przez pracownika przyjętej przez pracodawcę metodologii ustalania podobnych stanowisk. Z tego nie wynika jednak, że pozbawione znaczenia jest ograniczenie dostępu do informacji o wynagrodzeniu konkretnych osób na etapie przedsądowym. Dane osobowe są bowiem chronione również przez ograniczanie nadmiarowego dostępu. Nie będzie bezpośredniego przełożenia między informacją o wysokości uzasadnionego roszczenia a wysokością wynagrodzeń porównywalnego konkretnego pracownika. W ramach odszkodowania może być bowiem przyznana kwota wyższa niż stanowiąca różnicę między dotychczas osiąganym wynagrodzeniem a wynagrodzeniem porównywalnego pracownika.

Po drugie, dyrektywa 2023/970 przewiduje zabezpieczenie przed rozpowszechnianiem przez pracownika informacji o wynagrodzeniu współpracowników. Artykuł 7 ust. 6 dyrektywy 2023/970 stanowi, że pracodawcy mogą wymagać, aby pracownicy, którzy uzyskali informacje inne niż dotyczące ich własnych wynagrodzeń lub poziomu wynagrodzenia, nie wykorzystywali tych informacji do jakiegokolwiek innego celu niż cel polegający na wykonywaniu ich prawa do równego wynagrodzenia.

2.3. Obowiązki sprawozdawcze pracodawców

Artykuły 9 i 10 dyrektywy 2023/970 nakładają na pracodawców obowiązki w zakresie zgłaszania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Artykuł 9 stanowi, że:

„1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawcy dostarczali następujące informacje dotyczące ich organizacji:

- a) luka płacowa ze względu na płeć;
- b) luka płacowa ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- c) mediana luki płacowej ze względu na płeć;
- d) mediana luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
- f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartyle wynagrodzenia;
- g) luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych”.

Obowiązkowi sprawozdawczości podlegać będą zasadniczo pracodawcy zatrudniający powyżej 100 pracowników, przy czym państwa członkowskie mogą ten próg obniżyć. W myśl art. 9 ust. 5 dyrektywy 2023/970 państwa członkowskie mogą w ramach prawa krajowego wymagać od pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników przekazywania informacji na temat wynagrodzenia. Zgodnie z art. 9 ust. 2 dyrektywy 2023/970, pracodawcy zatrudniający 250 pracowników lub więcej, do dnia 7 czerwca 2027 r., a następnie co roku, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego. Pracodawcy zatrudniający od 150 do 249 pracowników, do dnia 7 czerwca 2027 r., a następnie co trzy lata, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego (art. 9 ust. 3 dyrektywy 2023/970). Pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników, do dnia 7 czerwca 2031 r., a następnie co trzy lata, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego (art. 9 ust. 4 dyrektywy 2023/970).

Rzetelność informacji wymienionych wyżej w pkt a–g jest potwierdzana przez kierownictwo pracodawcy po skonsultowaniu się z przedstawicielami pracowników, którzy muszą mieć dostęp do metodologii stosowanej przez pracodawcę (art. 9 ust. 6 dyrektywy 2023/970). Następnie dane te muszą zostać przekazane do organu monitorującego, który publikuje je w sposób łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika, który umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami danego państwa członkowskiego. Organ monitorujący zobowiązany jest również do zapewnienia dostępu do danych z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne (art. 9 ust. 7 i 29 ust 3 lit c dyrektywy 2023/970).

Dane wymienione w pkt g, tj. dotyczące luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych muszą być także przekazywane przez pracodawcę wszystkim swoim pracownikom i przedstawicielom pracowników. Na wniosek pracodawca przekazuje te informacje inspektoratowi pracy oraz organowi ds. równości. Również na wniosek pracodawcy przekazuje informacje z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne (art. 9 ust. 9 dyrektywy 2023/970).

Pracownicy, przedstawiciele pracowników, inspektoraty pracy oraz organy ds. równości mają prawo zwrócić się do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przekazywanych danych, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Pracodawcy udzielają merytorycznej odpowiedzi na takie zapytania w rozsądnym terminie. W przypadku gdy różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawcy podejmują środki zaradcze w rozsądnym terminie w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektoratem pracy lub organem ds. równości (art. 9 ust. 10 dyrektywy 2023/970).

Skuteczność obowiązków sprawozdawczych jest wzmocniona wymogiem przeprowadzania wspólnych ocen płac, określonym w artykule 10 dyrektywy 2023/970. Pracodawcy podlegający sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń na podstawie art. 9 dyrektywy są zobowiązani do przeprowadzania wspólnej oceny wynagrodzeń z przedstawicielami pracowników, gdy ich raporty płacowe wskazują na różnicę w wynagrodzeniach wynoszącą 5% lub więcej w którejkolwiek kategorii pracowników, której nie można wyjaśnić obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci kryteriami, a która nie została naprawiona w ciągu sześciu miesięcy od przedłożenia raportu płacowego (art. 10 ust. 1 dyrektywy 2023/970). Wspólną ocenę wynagrodzeń przeprowadza się w celu zidentyfikowania różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także w celu zaradzenia tym różnicom i zapobiegania im. Oceny wynagrodzeń muszą obejmować:

- a) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- b) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników;
- c) wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- d) przyczyny takich różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, jeżeli takie istnieją, ustalone wspólnie przez przedstawicieli pracowników oraz pracodawcę;

- e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali z jakiegokolwiek poprawy wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego, rodzicielskiego lub opiekuńczego, o ile taka poprawa nastąpiła w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie;
- f) środki mające na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;
- g) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.

Zakres oceny wynagrodzeń jest zatem szerszy niż zakres raportu wewnętrznego przekazywanego przez pracodawcę pracownikom i ich przedstawicielom na podstawie art. 9 ust. 9 dyrektywy 2023/970.

Pracodawcy udostępniają wspólną ocenę wynagrodzeń pracownikom i przedstawicielom pracowników oraz przekazują ją organowi monitorującemu. Pracodawcy na wniosek udostępniają ocenę także inspektoratowi pracy oraz organowi ds. równości (art. 10 ust. 3 dyrektywy 2023/970). Przy wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń pracodawca podejmuje w rozsądnym terminie działania zaradcze w odniesieniu do nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu, w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników. Inspektorat pracy lub organ ds. równości może zostać poproszony o włączenie się w ten proces. Wdrażanie środków obejmuje analizę istniejących neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub ustanowienie takich systemów w celu zapewnienia, aby wykluczona była wszelka bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja płacowa ze względu na płeć (art. 10 ust. 4 dyrektywy 2023/970).

Dyrektywa podaje wiele szczegółów na temat treści, jaką muszą zawierać sprawozdania w zakresie wynagrodzeń. Publiczne wskaźniki składają się z podstawowych obliczeń statystycznych, a mianowicie średniej i mediany dla zwykłego wynagrodzenia i zmiennych składników (na przykład premii), odsetka pracowników otrzymujących zmienne wynagrodzenie według płci oraz odsetka pracowników według płci w każdym kwartylu wynagrodzenia. Dostarczają one jedynie ogólnych wskazówek dotyczących luki płacowej i nie pozwalają na zidentyfikowanie szczegółowych przyczyn tych luk (związanych na przykład ze schematami pracy). Jednakże oprócz ogólnych wskaźników raportowanie wynagrodzeń obejmować będzie dane dotyczące wynagrodzeń według kategorii pracowników. Dokładnie rzecz biorąc, pracodawcy podlegający sprawozdawczości powinni raportować lukę płacową według płci i kategorii pracowników zarówno dla zwykłego wynagrodzenia, jak i zmiennych składników.

Publiczne ujawnienie informacji o wynagrodzeniu dla każdej kategorii pracowników może prowadzić do ryzyka ujawnienia poufnych danych osobowych lub danych dotyczących wynagrodzeń, które mogłyby być przydatne dla konkurentów. Stąd też przytoczony już wcześniej art. 12 ust. 3 dyrektywy stanowi, że państwa członkowskie mogą postanowić, że w przypadku, gdy ujawnienie

informacji na podstawie art. 7, 9 i 10 prowadziłyby do ujawnienia, bezpośrednio albo pośrednio, wynagrodzenia współpracownika możliwego do zidentyfikowania, dostęp do tych informacji mają wyłącznie przedstawiciele pracowników, inspektorat pracy lub organ ds. równości.

3. OBOWIĄZKI INFORMACYJNE PRACODAWCY A OBOWIĄZKI W ZAKRESIE OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

Na tle art. 7 dyrektywy 2023/970 nasuwa się pytanie o relację między żądaniami składanymi na podstawie tego przepisu a obowiązkami pracodawcy w zakresie ochrony danych wynikającymi z ogólnego rozporządzenia UE o ochronie danych (RODO)⁷. W trakcie prac na dyrektywę 2023/970 pracodawcy zgłaszali obawy dotyczące potencjalnych skutków dla ochrony danych wynikających z nowych środków przejrzystości (Komisja Europejska 2021b, 109). Artykuł 7 dyrektywy 2023/970 może bowiem potencjalnie generować problemy związane z ochroną danych w dwóch obszarach.

Po pierwsze, ujawnienie informacji o wynagrodzeniu przez pracodawcę może prowadzić do naruszenia prawa do prywatności osób, które zostały zidentyfikowane w wyniku takiego ujawnienia. Dane dotyczące pobieranego wynagrodzenia za pracę, w tym dane o wysokości uzyskiwanych dochodów, objęte są bowiem sferą życia prywatnego człowieka (Szpunar 2003, 33; Szewczyk 2001a, 339; Niezbecka 1992, 25). Zasadniczo każdemu pracownikowi przysługuje więc prawo do ochrony tajemnicy zarobków jako dobra osobistego. Zakres i gwarancje tej ochrony wyznaczają przepisy prawa, a jej uchylenie możliwe jest tylko w ściśle określonych prawem przypadkach (Dörre-Nowak 2005, 179).

Po drugie, prawo do informacji określone w artykule 7 dyrektywy 2023/970 może kolidować z istniejącymi wcześniej zasadami ochrony danych określonymi w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych (RODO). Wynagrodzenie jest zaliczane do danych osobowych, a przetwarzanie (tj. każde wykorzystanie) danych osobowych (tj. wszelkich informacji dotyczących zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby), w tym ujawnianie danych osobowych, podlega szerokiemu zestawowi przepisów prawnych i ograniczeń. Przepisy te mogą zatem kolidować z obowiązkami pracodawcy na mocy art. 7 dyrektywy 2023/970, ponieważ informacje dotyczące wynagrodzenia mogą stanowić „dane osobowe”, a ujawnienie na mocy art. 7 stanowiłoby „przetwarzanie” tych danych.

W raporcie na temat skutków dyrektywy odniesiono się do wskazanych wyżej obaw, uznając, że są one nieuzasadnione z uwagi na fakt, że informacje żądane

⁷ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych); dalej: RODO.

na mocy art. 7 dyrektywy „nie dotyczą danych poszczególnych identyfikowalnych pracowników” (Komisja Europejska 2021b, 153). Takie podejście zakłada, że informacje te albo nie są danymi osobowymi, a zatem ich ujawnienie nie wiązałoby się z żadnymi przepisami RODO, i/lub wszelkie dane osobowe, które są przedmiotem żądania na mocy art. 7, zostałyby zanonimizowane, tak aby uczynić je anonimowymi. Europejski Inspektor Ochrony Danych w swojej opinii wydanej na etapie projektowania dyrektywy zasugerował, aby dyrektywa zawierała zobowiązanie pracodawców do podjęcia środków zapobiegających ujawnianiu informacji o możliwym do zidentyfikowania współpracowniku (Europejski Inspektor Ochrony Danych Osobowych 2021). Propozycja ta nie została jednak wdrożona. Preambuła dyrektywy przewiduje jedynie potrzebę posiadania przez pracodawców zabezpieczeń przed takimi ujawnieniami. W myśl pkt 44 preambuły: „Wszelkie przetwarzanie lub publikowanie informacji na podstawie niniejszej dyrektywy powinno być zgodne z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679. Należy wprowadzić szczególne zabezpieczenia, aby zapobiec bezpośredniemu lub pośredniemu ujawnianiu informacji dotyczących pracownika możliwego do zidentyfikowania”.

Nie ulega wątpliwości, że jeśli informacje żądane na podstawie art. 7 dyrektywy 2023/970 nie odnoszą się do możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej, to nie są danymi osobowymi (tj. będą prawnie „anonimowe”). Dane anonimowe są wyłączone z zakresu przedmiotowego RODO. Trafnie wskazuje się, że anonimizacja danych będących przedmiotem wniosku na mocy art. 7 dyrektywy 2023/970 pozwoliłaby pracodawcom uwolnić się od wszelkich mających zastosowanie obowiązków w zakresie ochrony danych, omijając w ten sposób wszelkie problemy wynikające z potencjalnych kolizji między zasadami ochrony danych a ich obowiązkami wynikającymi z art. 7 dyrektywy 2023/970 (Hooton, Pearce 2023a, 642). Anonimizacja to technika polegająca na konwersji danych osobowych na dane niepozwalające na identyfikację podmiotów danych. Pomimo że RODO nie definiuje anonimizacji, w doktrynie panuje zgodność co do tego, iż oznacza ona pozbawienie informacji cech danych osobowych, a tym samym możliwości ich identyfikacji na podstawie osoby fizycznej (Barta, Litwiński 2016, 116–117). Jednakże, techniczne aspekty anonimizacji oraz możliwości identyfikacji powodują, że anonimizacja jest niezwykle trudnym zadaniem. Informacje, których można zażądać na podstawie art. 7 dyrektywy 2023/970, mogą w pewnych okolicznościach stanowić dane osobowe do celów RODO, a wysiłki zmierzające do anonimizacji takich danych mogą być niezwykle trudne do osiągnięcia przez pracodawców (Hooton, Pearce 2023a, 642). Grupa Robocza artykułu 29 ds. ochrony danych⁸ w swojej opinii na temat technik anonimizacji wskazuje szereg czynników,

⁸ Formalnie znany pod nazwą Zespół roboczy ds. ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych (ang. *Working Party on the Protection of Individuals with regard to the Processing of Personal Data*) – niezależny podmiot o charakterze doradczym, powołany na mocy art. 29 dyrektywy 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych

które organizacje powinny wziąć pod uwagę przy próbie anonimizacji danych, a także zwraca uwagę na zagrożenia związane z ponowną identyfikacją, które mogą podważyć wysiłki anonimizacji. Powszechnie stosowane techniki anonimizacji mogą być podatne na co najmniej jedno, jeśli nie więcej ryzyk ponownej identyfikacji, tj.:

- 1) „Wyodrębnienie”: możliwość udaremnienia wysiłków anonimizacji poprzez możliwość wyizolowania przez przeciwnika rekordów w jednym zestawie danych, co umożliwia identyfikację.
- 2) „Możliwość powiązania”: możliwość połączenia przez przeciwnika co najmniej dwóch rekordów dotyczących osoby lub grupy osób w ramach jednego zbioru danych lub ewentualnie kilku różnych zbiorów danych, co prowadzi do ponownej identyfikacji.
- 3) „Wnioskowanie”: możliwość wydedukowania przez przeciwnika, z dużym prawdopodobieństwem, wartości atrybutu w zbiorze danych na podstawie wartości zestawu innych atrybutów, a tym samym wywnioskowania tożsamości osoby, której informacje są zawarte w danych (Grupa Robocza artykułu 29 ds. ochrony danych 2014).

Biorąc powyższe pod uwagę, trafnie wskazuje się, że pomimo iż informacje statystyczne dotyczące płci pracownika, wynagrodzenia i kategorii zaszeręgowania same w sobie nie będą bezpośrednio identyfikować osoby, której dotyczą, istnieją okoliczności i konteksty, w których można je wykorzystać w sposób skutkujący pośrednią identyfikacją. W takiej sytuacji informacje będą danymi osobowymi dla celów RODO, a każde wykorzystanie tych danych (w tym ujawnienie) będzie musiało być zgodne z zasadami RODO (Hooton, Pearce 2023a, 645).

4. RODO – ZAGROŻENIE DLA PRZEJRZYSTOŚCI WYNAGRODZEŃ?

Zgodnie z art. 12 dyrektywy 2023/970: „W zakresie, w jakim informacje przekazane zgodnie ze środkami podjętymi na podstawie art. 7, 9 i 10 wiążą się z przetwarzaniem danych osobowych, przekazuje się je zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2016/679 (ust. 1). Żadne dane osobowe przetwarzane na podstawie z art. 7, 9 lub 10 niniejszej dyrektywy nie mogą być wykorzystywane w jakimkolwiek innym celu niż stosowanie zasady równości wynagrodzeń (ust. 2)”.

Z przytoczonego wyżej art. 12 dyrektywy 2023/970 wynika, że każde ujawnienie informacji o wynagrodzeniach dokonane zgodnie z art. 7, 9 i 10 dyrektywy będzie zgodne z prawem tylko wtedy, gdy będzie zgodne z przepisami RODO.

i swobodnego przepływu tych danych. Na określenie Zespołu roboczego powszechnie używano również nazwy Grupa Robocza ds. ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych lub Grupa Robocza art. 29. Z dniem wejścia w życie ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (25 maja 2018 r.) Zespół roboczy został zastąpiony przez Europejską Radę Ochrony Danych.

Jak zostało wskazane w punkcie poprzednim niniejszego opracowania, anonimizacja informacji wymaganych na mocy art. 7 dyrektywy może okazać się problematycznym i trudnym zadaniem. Jeśli informacji tych nie można w wystarczającym stopniu zanonimizować, stanowią one dane osobowe w rozumieniu RODO, a ich ujawnienie mieści się w zakresie przedmiotowym RODO. Oznacza to, że ujawnienie informacji, o które zwrócono się na podstawie art. 7, jest możliwe, albo samej osobie wnioskującej, albo organowi przedstawicielskiemu na podstawie art. 12 ust. 3 dyrektywy, jeśli będzie to zgodne z przepisami RODO. Tymczasem RODO uzależnia przetwarzanie danych osobowych, w tym ich ujawnianie, od spełnienia różnych warunków. Szczególnie interesujące w kontekście art. 7, 9 i 10 dyrektywy 2023/970 są art. 5 ust. 1 lit. a i art. 6 RODO. Artykuł 5 ust. 1 lit. a RODO stanowi, że wszelkie przetwarzanie danych osobowych musi być „zgodne z prawem”, „rzetelne” i „przejrzyste dla osoby, której dane dotyczą”. Zgodnie z tym art. 6 RODO określa szereg warunków, dzięki którym przetwarzanie danych osobowych może być zgodne z prawem. Przy czym przetwarzanie jest zgodne z prawem, jeśli choćby jeden z tych warunków został spełniony. Wśród warunków tych art. 6 wymienia m.in. przypadki gdy: przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze (art. 6 ust. 1 lit. c); przetwarzanie jest niezbędne do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby fizycznej (art. 6 ust. 1 lit. d); przetwarzanie jest dopuszczalne, gdy jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią, z wyjątkiem sytuacji, w których nadrzędny charakter wobec tych interesów mają interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą, wymagające ochrony danych osobowych (art. 6 ust. 1 lit. f).

Biorąc pod uwagę, że zgodnie z dyrektywą 2023/970 pracodawcy mają wyraźne ustawowe zobowiązanie do ujawnienia informacji o wynagrodzeniu na wniosek złożony na podstawie art. 7 dyrektywy 2023/970, można uznać, że stanowi to właśnie taki obowiązek, o którym mowa w art. 6 ust. 1 lit. c RODO. Ponadto, dane osobowe dotyczące wynagrodzenia za pracę mogą być przetwarzane także gdy jest to niezbędne do ochrony żywotnych interesów innej osoby fizycznej (art. 6 ust. 1 lit. d RODO). W doktrynie podnosi się, że pod tym pojęciem należy także rozumieć interesy o charakterze majątkowym (Sakowska-Baryła 2018). Celem ujawnienia informacji o wynagrodzeniach innych pracowników jest w tym przypadku prawna ochrona pracownika nierówno traktowanego lub dyskryminowanego w zakresie wynagradzania, a więc ochrona zarazem jego interesu majątkowego, jak i niemajątkowego (ochrona dóbr osobistych). Zasadne jest zatem przyjęcie, iż ujawnienie danych o wynagrodzeniach innych pracowników (wykonujących taką samą pracę lub pracę tej samej wartości) stanowi wyraz ochrony żywotnych interesów pracownika nierówno traktowanego (poddanego dyskryminacji płacowej). Ewentualną przesłankę dopuszczalności udostępnienia pracownikowi przez pracodawcę informacji o wysokości wynagrodzeń innych pracowników

zatrudnionych na jednakowych stanowiskach lub wykonujących jednakową pracę może stanowić także art. 6 ust. 1 lit. f RODO. Powołany przepis stwierdza, że przetwarzanie jest dopuszczalne, gdy jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią, z wyjątkiem sytuacji, w których nadrzędny charakter wobec tych interesów mają interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą, wymagające ochrony danych osobowych. Ocena dopuszczalności udostępnienia informacji o wynagrodzeniach innych pracowników jest w tym przypadku zależna od ustalenia, czy prawo pracownika do prywatności (obejmujące prawo do zachowania w tajemnicy wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia) może ustąpić wobec prawa innego pracownika do równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu (Szewczyk 2021b, 5–6). Wyważenie konfliktu dóbr pomiędzy prawem do prywatności i prawem do równego traktowania nie jest jednak rzeczą prostą, a wynik tego wyważenia nie jest oczywisty, o czym mowa w kolejnych akapitach niniejszego opracowania.

Ponieważ art. 6 ust. 1 RODO wymaga, aby tylko jeden z warunków wymienionych w tym przepisie został spełniony, uznanie, że ujawnienie informacji o wynagrodzeniu byłoby „zgodne z prawem” nie przysporzy większych trudności. Wystarczającą podstawą do ujawnienia informacji o wynagrodzeniach jest przesłanka określona w art. 6 ust. 1 lit. c lub d. Jednakże, aby ujawnienie informacji było zgodne z wymogami wynikającymi z RODO, konieczne jest jeszcze spełnienie pozostałych przesłanek określonych w przytoczonym wyżej art. 5 ust. 1 lit. a RODO, w szczególności ustalić należy, czy ujawnienie będzie „rzetelne”. Rzetelność jest stosunkowo szeroką zasadą, która wymaga, aby każde przetwarzanie danych osobowych było uczciwe/sprawiedliwe wobec osoby, której dane osobowe dotyczą, i aby nie było nadmiernie szkodliwe. W tym kontekście w doktrynie zwraca się uwagę, że ocena czy ujawnienie danych osobowych zgodnie z wnioskiem złożonym na podstawie art. 7 jest sprawiedliwe, będzie zależała od kontekstu i prawdopodobnie będzie wymagała przeprowadzenia analizy równowagi, w której zostaną rozważone sprzeczne interesy osób zainteresowanych (tj. interesy wnioskodawcy dotyczące informacji zawartych w ujawnianych informacjach w porównaniu z interesami osoby, której dotyczą informacje, w zakresie nieujawniania tych informacji). Jednocześnie podnosi się, że nie ma żadnej gwarancji, że wynik takiego badania równoważącego będzie sprzyjał ujawnieniu informacji kosztem ochrony innych konkurujących interesów. Z orzecznictwa TSUE zdaje się wynikać ogólna zasada, zgodnie z którą interesy ochrony danych powinny mieć pierwszeństwo przed innymi konkurującymi interesami, takimi jak interesy związane z przejrzystością i ujawnianiem informacji (Hooton, Pearce 2023a, 647).

Istota powyższego problemu została zobrazowana przez porównanie potencjalnych konfliktów między przepisami dyrektywy 2023/970 a przepisami o ochronie danych z trudnościami związanymi z ochroną danych, z jakimi boryka się inny akt prawny UE mający na celu zapewnienie przejrzystości, tj.

rozporządzenie (WE) nr 1049/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 30 maja 2001 r. w sprawie publicznego dostępu do dokumentów Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji⁹ (Hooton, Pearce 2023a, 647–650). Artykuł 2 rozporządzenia 1049/2001 ustanawia ogólne prawo dostępu do dokumentów przechowywanych przez instytucje UE (np. Parlament Europejski, Komisję Europejską itp.). Jak wyjaśniono w motywach rozporządzenia, celem tego aktu prawnego jest zapobieganie temu, aby działalność instytucji UE stała się owiana tajemnicą. Artykuł 4 ust. 1 pkt b rozporządzenia stanowi następnie, że instytucja odmówi dostępu do dokumentu, jeśli ujawnienie go naruszyłoby ochronę prywatności i integralności osoby fizycznej, w szczególności w odniesieniu do ustawodawstwa Wspólnoty, związanych z ochroną danych osobowych (tj. RODO). Próby rozstrzygnięcia przez TSUE kwestii związanych z wyważeniem interesów ochrony danych z konkurującymi interesami wskazują na nieproporcjonalne faworyzowanie interesów ochrony danych. W sprawie *Schmidberger* (TSUE z dnia 12 czerwca 2003 r., C-112/00 *Schmidberger*, EU:C:2003:333) orzeczono, że celem prawa dostępu określonego w prawie UE o ochronie danych było umożliwienie osobom fizycznym sprawdzenia danych osobowych przechowywanych na ich temat przez inne osoby oraz zgodności z prawem przetwarzania takich danych. W tym przypadku TSUE jasno stwierdził, że prawa i interesy osób fizycznych w zakresie ochrony danych nie mają charakteru absolutnego, ani też nie należy zakładać, że mają one skutek nadrzędny w stosunku do innych konkurujących praw i interesów¹⁰. W związku z tym wydaje się, że nie należy domniemywać, iż prawa i interesy związane z ochroną danych powinny *de facto* mieć pierwszeństwo w obliczu innych konkurujących interesów, takich jak te związane z przejrzystością. Później jednak w sprawie *Bavarian Lager* (TSUE z dnia 29 czerwca 2010 r., C-28/08 *Bavarian Lager*, EU:C:2010:378) TSUE zmodyfikował swoje stanowisko i zasugerował, że nawet jeśli w grę wchodzi ważne, konkurencyjne interesy związane z przejrzystością, interesy osoby fizycznej w zakresie ochrony danych powinny przeważać we wszystkich okolicznościach, poza wyjątkowymi przypadkami. TSUE stwierdził nadto, że w sytuacjach, w których interesy ochrony danych są sprzeczne z innymi interesami związanymi z przejrzystością informacji, przepisy prawne dotyczące ochrony danych osobowych powinny mieć zastosowanie w całości. TSUE orzekł, że fakt pojawienia się nazwisk osób publicznych (tj. danych osobowych) w dokumencie Komisji Europejskiej jest wystarczającym uzasadnieniem dla odmowy jego ujawnienia. W szczególności wskazano również, że nawet w sytuacjach, w których nie ma pewności, czy ujawnienie danych osobowych naruszyłoby interesy osób, których one dotyczą, należy domniemywać, że interesy związane z ochroną danych przeważają nad konkurencyjnymi interesami związanymi z przejrzystością. Wielka Izba TSUE doszła do podobnego

⁹ Dz. Urz. UE L 2001.145.43.

¹⁰ Ibidem, pkt 80.

wniosku w sprawie *Schecke* (TSUE z dnia 9 listopada 2010 r., C-92/09 *Schecke*, EU:C:2010:662). W sprawie tej sąd podtrzymał w mocy decyzję o nieujawnianiu dokumentów zawierających nazwiska osób otrzymujących pomoc rolniczą, opierając się na założeniu, że było to konieczne w celu ochrony interesów ochrony danych osób, których to dotyczyło. Decyzja ta została podjęta bez rozważenia, czy interesy ochrony danych osób, których dotyczyła, zostały faktycznie naruszone, i pomimo faktu, że przedmiotowe dane osobowe (tj. nazwiska osób, których dotyczyła decyzja, oraz fakt, że otrzymywały one pomoc rolną) były już w domenie publicznej. Sprawa *Dennekamp* (TSUE z dnia 15 lipca 2015 r., T-115/13 *Dennekamp* EU:T:2015:497) dotyczyła z kolei wniosku o dostęp do dokumentu zawierającego nazwiska posłów do Parlamentu Europejskiego uczestniczących w systemie emerytalnym Parlamentu Europejskiego. TSUE stwierdził, że za ujawnieniem żadanego dokumentu przemawia silny interes w zakresie przejrzystości, ze względu na sposób, w jaki pomógłby on ujawnić ewentualne konflikty interesów powstające w instytucjach UE. Jednakże pomimo uznania znaczenia przejrzystości, Trybunał wyraził opinię, że próg, w którym interesy przejrzystości przeważają nad interesami ochrony danych, został ustalony bardzo wysoko, a w bezpośrednim przypadku interes publiczny w przejrzystości nie był proporcjonalny do szkody, jaka zostałaby wyrządzona interesom ochrony danych posłów do Parlamentu Europejskiego, gdyby dokument miał zostać ujawniony. Wniosek o dostęp został zatem odrzucony. W nowszym orzecznictwie można jednak znaleźć przykłady, w których TSUE przyznał prymat interesów związanych z przejrzystością nad interesami ochrony danych osobowych. Na przykład w sprawie *ClientEarth* (TSUE z dnia 16 lipca 2015 r., C-615/13 *ClientEarth*, EU:C:2015:489) TSUE orzekł, że ze względu na ryzyko zawłaszczenia regulacyjnego związane z Europejskim Urzędem ds. Bezpieczeństwa Żywności (EFSA), ujawnienie niektórych danych osobowych na podstawie wniosku o dostęp do dokumentów złożonego na podstawie rozporządzenia 1049/2001 było konieczne w celu zapewnienia przejrzystości procesu decyzyjnego EFSA.

W porównywalnej dziedzinie prawa, również związanej z zapewnieniem przejrzystości informacji, gdzie interesy ochrony danych i interesy przejrzystości muszą być zrównoważone, TSUE zazwyczaj przyjmuje, że interesy ochrony danych (tj. interesy w zakresie nieujawniania) mają pierwszeństwo przed konkurencyjnymi interesami przejrzystości (tj. interesami w zakresie ujawniania). Przyjęcie podobnego podejścia na gruncie dyrektywy 2023/970 jest jednak mało prawdopodobne, jeśli weźmie się pod uwagę status zasady równości wynagrodzeń znajdującej oparcie w prawie pierwotnym UE oraz przewidziane w tej dyrektywie zabezpieczenia ochrony danych. Ochrona koncepcji równego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet istnieje w prawie UE od 1957 r., to jest daty przyjęcia traktatu rzymskiego¹¹. Obecnie art. 157 TFUE przewiduje, że każde państwo członkowskie

¹¹ Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą (1957), art. 119.

zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości (ust. 1). Artykuł 157 ust. 2 TFUE określa zarówno pojęcie wynagrodzenia, jak i znaczenie równości wynagrodzenia. Prawo do równości wynagrodzeń zostało również zapisane w Karcie Praw Podstawowych oraz w Europejskim filarze praw socjalnych. Osiągnięciu realizacji tej zasady ma właśnie służyć przejrzystość wynagrodzeń. Z kolei przejrzystość wynagrodzeń prawie zawsze wymaga ujawnienia informacji o wynagrodzeniach w podziale na płęć i inne zmienne jednemu lub różnym interesariuszom. Może to oczywiście powodować napięcia między potencjalnymi korzyściami z ujawniania danych o wynagrodzeniach a prawami pracowników do ochrony ich danych osobowych. Jednakże dyrektywa 2023/970 uznaje i rozwiązuje tę kwestię, stanowiąc, że informacje ujawniane w zastosowaniu art. 7 (prawo do informacji), 9 (sprawozdania o wynagrodzeniach) i 10 (wspólne oceny wynagrodzeń) są zgodne z rozporządzeniem (UE) 2016/679 i że takie informacje są wykorzystywane wyłącznie w celu zapewnienia równego wynagrodzenia (art. 12 ust. 1 i 2 dyrektywy 2023/970). Ponadto, jeżeli dane ujawnione zgodnie z art. 7, 9–10 prowadziłyby do ujawnienia bezpośrednio albo pośrednio wynagrodzenia współpracownika możliwego do zidentyfikowania, dyrektywa wymaga, aby tylko przedstawiciele pracowników lub organ ds. równości mieli dostęp do tych informacji (art. 12 ust. 3 dyrektywy 2023/970). Mogłoby to mieć miejsce w przypadku, gdyby w danej kategorii zatrudnienia był tylko jeden pracownik każdej płci.

Zabezpieczenia w zakresie ochrony danych są potrzebne w odniesieniu do wszystkich środków przejrzystości wynagrodzeń, ale w szczególności w odniesieniu do indywidualnego prawa do żądania informacji o wynagrodzeniach pracowników wykonujących tę samą pracę lub pracę o równej wartości, zawarte go w art. 7 dyrektywy. Prawo to może mieć zasadnicze znaczenie dla ułatwienia sporów sądowych dotyczących równości wynagrodzeń dla tych pracowników, którzy podejrzewają, że otrzymują niższe wynagrodzenie niż potencjalny pracownik porównawczy. Dyrektywa przede wszystkim przewiduje obowiązek pracownika zachowania w tajemnicy otrzymanych informacji. W myśl art. 7 ust. 6 pracodawcy mogą wymagać, aby pracownicy, którzy na mocy niniejszego artykułu uzyskali informacje inne niż dotyczące ich własnych wynagrodzeń lub poziomu wynagrodzenia, nie wykorzystywali tych informacji do jakiegokolwiek innego celu niż cel polegający na wykonywaniu ich prawa do równego wynagrodzenia. Dodatkowo art. 12 ust. 3 dyrektywy stanowi, że jeśli ujawnienie informacji, o które zwrócono się w ramach tego indywidualnego prawa, prowadziło do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia współpracownika możliwego do zidentyfikowania, dostęp do tych informacji mają wyłącznie przedstawiciele pracowników, inspektorat pracy lub organ ds. równości. Przedstawiciele pracowników lub organ ds. równości doradzają pracownikom w odniesieniu do ewentualnego roszczenia dotyczącego równości wynagrodzeń, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących taką samą pracę

lub pracę o takiej samej wartości. Unikanie udostępniania danych wnioskującemu pracownikowi, ale nadal udostępnianie ich przedstawicielom pracowników lub organowi ds. równości z jednoczesnym zakazem ujawnienia wnioskującemu pracownikowi rzeczywistego wynagrodzenia porównywalnego pracownika, może chronić dane pracowników możliwych do zidentyfikowania ze względu na niewielką liczbę pracowników w danej kategorii, jednocześnie umożliwiając niezależnej stronie trzeciej (np. organowi ds. równości) ich analizę i doradzanie pracownikom w sprawie ewentualnego roszczenia na mocy dyrektywy (Benedi Lahuerta 2021, 17–18).

Jeśli chodzi o zagwarantowanie ochrony danych w przypadku publicznego publikowania zagregowanych danych dotyczących wynagrodzeń, dyrektywa nakazuje wyłączenie z raportu kategorii pracowników możliwych do zidentyfikowania. Jednocześnie dyrektywa wymaga, aby dane płacowe wyłączone z raportu były udostępniane stronie trzeciej. Podobnie jak w przypadku indywidualnego prawa do żądania informacji o wynagrodzeniach pracowników wykonujących tę samą pracę lub pracę o równej wartości, zawartego w art. 7 dyrektywy, tak i w przypadku publicznego raportowania informacji o wynagrodzeniu, dyrektywa stanowi, że jeśli ujawnienie informacji prowadziłoby do ujawnienia bezpośrednio albo pośrednio wynagrodzenia współpracownika możliwego do zidentyfikowania, dostęp do tych informacji mają wyłącznie przedstawiciele pracowników, inspektorat pracy lub organ ds. równości (art. 12 ust. 3 dyrektywy). Publiczna dostępność raportu społecznego oraz fakt, że dokładnie te same wskaźniki muszą być przedłożone przez wszystkie prywatne przedsiębiorstwa, ułatwia ich porównywanie i zwiększa odpowiedzialność. Może to sprzyjać publicznej debacie na temat luki płacowej w niektórych przedsiębiorstwach lub sektorach i może umożliwić opinii publicznej śledzenie ich ewolucji. Może również dać potencjalnym pracownikom szansę na dokonywanie świadomych wyborów przy poszukiwaniu pracy. Jednocześnie rozwiązania dotyczące publicznego raportowania luki płacowej zapewniają ochronę danych pracowników, gdy ze względu na małą liczbę pracowników w danej kategorii można ich łatwo zidentyfikować (Benedi Lahuerta 2021, 18–19).

Dyrektywa 2023/970 pokazuje, że ułatwienie przejrzystości i analizy wynagrodzeń przy jednoczesnym zachowaniu prawa do prywatności pracowników jest możliwe. Przewidziane w dyrektywie rozwiązania zapewniają równowagę między tymi dwoma aspektami.

5. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Anonimizacja informacji dotyczących wynagrodzenia może okazać się problematycznym i trudnym zadaniem. Gdyby informacji tych nie można było w wystarczającym stopniu zanonimizować, stanowiłyby one dane osobowe w rozumieniu RODO, a ich ujawnienie mieściłoby się w zakresie przedmiotowym RODO. W świetle obecnego brzmienia dyrektywy 2023/970 pracodawcy będą musieli równoważyć swoje obowiązki wynikające z tej dyrektywy z obowiązkami wynikającymi z RODO, co będzie dużym wyzwaniem. Wymogi ochrony danych określone w RODO mogą stanowić przeszkodę dla skutecznej realizacji mechanizmów mających zapewnić przejrzystość wynagrodzeń. Z orzecznictwa TSUE wynika bowiem, że interesy ochrony danych powinny mieć pierwszeństwo przed innymi konkurującymi interesami, takimi jak interesy związane z przejrzystością i ujawnianiem informacji. Jednakże status zasady równości wynagrodzeń znajdującej swoje źródło w prawie pierwotnym oraz dopuszczalny zakres wykorzystania pozyskanych danych wyłącznie w celu egzekwowania prawa do równego wynagrodzenia pozwalają prognozować, że TSUE przyzna wyższość interesom przejrzystości wynagrodzeń nad interesami ochrony danych.

BIBLIOGRAFIA

- Barta, Paweł. Paweł Litwiński. 2016. *Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*. Warszawa: C.H.Beck.
- Benedi Lahuerta, Sara. 2021. „Comparing pay transparency measures transparency measures to tackle the Gender Pay Gap: best practises and chalanges in Belgium, denamrk, and Iceland”. *European Equality Law Review* 2: 1–20.
- Benedi Lahuerta, Sara. 2022. „EU transparency legislation to adress gender pay inequity : What is on the horizon and its likely impacty in Ireland”. *Irish Journal of European Law* 24: 161–188. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4323032>
- Dörre-Nowak, Dominika. 2005. *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*. Warszawa: C.H.Beck.
- Europejski Inspektor Ochrony Danych Osobowych. 2021. *Formal comments of the EDPS on the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms*, https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf (dostęp: 24.01.2025).
- Florek, Ludwik. 2020. *Europejskie prawo pracy*. Warszawa: LexisNexis.
- Grupa Robocza artykułu 29 ds. ochrony danych 2014, *Opinion 05/2014 on Anonymisation Techniques WP 216 [2014]*.
- Grzesiak, Lena. 2024. „Od teorii do praktyki: opinie polskich specjalistów ds. wynagrodzeń i prawa pracy na temat przejrzystości wynagrodzeń i dyrektywa UE”. *Prace Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria Organizacja i Zarządzanie* 204: 105–120.

- Hooton, Victoria. Henry Pearce. 2023a. „As clear as mud: assessing the relationship between proposed pay transparency mechanisms and data protection obligations in EU law”. *European Labour Law Journal* 14(4): 628–651. <https://doi.org/10.1177/20319525231178985>
- Hooton, Victoria. Henry Pearce. 2023b. „Pay Transparency, Information Access Rights and Data Protection Law: Exploring Viable Alternatives to Disclosure Orders in Equal Pay Litigation”. *Industrial Law Journal* 52(3): 595–634. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac028>
- Komisja Europejska. 2021a. *The gender pay gap situation in the EU*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (dostęp: 22.01.2023).
- Komisja Europejska. 2021b. *Impact Assessment Accompanying ‘Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency mechanisms’ SWD/2021/41 final*.
- Kurosz, Krzysztof. Małgorzata Kurzynoga. 2024. „Przedawnienie roszczeń w dyrektywie 2023/970 a ochrona prawa pracownika do równego wynagrodzenia”. *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej* 22(5). <https://doi.org/10.31261/zpppips.2024.22.03>
- Lobel, Orly. 2020. „Knowledge Pays: Reversing Information Flows and the Future of Pay Equity”. *Columbia Law Review* 120: 547–611. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3373160>
- Niezbecka, Elżbieta. 1992. „Ujawnianie wysokości wynagrodzeń pracowników a ochrona dób osobistych osób fizycznych”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 8: 24–35.
- Sakowska-Baryła, Marlena. 2018. *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*. Warszawa: C.H.Beck.
- Smolin, Maria. 2013. *Zasada równości płci. Studium komparatystyczne standardów Rady Europy i Unii Europejskiej*. Warszawa: Instytut Wydawniczy EuroPrawo.
- Szewczyk, Helena. 2001a. „Prawo do prywatności a ujawnianie danych o wynagrodzeniu pracownika”. *Monitor Prawniczy*: 339–344.
- Szewczyk, Helena. 2021b. „Jawność wynagrodzeń za pracę a unijna zasada „przejrzystości wynagrodzeń” (uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*)”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 11: 3–12. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.11.1>
- Szpunar, Adam. 2003. „Kilka uwag o ochronie dóbr osobistych”. *Przegląd Sądowy*: 1: 28–39.

Orzecznictwo

- Wyrok TSUE z dnia 12 czerwca 2003 r. w sprawie C-112/00 *Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge przeciwko Republice Austrii*, EU:C:2003:333.
- Wyrok TSUE z dnia 29 czerwca 2010 r. w sprawie C-28/08 *Komisja Europejska przeciwko The Bavarian Lager Co. Ltd.*, EU:C:2010:378.
- Wyrok TSUE z dnia 9 listopada 2010 r. w sprawach połączonych *Volker und Markus Schecke GbR (C-92/09)* i *Hartmut Eifert przeciwko Land Hessen (C-93/09)*, EU:C:2010:662.
- Wyrok TSUE z dnia 15 lipca 2015 r. w sprawie T-115/13 *Dennekamp przeciwko Parlamentowi Europejskiemu*, EU:T:2015:497.
- Wyrok TSUE z dnia 16 lipca 2015 r. w sprawie C-615/13 *ClientEarth i Pesticide Action Network Europe przeciwko Europejskiemu Urzędowi ds. Bezpieczeństwa Żywności*, EU:C:2015:489.

*Katarzyna Serafin** <https://orcid.org/0000-0003-2152-9029>

WPLYW NOWELIZACJI KODEKSU PRACY Z DNIA 9 MARCA 2023 ROKU NA GWARANCJE STABILNOŚCI ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW KORZYSTAJĄCYCH Z UPRAWNIENÍ ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM

Streszczenie. Nowelizacja kodeksu pracy z dnia 9 marca 2023 r. wdrożyła do polskiego porządku prawnego dwie dyrektywy UE – dyrektywę 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE oraz dyrektywę 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Skutkiem implementacji są nowe uprawnienia związane z rodzicielstwem i sprawowaniem opieki nad innym członkiem rodziny oraz zmiany w zakresie powszechnej i szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę i gwarancji powrotu do pracy na dotychczasowym stanowisku. Autorka analizuje w opracowaniu, jak zmiany w przepisach kodeksu pracy wpłynęły na ochronę stabilności zatrudnienia pracowników realizujących uprawnienia związane z rodzicielstwem i sprawowaniem opieki nad innym członkiem rodziny.

Słowa kluczowe: uprawnienia związane z rodzicielstwem, szczególna ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, powszechna ochrona przed wypowiedzeniem, zakaz rozwiązania umowy o pracę z powodu korzystania z uprawnień rodzicielskich, obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku

IMPACT OF THE 9 MARCH 2023 AMENDMENTS TO THE LABOUR CODE ON EMPLOYMENT STABILITY GUARANTEES FOR EMPLOYEES EXERCISING RIGHTS RELATED TO PARENTHOOD AND CARING FOR ANOTHER FAMILY MEMBER

Abstract. The amendment to the Labour Code of 9 March 2023 implemented two EU directives into the Polish legal order – Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the EU and Directive 2019/1158 on work-life balance for parents and carers. The implementation results in new entitlements related to parenthood and caring for another family member, as well as changes to the general and specific protection against termination of employment and guarantees of return to work in employee's current position. In the study, the author analyses how the amendments

* Uniwersytet Łódzki, kserafin@wpia.uni.lodz.pl



to the Labour Code have affected the protection of employment stability for employees exercising rights related to parenthood and caring for another family member.

Keywords: parental rights, special protection against termination of employment, prohibition of termination of employment, prohibition of termination of employment for exercising parental rights, obligation to allow the employee to work in his/her current employment position

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Mocą ustawy nowelizacyjnej z dnia 9 marca 2023 r.¹ ustawodawca dokonał implementacji do polskiego porządku prawnego dwóch dyrektyw unijnych – dyrektywy 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r., Dz. Urz. UE L 2019.186.105, ogłoszona dnia 11 lipca 2019 r.) oraz dyrektywy 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz. Urz. UE L 2019.188.79, ogłoszona dnia 12 lipca 2019 r.). Skutkiem implementacji obu dyrektyw do ustawodawstwa krajowego było wprowadzenie zarówno nowych uprawnień związanych z rodzicielstwem i opieką nad innymi członkami rodziny, jak i nowych instrumentów służących szeroko rozumianej ochronie stabilności i trwałości stosunku pracy. Ustawa nowelizacyjna dokonała również zmian w regulacjach kodeksu pracy dotyczących ochrony trwałości stosunku pracy oraz gwarancji powrotu do pracy po zakończeniu realizacji niektórych uprawnień związanych z rodzicielstwem. Wprowadzone rozwiązania prawne na pierwszy rzut oka rozszerzają i wzmacniają ochronę pracowników przed ryzykiem utraty pracy, jednak głębsza analiza całokształtu przepisów dotyczących pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem ujawnia pewne niekonsekwencje w działaniu ustawodawcy. Wydaje się bowiem, że nie zawsze zakres ochrony jest adekwatny do sytuacji pracownika. Przedmiotem niniejszego opracowania będzie analiza i ocena aktualnego kształtu i zakresu instrumentów i gwarancji służących ochronie stabilności zatrudnienia pracowników korzystających z nowych i dotychczasowych uprawnień związanych z rodzicielstwem i opieką nad innymi członkami rodziny. Mając na względzie fakt, iż niektóre wątki podejmowane w rozważaniach wymagają porównania sytuacji pracowników korzystających z nowych i dotychczasowych uprawnień, przed rozpoczęciem zasadniczej części opracowania niezbędne będzie dokonanie krótkiej charakterystyki tych nowych uprawnień wprowadzonych przez ustawę nowelizacyjną do kodeksu pracy.

¹ Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).

2. NOWE UPRAWNIENIA ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

Ustawa nowelizacyjna wprowadziła do kodeksu pracy nowe artykuły regulujące uprawnienia przysługujące pracownikom mającym obowiązki rodzinne. Należą do nich art. 148¹ k.p. normujący zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, art. 173¹ k.p. dotyczący urlopu opiekuńczego oraz art. 188¹ k.p. regulujący prawo do wnioskowania o wybrane elastyczne formy organizacji pracy.

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych wypadkiem lub chorobą ma najszerszy zakres podmiotowy. Przysługuje ono bowiem każdemu pracownikowi w razie wystąpienia pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeśli wiąże się one z niezbędną natychmiastową obecnością pracownika. Sformułowanie „sprawy rodzinne spowodowane wypadkiem lub chorobą” dopuszcza stosunkowo szerokie ujęcie podmiotowe, obejmując swym zakresem osoby, z którymi łączy pracownika więzy małżeństwa, pokrewieństwa (dzieci, rodzice, dziadkowie, rodzeństwo) oraz powinowactwa (teściowie, dziadkowie i rodzeństwo małżonka pracownika). Możliwe jest również skorzystanie z tego zwolnienia w razie choroby lub wypadku partnera pracownika czy np. dalszego krewnego, nad którym pracownik sprawuje opiekę (Czerniak-Swędziół 2023, 355).

Zwolnienie to przysługuje pracownikowi w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w ciągu roku kalendarzowego i jest udzielane na wniosek pracownika, który należy złożyć najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. O sposobie wykorzystania zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku w tej sprawie, składanym do pracodawcy w danym roku kalendarzowym. Zwolnienie udzielane w wymiarze godzinowym w przypadku pracownika zatrudnionego na część etatu ustalane jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Jeżeli z tych ustaleń wynika niepełna godzina zwolnienia, to zaokrągla się ją w górę do pełnej godziny. Jak widać, konstrukcja tego zwolnienia właściwie powieliła rozwiązanie zastosowane przy tzw. dniach na dziecko z tą różnicą, że za okres korzystania z tego zwolnienia pracownikowi przysługuje połowa wynagrodzenia za pracę. Poza tym, nie znajduje tu zastosowania zasada, zgodnie z którą w sytuacji, gdy do skorzystania ze zwolnienia uprawnionych jest dwoje pracowników (np. w razie choroby lub wypadku dziecka), to ze zwolnienia skorzystać może tylko jeden z nich.

Węższe ujęcie podmiotowe dotyczy dwóch pozostałych uprawnień. Urlop opiekuńczy to bezpłatne zwolnienie od pracy w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym przysługujące pracownikowi w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia członkowi rodziny lub innej osobie zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają osobistej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. W tym wypadku ustawodawca wyraźnie określił, kogo obejmuje pojęcie członków rodziny, wskazując, że chodzi o syna, córkę, matkę,

ojca lub małżonka pracownika. Z urlopu może też skorzystać pracownik w celu osobistej opieki lub udzielenia wsparcia z poważnych względów medycznych osobie niebędącej członkiem rodziny pod warunkiem, że osoba ta zamieszkuje pod tym samym adresem co on. Urlop jest udzielany na wniosek pracownika, w którym powinny być wskazane wszystkie okoliczności stanowiące podstawę do skorzystania z tego uprawnienia, zaś sam wniosek należy złożyć w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Okres wykorzystanego urlopu zalicza się do stażu pracy.

Prawo do wnioskowania o wybrane formy elastycznej organizacji pracy natomiast ustawodawca przyznał w art. 188¹ k.p. pracownikom wychowującym dziecko do 8. roku życia. Możliwość taką mają również pracownicy uprawnieni do urlopu opiekuńczego, ale jest ona zakotwiczona w art. 173³ k.p., nakazującym odpowiednie stosowanie art. 188¹ k.p. do pracowników, o których mowa w art. 173¹ k.p.

Do form elastycznej organizacji pracy, o które mogą wnioskować uprawnieni pracownicy, ustawodawca zalicza pracę zdalną; systemy: przerywanego czasu pracy, skróconego tygodnia pracy i weekendowego czasu pracy; indywidualny rozkład czasu pracy; ruchomy czas pracy oraz pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. We wniosku pracownik oprócz danych dziecka i przyczyny konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy powinien wskazać wybrany rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której planuje skorzystać oraz termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z takiej organizacji pracy. Wynika stąd, że korzystanie z elastycznej organizacji pracy ma zasadniczo charakter terminowy. Niezależnie od terminów wskazanych we wniosku, prawo do korzystania z elastycznej organizacji pracy wygasa z chwilą ukończenia 8. roku życia przez dziecko wychowywane przez pracownika. Nie jest natomiast jasne, jak miałyby to wyglądać w przypadku pracownika korzystającego z urlopu opiekuńczego.

Wniosek powinien być złożony co najmniej 21 dni przed planowaną datą rozpoczęcia korzystania z elastycznej organizacji pracy. Nie ma on charakteru bezwzględnie wiążącego dla pracodawcy. Zgodnie bowiem z art. 188¹ § 4 k.p. pracodawca, rozpatrując wniosek, bierze pod uwagę potrzeby pracownika, w tym termin rozpoczęcia oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, jak również swoje potrzeby i możliwości, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika zarówno o uwzględnieniu wniosku, jak i o odmowie jego uwzględnienia, podając w tym drugim przypadku przyczynę swojej decyzji. Ustawodawca przewidział również trzecią możliwość w postaci wskazania przez pracodawcę innego możliwego terminu zastosowania elastycznej organizacji pracy. Przekazanie pracownikowi wskazanych informacji powinno nastąpić w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Przed upływem okresu korzystania z elastycznej organizacji pracy wskazanym we wniosku pracownik ma prawo złożyć wniosek

o powrót do poprzedniej organizacji pracy. Także i w tym przypadku pracodawca rozpatruje wniosek z uwzględnieniem okoliczności leżących po jego stronie, jak i po stronie pracownika, i może podjąć analogiczne decyzje, jak w przypadku rozpatrywania wniosku o skorzystanie z elastycznej organizacji pracy.

3. ŚRODKI OCHRONNE DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW KORZYSTAJĄCYCH Z UPRAWNIEŃ ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM

Nowelizacja z dnia 9 marca 2023 r. oprócz już istniejących instrumentów ochronnych wprowadziła dodatkowe gwarancje dotyczące pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Znajdują się one w przepisach regulujących nowe uprawnienia związane z rodzicielstwem, a oprócz tego zostały dodane do treści dotychczasowych przepisów regulujących ochronę pracowników.

3.1. Gwarancja dopuszczenia do pracy na dotychczasowym stanowisku

Gwarancja ta, wyrażona w art. 186⁴ k.p., polega na obowiązku dopuszczenia pracownika powracającego do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego², urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu. Obecna treść art. 186⁴ k.p. jest wynikiem implementacji art. 10 dyrektywy 2019/1158, wyrażającego zasadę zachowania praw nabytych (przed skorzystaniem z urlopu lub w dniu rozpoczęcia urlopu). Ustawodawca objął zakresem tego przepisu wszystkich pracowników wracających do pracy po zakończeniu urlopu związanego z rodzicielstwem bez względu na to, czy jest to urlop odpłatny czy nieodpłatny, ujednolicając i uogólniając formułę gwarancji poprzez użycie sformułowania „na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu”³. Co więcej, na mocy artykułów 148¹ § 6 k.p. i 173³

² Na podstawie ustawy z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2024 r. poz. 1871), zakres podmiotowy tego przepisu został uzupełniony o pracowników korzystających z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego z mocą obowiązującą od dnia 19 marca 2025 r.

³ Przed nowelizacją warunki dopuszczania pracowników do pracy po zakończeniu urlopów związanych z rodzicielstwem były uregulowane w dwóch odrębnych przepisach, z których jeden dotyczył pracowników powracających do pracy po urlopach płatnych, a drugi pracowników wracających do pracy po urlopie wychowawczym (bezpłatnym). Przepisy te odnosiły tę gwarancję oddzielnie do stanowiska pracy i do wynagrodzenia, jakie pracownik miał otrzymywać po powrocie do pracy. Gwarancja w zakresie stanowiska pracy w tym samym stopniu odnosiła się do wszystkich pracowników bez względu na rodzaj urlopu, z którego korzystali przed powrotem do pracy,

k.p. powyższa regulacja ma również zastosowanie do pracowników wracających do pracy po zakończeniu odpowiednio: zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych i urlopu opiekuńczego. Wprawdzie, jak wynika z art. 10 dyrektywy, zasada zachowania praw nabytych powinna mieć zastosowanie zarówno do urlopów w niej uregulowanych (urlop ojcowski, rodzicielski i opiekuńczy), jak i czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, to jednak można się zastanawiać, czy rzeczywiście konieczne było stosowanie przez ustawodawcę formuły „dopuszczania pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku”, która zasadniczo ma zastosowanie do pracowników wracających do pracy po dłuższym okresie nieobecności w pracy, który zwiększa prawdopodobieństwo zajścia jakichś zmian w zakresie warunków pracy czy płacy na stanowisku zajmowanym przez pracownika. Powstaje pytanie, czy skoro ustawodawca przewiduje taką gwarancję w odniesieniu do pracownika korzystającego ze zwolnienia z powodu działania siły wyższej, to dlaczego nie ma analogicznej gwarancji dla pracownika, który korzysta z tzw. dni na dziecko, skoro sama konstrukcja zwolnienia w wymiarze czasowym jest wzorowana na tym właśnie uprawnieniu.

3.2. Gwarancje w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy

3.2.1. *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy*

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w związku z rodzicielstwem uregulowana jest w dwóch przepisach: w art. 177 k.p. oraz w art. 186⁸ k.p. Nowelizacja kodeksu pracy z dnia 9 marca 2023 r. pozostawiła bez zmian treść drugiego z wyżej wymienionych przepisów, dokonując jednocześnie istotnych modyfikacji w brzmieniu art. 177 k.p., służących wzmocnieniu ochrony pracowników objętych jego zakresem.

Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania uregulowany w art. 177 k.p. obecnie nie dotyczy już tylko umowy o pracę, lecz obejmuje także inne podstawy stosunku pracy, co wynika z nowego brzmienia § 1 tego artykułu, w którym sformułowanie „umowa o pracę” zastąpiono terminem „stosunek pracy” (Maniewska 2024). Modyfikacja brzmienia powyższego paragrafu polegała również na zmianie formuły określającej zakres podmiotowy. Obecnie przepis nie wymienia bezpośrednio pracowników podlegających ochronie, lecz zakres podmiotowy określony jest przez pryzmat okresu objętego ochroną. Zgodnie z aktualną treścią zakazy obowiązują w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego oraz „od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu”. Tym samym ustawodawca w odniesieniu do pracowników

natomiast warunki w zakresie wynagrodzenia za pracę były uregulowane korzystniej w przypadku pracowników powracających do pracy po urlopach płatnych.

korzystających z innych niż urlop macierzyński, płatnych urlopów związanych z rodzicielstwem zrezygnował z konstrukcji odesłania do odpowiedniego stosowania art. 177 k.p. na rzecz bezpośredniego objęcia ich ochroną wynikającą z tego przepisu. Ponadto zmienił się również temporalny zakres ochrony takich pracowników – został wydłużony o okres przypadający między dniem złożenia wniosku o dany urlop albo jego część a dniem rozpoczęcia urlopu. W związku z tym konieczne stało się doprecyzowanie momentu rozpoczęcia ochrony poprzez powiązanie go z ustawowym terminem złożenia wniosku o dany urlop albo jego część. I tak, w przypadku pracownika wnioskującego o część urlopu macierzyńskiego, okres ochronny rozpoczyna się 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu, w przypadku urlopu rodzicielskiego – 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części, a w przypadku urlopu ojcowskiego – 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu albo jego części. W rezultacie, jak zwraca uwagę B. Godlewska-Bujok, w niektórych przypadkach może dojść do sytuacji, gdy okres ochrony po złożeniu wniosku o urlop będzie dłuższy niż okres ochronny w trakcie samego korzystania z urlopu (Godlewska-Bujok 2023, 16)⁴.

Ustawa nowelizacyjna uchyliła też § 2 art. 177, który wyłączał stosowanie zakazów wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na okres próbny nieprzekraczający miesiąca. W konsekwencji zakazy określone w § 1 dotyczą również wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na okres próbny bez względu na długość okresu próby.

Wdrażając dyrektywę 2019/1158, ustawodawca rozszerzył zakres przedmiotowy art. 177 k.p., obejmując zakazem także prowadzenie przez pracodawcę przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania niezwłocznego, jednak nie zdefiniował tego pojęcia, co powoduje, że można je interpretować w różny sposób – szerzej lub wężiej (Godlewska-Bujok 2023, 17). Z pewnością za działanie przygotowawcze pracodawcy można uznać podjęcie konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową. Odwołując się zaś do orzecznictwa, można wskazać na orzeczenie Sądu Najwyższego z 22 maja 2012 r. (II PK 254/11, OSNP 2013, nr 7–8, poz. 82), w którym sąd uznał możliwość żądania przywrócenia do pracy pracownicy, której „wypowiedziano umowę o pracę zawartą na czas określony, wprowadzie po zakończeniu okresu ochronnego, ale na skutek decyzji podjętej już w tym okresie i mającej za przyczynę macierzyństwo pracownicy”. Przykłady takich działań są również podane w wyroku ETS z dnia 11 października 2007 r. C-460/06 w sprawie *Nadine Paquay przeciwko Société d’architectes Hoet i Minne SPRL* (ZOTSiS 2007/10A/I-8511). Według Trybunału do działań przygotowawczych pracodawcy

⁴ Taka sytuacja może dotyczyć np. wnioskowania o część urlopu rodzicielskiego, ponieważ po nowelizacji ustawodawca zrezygnował z określenia minimalnej długości urlopu rodzicielskiego. Może zatem zdarzyć się, że pracownikawnioskuje o 2 tygodnie urlopu i w konsekwencji będzie chroniony przez 21 dni przed rozpoczęciem urlopu i przez 14 dni w trakcie korzystania z urlopu.

należy zaliczyć poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy, przed końcem okresu ochronnego. Mimo że oba przytaczane wyżej wyroki dotyczą pracownic ciężarnych, wskazane w nich działania pracodawcy zachowują aktualność także w odniesieniu do innych pracowników objętych zakresem podmiotowym art. 177 k.p.

Niezmienione natomiast pozostały przesłanki uchylające zakazy wypowiedzenia i rozwiązania. Wypowiedzenie umowy o pracę możliwe jest tylko w razie ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy, a rozwiązanie niezwłoczne może nastąpić tylko w razie zaistnienia przyczyn zawinionych przez pracownicę/pracownika, jeśli reprezentująca ją/jego zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. W tym miejscu warto przypomnieć uchwałę SN z dnia 18 marca 2008 r. (II PZP 2/08, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 211), zgodnie z którą w sytuacji, gdy pracownica nie jest reprezentowana przez funkcjonujący w zakładzie pracy związek zawodowy, albo gdy u pracodawcy brak jest związków zawodowych, dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. Ustawodawca wzmocnił jednak sytuację procesową pracownika, który stracił pracę w wyniku czynności rozwiązyjących pracodawcy, obciążając tego ostatniego ciężarem dowodu na okoliczność istnienia przyczyn stanowiących podstawę do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy.

Poza zakazami wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy przepisy kodeksu zawierają inną szczególną gwarancję związaną z zakończeniem terminowego stosunku pracy, dotyczącą wyłącznie pracownic ciężarnych, która polega na przedłużeniu umowy o pracę do dnia porodu. Ta gwarancja została zachowana w niezmienionej postaci, co oznacza, że do dnia porodu przedłuża się umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Nie dotyczy to jednak umowy na czas określony, która została zawarta w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności. Tym samym ustawodawca częściowo wypełnił zalecenia Komitetu Praw Społecznych dotyczące realizacji gwarancji ochronnych z art. 8 EKS w stosunku do pracownic ciężarnych. Brak ochrony pracownic zatrudnionych na podstawie umowy na okres próbny był bowiem dwukrotnie przedmiotem negatywnej oceny polskich regulacji przez Komitet Praw Społecznych w aspekcie ich zgodności z art. 8 § 2 EKS (Świątkowski 2006, s. 2).

Kończąc wątek ochrony szczególnej uregulowanej w art. 177 k.p., należy jeszcze dodać, że ustawodawca nie zrezygnował zupełnie z konstrukcji odesłania do odpowiedniego stosowania tego przepisu, bowiem rozwiązanie to zastosowano w odniesieniu do pracownika korzystającego z urlopu opiekuńczego. Zgodnie z art. 173³ k.p. odpowiednio stosuje się tu art. 177 §§ 1, 1¹, 4 i 4¹ k.p.

Przechodząc na grunt drugiej regulacji ustanawiającej ochronę szczególną, należy przypomnieć, że treść przepisu art. 186⁸ k.p. dotyczącego pracowników korzystających z urlopu wychowawczego lub z obniżonego wymiaru czasu pracy nie uległa zmianie po nowelizacji kodeksu pracy. Pracodawca zatem nie może

wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem korzystającym z urlopu wychowawczego w okresie od dnia złożenia wniosku o udzielenie takiego urlopu do dnia zakończenia korzystania z tego urlopu, przy czym w razie złożenia przez pracownika wniosku w terminie wcześniejszym niż ustawowy termin 21 dni przed wskazaną we wniosku datą rozpoczęcia urlopu, zakaz zaczyna obowiązywać od daty rozpoczęcia biegu terminu ustawowego. W przypadku pracownika wnioskującego o obniżenie wymiaru czasu pracy zakaz obowiązuje od dnia złożenia wniosku (nie wcześniej niż 21 dni przed datą planowanego rozpoczęcia pracy w obniżonym wymiarze) do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru, ale nie dłużej niż przez łączny okres 12 miesięcy. Ustawodawca dopuszcza możliwość rozwiązania umowy o pracę tylko w przypadku ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy, a także w razie zaistnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. W sytuacji, gdy pracownik złoży jeden z wyżej wskazanych wniosków już po dokonaniu przez pracodawcę czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, to umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności. W porównaniu z art. 177 k.p. ochrona ta ma zatem węższy zakres podmiotowy i przedmiotowy. Ustawodawca objął gwarancjami wynikającymi z tego przepisu tylko pracowników umownych. Zakres przedmiotowy natomiast nie obejmuje czynności przygotowawczych prowadzących do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy. Do treści art. 186⁸ k.p. nie wprowadzono również reguły obciążenia pracodawcy ciężarem dowodu na okoliczność istnienia przyczyn stanowiących podstawę do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę.

3.2.2. *Ochrona roszczenia o przywrócenie do pracy i prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy*

Ochrona roszczenia o przywrócenie do pracy przejawia się w związaniu sądu pracy żądaniem pracownika dochodzącego restytucji stosunku pracy. W świetle art. 45 § 3 k.p. sąd nie może zmienić takiego roszczenia na roszczenie o odszkodowanie w razie ustalenia, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Zastępcze orzeczenie odszkodowania na rzecz pracownika zamiast przywrócenia do pracy dopuszcza się jedynie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Powyższy przepis odnosi się do pracowników objętych ochroną szczególną na podstawie enumeratywnie w nim wymienionych artykułów kodeksu pracy. Wśród nich znajduje się tylko jeden artykuł normujący ochronę szczególną w związku z rodzicielstwem – art. 177 k.p. W konsekwencji ochrona roszczenia o przywrócenie do pracy ma zastosowanie do pracownic ciężarnych i w trakcie urlopu macierzyńskiego oraz pracowników wnioskujących i korzystających odpowiednio: z urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu ojcowskiego albo ich części. W przypadku pracowników korzystających z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego regulacja ta znajduje

zastosowanie na podstawie odesłania zawartego w art. 180² § 7 k.p. Nie zostali nią natomiast objęci pracownicy korzystający z urlopu wychowawczego bądź obniżonego wymiaru czasu pracy, w czym trudno znaleźć racjonalne uzasadnienie (Latos-Miłkowska 2024, 351). Ponadto, zważywszy że art. 45 § 3 k.p. zawiera sformułowanie „pracowników, o których mowa w (...) art. 177”, niejasna w tym kontekście wydaje się sytuacja pracownika korzystającego z urlopu opiekuńczego, który jest wprawdzie objęty działaniem art. 177 k.p., ale nie wprost, a na podstawie odesłania do odpowiedniego stosowania tego przepisu, zawartego w art. 173³ k.p. Brzmienie przepisu sugeruje, że sąd pracy nie będzie związany roszczeniem restytucyjnym takiego pracownika i będzie mógł orzec zastępczo o odszkodowaniu, jeśli ustali, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe bądź niecelowe.

Odnosząc się do zakresu przedmiotowego art. 45 § 3 k.p., należy też wskazać na wyrok SN z dnia 22 września 2020 r. (I PK 197/19, LEX nr 3106219), zgodnie z którym

omawiana norma (art. 45 § 3 k.p.) określa podmioty, do których nie ma zastosowania art. 45 § 2 k.p., natomiast nie zawęża jego działania przedmiotowo jedynie do sytuacji złamania zakazu płynącego ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Przepis kodeksu pracy ma zawsze zastosowanie do wymienionych w nim pracowników, a więc także wtedy, gdy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy dotyczy dopuszczalnej prawem jednostronnej czynności pracodawcy (której nie obejmuje szczególna ochrona stosunku pracy).

Drugą gwarancję związaną z przywróceniem do pracy zawiera przepis art. 47 k.p. przewidujący prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zasadą wynikającą z tej regulacji jest limitowanie okresu, za który pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje prawo do wynagrodzenia. Niektórym kategoriom pracowników podlegających ochronie szczególnej ustawodawca przyznał prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, przy czym nowelizacja kodeksu pracy nieco zmieniła w tym zakresie brzmienie powyższego przepisu. Przed nowelizacją prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy ustawodawca przyznawał (oprócz pracownika, o którym mowa w art. 39) pracownicy, z którą rozwiązano umowę w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego oraz pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi innemu członkowi najbliższej rodziny w okresie korzystania przez niego z urlopu macierzyńskiego. Obecnie poza pracownicą w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy przyznano pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę od dnia złożenia przez niego wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego lub jego części do dnia zakończenia tego urlopu. Ustawodawca zatem dostosował treść przepisu do okresu ochronnego wynikającego z art. 177 k.p. Prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy zostało również zagwarantowane na podstawie odesłania do odpowiedniego stosowania art. 47 k.p. w odniesieniu do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego (art. 180² § 7 k.p.), urlopu na warunkach

urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 2 k.p.), urlopu ojcowskiego (art. 182³ § 3 k.p.) i urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1g} k.p.). Nie ma natomiast odesłania do odpowiedniego stosowania art. 47 k.p. w przypadku przywrócenia do pracy pracownika korzystającego z urlopu opiekuńczego, co wskazuje, że ustawodawca nie traktuje takiego pracownika na równi z innymi pracownikami korzystającymi z urlopów związanych ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem.

3.2.3. Ochrona powszechna przed wypowiedzeniem

Rozpatrując kwestię powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, w pierwszej kolejności należy zauważyć, że nowelizacja kodeksu pracy objęła zakresem tej ochrony także pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony. Obowiązek pracodawcy wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz wymóg konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy dotyczy zatem także wypowiedzania tego rodzaju umowy o pracę. W konsekwencji pracownikom zatrudnionym na jej podstawie przyznano również co do zasady roszczenie o przywrócenie do pracy. W obecnym stanie prawnym roszczenie to nie przysługuje pracownikowi tylko wtedy, gdy upłynął już termin, do którego umowa miała trwać lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Z takiej ochrony będą mogli skorzystać pracownicy wychowujący dziecko do lat 8 objęci zakazem pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej oraz w systemie przerywanego czasu pracy czy też zakazem delegowania poza stałe miejsce pracy. Będzie ona również przysługiwała pracownikom wnioskującym o indywidualny rozkład czasu pracy, ruchomy czas pracy lub przerywany czas pracy w trybie art. 142¹ k.p. i pracownikom wnioskującym o pracę zdalną na podstawie art. 67¹⁹ § 6 k.p.

Odnosząc się do obowiązku wskazywania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, trzeba zwrócić uwagę na nowe rozwiązanie wprowadzone w tym zakresie w odniesieniu do pracowników korzystających z niektórych uprawnień związanych z rodzicielstwem. Chodzi tu o pracowników korzystających z elastycznej organizacji pracy i z urlopu opiekuńczego. W przypadku tych pracowników ustawodawca wskazał bowiem na okoliczności, które nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej zarówno czynności rozwiązyjących po stronie pracodawcy, jak i działań przygotowawczych w tym zakresie. Zgodnie z art. 188¹ § 7 k.p. złożenie przez pracownika wniosku o zastosowanie wobec niego elastycznej organizacji pracy nie może stanowić „przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia”.

Dodatkowo ustawodawca obciążył pracodawcę ciężarem dowodu na okoliczność, że przy rozwiązaniu kierował się innym powodem niż złożenie wyżej wskazanego wniosku przez pracownika. Co ciekawe, w świetle brzmienia art. 188¹ § 7 k.p. powodem podjęcia decyzji w sprawie rozwiązania umowy o pracę

teoretycznie mogłoby być złożenie przez pracownika wniosku o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu określonego we wniosku o zastosowanie elastycznej organizacji pracy, bowiem ta okoliczność nie została objęta zakazem (Rączka, Zwolińska 2024).

Instrumenty ochronne przewidziane w art. 188¹ k.p. nie mają natomiast zastosowania do pracowników, którzy składają wnioski na podstawie art. 142¹ i art. 67¹⁹ § 6 k.p. o wybrane elastyczne formy organizacji czasu pracy wskazane w tych przepisach.

4. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że po nowelizacji kodeksu pracy wdrażającej unijne dyrektywy 2019/1152 i 2019/1158 gwarancje dotyczące stabilizacji zatrudnienia pracowników korzystających z szeroko rozumianych uprawnień związanych z rodzicielstwem są zróżnicowane w zależności od tego, z jakich uprawnień korzysta dany pracownik. Ustawodawca wprowadził dodatkowe środki ochronne, ale tylko w odniesieniu do pracowników korzystających z tych uprawnień rodzicielskich bądź związanych ze sprawowaniem opieki nad innymi członkami rodziny, o których stanowi dyrektywa 2019/1158, pomijając tych pracowników, którzy korzystają z podobnych uprawnień, które funkcjonowały jeszcze przed implementacją. Tytułem przykładu można wskazać pracowników składających o niektóre formy elastycznej organizacji pracy na innej podstawie niż art. 188¹ k.p., czyli tych składających o indywidualny rozkład czasu pracy na podstawie art. 142¹ k.p. czy o pracę zdalną na podstawie art. 67¹⁹ § 6 k.p. Wniosek składany przez pracowników na podstawie dwóch ostatnich przepisów mają charakter względnie wiążący, bowiem przesłanką odmowy realizacji wniosku jest niemożność jego uwzględnienia wynikająca z organizacji lub rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika. Charakter wniosku może zatem wpływać na zwiększenie po stronie pracodawcy „chęci pozbycia się” pracownika. Tymczasem w świetle obecnych przepisów pracownik składający taki wniosek nie podlega ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę ani też złożenie przez niego wniosku w trybie powyższego przepisu nie stanowi zakazanej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Wydaje się, że przynajmniej drugie ze wskazanych rozwiązań mogłoby mieć zastosowanie w tym wypadku. Dyrektywa nie stoi na przeszkodzie wprowadzeniu uregulowań korzystniejszych od tych wynikających z jej treści, więc możliwe byłoby objęcie podobną ochroną pracowników korzystających z podobnych uprawnień. Tymczasem w obecnym stanie prawnym jedyne co pozostaje pracownikowi w takiej sytuacji, to powołanie się na przepisy ustanawiające zakaz dyskryminacji, w których pojawia się otwarty katalog kryteriów dyskryminacyjnych. Przy okazji godzi się w tym miejscu zauważyć, że choć dyrektywa implementowana

omawianą nowelizacją mocno akcentuje ochronę pracowników przed dyskryminacją, to kształt prawny rozwiązań przyjętych przez ustawodawcę jest uznawany za niewystarczające jej wdrożenie w tym zakresie, jednak szersze przedstawienie tej materii wykracza poza ramy niniejszego opracowania.

BIBLIOGRAFIA

- Czerniak-Swędzioł, Justyna. 2023. „*Vis maior* jako powód zwolnienia od pracy”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 30(4): 351–362. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.23.028.18500>
- Godlewska-Bujok, Barbara. 2023. „Work-life balance po polsku – najważniejsze refleksje po nowelizacji z 2023 r.” *Radca Prawny. Zeszyty Naukowe* 2(35): 11–26. <https://doi.org/10.4467/23921943RP.23.011.18360>
- Latos-Miłkowska, Monika. 2024. „Zróżnicowanie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy – wybrane zagadnienia”. W *Prawo pracy. Między teorią a praktyką. Księga jubileuszowa Profesora Jana Piątkowskiego*. 343–355. Red. Jagoda Jaskulska, Anna Napiórkowska, Beata Rutkowska. Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa. Dom Organizatora.
- Maniewska, Eliza. 2024. „Komentarz do art. 177 k.p.” W Eliza Maniewska, Kazimierz Jaśkowski. *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*. LEX.
- Rączka, Krzysztof. Agnieszka Zwolińska. 2024. „Komentarz do art. 177 i 188¹ k.p.” W Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka, Michał Raczkowski, Wojciech Ostaszewski, Agnieszka Zwolińska. *Kodeks pracy. Komentarz*. LEX.
- Świątkowski, Andrzej. 2006. „Zrewidowana Europejska Karta Społeczna – perspektywy ratyfikacji”. *Dodatek do Monitora Prawa Pracy* 2: 1–11.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).
- Ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2024 r. poz. 1871).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 2019.186.105).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 2019.188.79).

Orzecznictwo

- Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 października 2007 r. C-460/06 w sprawie *Nadine Paquay przeciwko Société d'architectes Hoet i Minne SPRL*, ZOTSiS 2007/10A/I-8511.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2020 r., I PK 197/19, LEX nr 3106219.

*Arleta Nerka** <https://orcid.org/0000-0002-2095-7358>

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ NA PLATFORMACH CYFROWYCH – WYBRANE ZAGADNIENIA

Streszczenie. Zagrożenia związane z szerokim wykorzystywaniem danych osobowych w obszarze zatrudnienia za pośrednictwem platform cyfrowych rodzą istotne ryzyka dla ochrony prywatności osób świadczących pracę. Platformy te w celu optymalizacji osiągnięcia celów rynkowych stosują narzędzia w postaci zautomatyzowanych systemów monitorujących oraz zautomatyzowanych systemów decyzyjnych, warunkujących zarządzanie procesami zatrudnienia oraz wykonywania pracy. W artykule omówiono problematykę ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem cyfrowych platform, a asumptem do podjęcia rozważań w tym obszarze stała się dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform. Główne pytanie badawcze dotyczy możliwości zapewnienia stanu równowagi między wykorzystywaniem danych przez platformy realizujące cele rynkowe a ochroną prawa do prywatności pracowników, którego wzmocnienie stanowi jeden z celów przedmiotowej dyrektywy. Mechanizm ochrony danych wprowadzony przez dyrektywę staje się elementem wzmocnienia pozycji pracowników platformowych w cyfrowej gospodarce.

Słowa kluczowe: ochrona danych osobowych, osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platform, cyfrowe platformy pracy, zarządzanie algorytmiczne, ochrona prywatności

PROTECTION OF PERSONAL DATA OF PERSONS PERFORMING WORK ON DIGITAL PLATFORMS – SELECTED ISSUES

Abstract. The threats associated with the extensive use of personal data in the area of employment via digital platforms pose significant risks to the protection of the privacy of people performing work. In order to optimize the achievement of market goals, these platforms use tools in the form of automated monitoring systems and automated decision-making systems that condition the management of employment processes and work performance. The article discusses the issue of protecting the personal data of people performing work via digital platforms, and the reason for considering this area was the Directive of the European Parliament and of the Council (EU)

* Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie, arletan@kozminski.edu.pl



© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
Received: 24.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 04.03.2025. Accepted: 25.04.2025.

2024/2831 of 23 October 2024 on the improvement of working conditions via platforms. The main research question concerns the possibility of ensuring a balance between the use of data by platforms pursuing market goals and the protection of the right to privacy of employees, the strengthening of which is one of the objectives of the directive. The data protection mechanism introduced by the directive is becoming an element of strengthening the position of platform workers in the digital economy.

Keywords: personal data protection, platform worker, digital work platforms, algorithmic management, privacy protection

Jedną z wiodących cech współczesnego rynku gospodarczego stała się powszechność wykorzystywania danych osobowych. Wydaje się, że najważniejszym wyzwaniem dotyczącym ochrony praw człowieka, zwłaszcza prywatności i ochrony danych osobowych, jest pogodzenie rozwoju technologii z nowoczesną i efektywną regulacją prawną. Doświadczenia wskazują bowiem, że obecne ramy prawne ochrony danych osobowych okazują się już niewystarczające dla zagwarantowania poszanowania praw człowieka, zwłaszcza gdy procesy dentyzacji pozwalają zarówno na wygenerowanie danych na podstawie już dostępnych danych, jak i ich dalsze przetwarzanie. Zagrożenia związane z szerokimi możliwościami eksploatacji danych osobowych na wielu płaszczyznach (monetyzacja danych, utowarowienie danych) muszą prowadzić do rozwijania zasad prawnych i etycznych ich odpowiedzialnego wykorzystywania¹. Stąd ważne jest podejście regulacyjne do problematyki przetwarzania danych osobowych, aby zapewnić prawną ochronę człowieka w kontekście wykorzystania jego danych osobowych.

W sferze zatrudnienia prawo ochrony danych osobowych musi mierzyć się z dość zróżnicowanymi problemami, takimi jak: zarządzanie algorytmiczne szeroko wykorzystujące dane osobowe; skrzywienie algorytmów zaangażowanych w procesy zautomatyzowanego podejmowania decyzji; dyskryminacja; pozbawienie lub ograniczenie możliwości sprawowania kontroli nad danymi osobowymi w ramach autonomii informacyjnej człowieka; przetwarzanie, w związku z którym oceniane są czynniki osobowe, w szczególności analizowane lub prognozowane efekty pracy; lokalizacja pracownika. Wszystkie te problemy pozostają aktualne w obszarze wykonywania pracy za pośrednictwem platform cyfrowych. Przedsiębiorstwa te stosują narzędzia w postaci zautomatyzowanych systemów monitorujących oraz zautomatyzowanych systemów decyzyjnych w celu organizacji i zarządzania procesami zatrudnienia oraz wykonywania pracy, których funkcjonowanie opiera się na przetwarzaniu danych osobowych osób zatrudnionych. W przeciwieństwie bowiem do tradycyjnie postrzeganych modeli zarządzania

¹ Liczne są wypowiedzi doktryny wskazujące w zarysowanym kontekście na konieczność wzmocnienia działań w kierunku ochrony praw podstawowych człowieka (jako jeden z pierwszych pisał o tych problemach już w latach 80. A. Mrózek (1981, 5 i n.)).

opartych na relacjach osobistych, zarządzanie algorytmiczne zależy od ciągłego przekazywania informacji o zachowaniu poszczególnych pracowników (Rosenblat, Stark 2016, 3758–3784).

Celem opracowania jest analiza wybranych aspektów ochrony danych osobowych pracowników platform cyfrowych. Rozważania ujęte w opracowaniu koncentrują się wokół regulacji dotyczących tej materii ujętych w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (dalej: dyrektywa lub dyrektywa 2024/2831), rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz. Urz. UE L z 2016 r., nr 119, s. 1 (dalej: RODO) oraz rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) 300/2008, (UE) 167/2013, (UE) 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji), Dz. Urz. UE L z 2024 r., nr 1689 (dalej: AIA). Zamierzeniem badawczym podjętym w opracowaniu jest rozważenie regulacji dotyczących ochrony danych osobowych w związku ze stosowaniem narzędzi monitorujących i decyzyjnych do zatrudniania osób przez platformy w kontekście potencjalnych ryzyk związanych z ich stosowaniem.

Dynamicznie rozwijająca się gospodarka tzw. *gig economy* skupia się na dostarczaniu usług w ramach konceptu pracy opartego na zleceniach i prowadzeniu przez jednostki indywidualnej działalności gospodarczej. Chodzi o relację trzech podmiotów, a więc wykonawcy pracy (usługodawcy), klienta (użytkownika, usługobiorcy) oraz platformy internetowej, która pośredniczy pomiędzy dostawcą i odbiorcą usługi z wykorzystaniem odpowiednich aplikacji (por. Świątkowski 2019, 95 i n.; Świątkowski 2022, 33 i n., 95 i n.; Mirosławski 2023, 1 i n.). Najczęściej podawanymi przykładami pracy wykonywanej za pośrednictwem platform są usługi okazjonalnego przewozu osób (np. Uber, Bolt), usługi polegające na szybkim dostarczaniu zamówień (m.in. posiłków, zakupów), np. Glovo czy Deliveroo, poszukiwaniu usług w domu klienta, np. sprzątania. Należą do nich również usługi profesjonalne realizowane za pośrednictwem platformy *online* (*crowdworkers*) w zakresie np. księgowości, tłumaczeń, działań marketingowych, usług informatycznych, graficznych, kontrolnych itp., czy wykonywania mikrozadań (Lach 2023, 57 i n. oraz wskazana tam literatura).

System pracy platformowej może ograniczać stosowanie podstawowych gwarancji prawa pracy, które w ujęciu prawa polskiego formułuje Konstytucja, m.in. wymóg płacy minimalnej (art. 65 ust. 4), zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust. 1) oraz prawo do odpoczynku (art. 66

ust 2). Wykorzystywane przez platformy internetowe modele zatrudnienia i organizacji pracy podważają istniejące gwarancje w zakresie ochrony pracy osób zatrudnionych, jednocześnie tworząc warunki zatrudnienia charakteryzujące się pewnym identyfikowalnym poziomem podporządkowania i kontroli, który platformy realizują za pośrednictwem narzędzi cyfrowych, m.in. w postaci zarządzania algorytmicznego czy złożonych systemów punktowych (Todolí-Signes 2021). Przykładem może być choćby przydzielanie zadań osobom dostarczającym przesyłki kurierskie, oparte na systemach algorytmicznych łączących informacje geolokalizacyjne pracowników z bieżącymi zamówieniami (Parent-Rocheleau, Parker 2022). Pozorne samozatrudnienie stało się powodem protestów osób zatrudnionych za pośrednictwem platform, a sama problematyka statusu prawnego *platform workers* stała się przedmiotem licznych badań doktryny (por. m.in. Świątkowski 2019; Wratny, Ludera-Ruszel 2020; Chesalina 2021; Bąba 2022), wypowiedzi judykatury², a w konsekwencji aktywności unijnego prawodawcy prowadzącej do uchwalenia dyrektywy 2024/2831. Dotychczasowe regulacje dotyczące statusu osób zarabkujących za pośrednictwem platform nie uwzględniają specyfiki tego rodzaju pracy (Nowik 2020, 269 i n.), co prowadzi do problemów z egzekwowaniem podstawowych praw pracowniczych dotyczących m.in. czasu pracy, prawa do wypoczynku, prawa do bhp, prawa do ochrony prywatności. Pracownicy platform są również narażeni na izolację, intensyfikację czynności w zwiększonym wymiarze czasu pracy oraz cyfrowe monitorowanie i nadzór, przez co mogą doświadczyć wysokiego poziomu stresu. Niepracowniczy status zatrudnienia tych osób stanowi w ocenie platform argument uzasadniający przenoszenie na nie odpowiedzialności za własne bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy, jak również w efekcie ogranicza możliwości skorzystania z ochrony prawnej właściwej dla pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. A przecież w przypadku prawa do ochrony zdrowia i życia w związku z pracą realizowanego poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz odpowiednich norm czasu pracy i odpoczynku jest bezsporne, że jego wykonanie nie jest i nie może być pozostawione swobodnej decyzji uprawnionego (por. szerzej Wyka 2023, 313; Wyka 2007, 331–344).

W szerszym kontekście zjawisko pracy platformowej stawia pytania dotyczące modelu zatrudnienia takich pracowników (Naumowicz 2022, 95–103), a w konsekwencji również o dopuszczalność i granice podejmowania wobec nich zautomatyzowanych decyzji z wykorzystaniem algorytmów. Świadczenie usług za pośrednictwem platform cyfrowych wiąże się z przetwarzaniem danych

² Por. wyroki: francuskiego *Court de Cassation*: dot. kurierów (wyrok z dnia 28 listopada 2018 r., sprawa nr 137, https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chamber_sociale_576/1737_28_40778.html, dostęp: 2.02.2025), kierowców Ubera (wyrok z dnia 4 marca 2020 r., sprawa nr 374, https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_uber_english.pdf, dostęp: 2.02.2025); włoskiego *Corte di Cassazione* (wyrok z dnia 24 stycznia 2020 r., sprawa nr 1663, https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Cassazione_Foodora-.pdf, dostęp: 2.02.2025).

osobowych osób wykonujących pracę. To nie tylko dane identyfikujące osobę: imię, nazwisko, adres zamieszkania, ale także lokalizacja, trasa, liczba i rodzaj zrealizowanych zamówień, czas ich realizacji, wiadomości, które zleceniobiorca wysyła za pośrednictwem aplikacji, czy oceny lub skargi, które go dotyczą.

Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform cyfrowych często nie są świadome, jak działają algorytmy podejmujące wobec nich decyzje oraz jakie ich dane są wykorzystywane w tym celu, a zautomatyzowane zarządzanie oraz brak przejrzystości procesów decyzyjnych generują nowe formy dyskryminacji. Właśnie dlatego dyrektywa 2024/2831 obejmująca zakresem przedmiotowym sferę ochrony danych osobowych stanowi ważny krok w kierunku uporządkowania rynku pracy platformowej oraz próby zapewnienia pracownikom warunków zatrudnienia odpowiadających standardom prawa pracy. Algorytmiczne systemy zarządzania opierają się w dużej mierze na szeroko zakrojonych decyzjach zarządczych i automatyzacji monitorowania miejsca pracy, co wymaga dużych ilości danych, które warunkują cały algorytmiczny system zarządzania. Niestety, wiele platform ma tendencję do traktowania gromadzonych danych w kategorii własnych aktywów, mimo że są one generowane przez zatrudnionych, użytkowników, klientów (Nowik 2024, 24 i n.).

Ochrona danych osobowych osób zatrudnionych na platformach cyfrowych jest regulowana przede wszystkim przepisami RODO, którego zadaniem było stworzenie jednolitego standardu ochrony danych osobowych w regionie europejskim. Jednakże duża specyfika wykonywania pracy na platformach cyfrowych wykorzystujących na szeroką skalę nowoczesne technologie, w tym sztuczną inteligencję, zasadniczo nie mieszcząca się w klasycznym paradygmacie stosunku pracy, jak również związane z tym zagrożenia i ryzyka³ spowodowały, że niezbędne stały się regulacje przewidujące wyższy standard ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, jak również osób przechodzących procedurę rekrutacji lub wyboru. W konsekwencji obowiązek zapewnienia odpowiedniego (wyższego) poziomu ochrony danych osobowych pracowników jest jednym z priorytetów dyrektywy 2024/2831, która przewiduje bardziej szczegółowe zabezpieczenia dotyczące danych osobowych przetwarzanych za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów w kontekście

³ „Co daje zatrudnionym cyfryzacja środowiska pracy, stosowanie technologii algorytmicznych, przy czym chodzi tu o szerszą perspektywę skutków (entropia – nierówności), a nie doraźnych celów i korzyści (miara porządku) – pozbawia ich pracy, prywatności oraz ochrony, poddaje ich procesowi ciągłej kontroli i nadzoru, wzmacnia stres i poczucie niepewności, ogranicza im czas wolny od pracy, obniża jakość ich życia, wypiera ich ze sfery zatrudnienia, likwiduje miejsca pracy, redukuje ich kompetencje do prostych, rutynowych, powtarzalnych czynności, osłabia związki zawodowe. Co przekazują zatrudnieni? Informacje, dane osobowe (wolność i prywatność, autonomię informacyjną)”. Najdobitniej o konsekwencjach: M. Bąba (2022, 201–216; 2024, 22–32); Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025, EU-OSHA, 2018/29.

pracy za pośrednictwem platform (zob. zd. 1 motywu 38 preambuły dyrektywy). Wskazuje się tutaj na art. 88 RODO, na podstawie którego prawodawca unijny upoważnił państwa członkowskie do przyjęcia bardziej szczegółowych przepisów mających zapewnić ochronę praw i wolności pracownika w związku z przetwarzaniem jego danych osobowych dla celów dotyczących zatrudnienia. Nadrzędnym celem tej regulacji jest zapewnienie ochrony praw i wolności pracownika w związku z zatrudnieniem, co oznacza stworzenie przepisów zapewniających dalej idącą ochronę pracownika niż przewiduje to standard RODO (Nerka 2018). Z kolei dyrektywa 2024/2831 wprowadza bardziej szczegółowe zabezpieczenia dotyczące przetwarzania danych osobowych za pomocą systemów zautomatyzowanych w pracy świadczonej za pośrednictwem platform, a tym samym zapewnia wyższy poziom ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w szczególności poprzez ustanowienie bardziej szczegółowych przepisów względem RODO dotyczących stosowania zautomatyzowanego podejmowania decyzji i przejrzystości w tym zakresie. Poza tym dyrektywa 2024/2831 ustanawia dodatkowe środki w celu zagwarantowania ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w szczególności gdy decyzje dotyczące zatrudnienia są podejmowane lub wspierane przez zautomatyzowane przetwarzanie danych osobowych.

Antycypując dalsze rozważania, należy wskazać, że przyjęte w dyrektywie regulacje ochrony danych mają na celu zapewnienie zasad przetwarzania danych osobowych wyartykułowanych w art. 5 RODO, w szczególności zasady przejrzystości (transparentności), której przestrzeganie ma fundamentalne znaczenie dla zapewnienia skutecznej ochrony podmiotów danych. Jej treścią jest bowiem przetwarzanie danych osobowych w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą (art. 5 ust. 1 lit. a RODO), a treść motywu 60 RODO wskazuje, że zasady rzetelnego i przejrzystego przetwarzania wymagają, aby podmiot danych był informowany o prowadzeniu operacji przetwarzania i o jej celach. W konsekwencji treść zasady przejrzystości ma wpływ na ukształtowanie i realizację wielu obowiązków administratora o dużym znaczeniu dla zapewnienia autonomii informacyjnej pracownika⁴.

Do instrumentów zapewniających wyższy standard ochrony danych osobowych osób pracujących za pośrednictwem platform na gruncie dyrektywy 2024/2831 należą m.in.: ograniczenie przetwarzania danych osobowych, których wykorzystanie stwarza wysokie zagrożenie naruszenia praw i wolności osoby, utrudniając lub nawet uniemożliwiając skorzystanie z przysługujących praw, w szczególności środków ochrony prawnej (art. 7); obowiązki w zakresie szczegółowego informowania pracowników platform cyfrowych o stosowaniu zautomatyzowanego monitorowania i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych (art. 9, 14); wymóg monitorowania przez człowieka wpływu poszczególnych decyzji

⁴ Por. szerzej o zagadnieniach autonomii informacyjnej pracownika w kontekście zasady przejrzystości M. Kuba (2020, 16–20).

podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania lub podejmowania decyzji na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform (art. 10 i 11), obowiązek zasięgnięcia opinii osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i ich przedstawicieli w zakresie realizacji obowiązku oceny skutków dla ochrony danych (art. 8), środki ochrony prawnej (art. 18–24). Mechanizmy te mają za zadanie wzmocnić prawo pracowników do prywatności i ograniczyć możliwości stosowania technologii w sposób ingerujący w sferę autonomii informacyjnej podmiotu danych.

Zgodnie z art. 7 dyrektywy 2024/2831 cyfrowe platformy pracy nie mogą za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych dokonywać operacji przetwarzania wyszczególnionych danych osobowych osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform, a we wskazanych sytuacjach gromadzić tych danych lub przetwarzać w określonych celach. Do danych osobowych, które są objęte zakazem przetwarzania za pomocą wskazanych systemów, należą, po pierwsze, dane osobowe dotyczące stanu emocjonalnego lub psychicznego osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform. Dane te mogą korzystać z ochrony przewidzianej przez art. 9 RODO, tj. dla danych osobowych objętych szczególną ochroną prawną (wrażliwych, sensytywnych). Informacje pozyskane z analizy stanu psychicznego osoby fizycznej wpisują się w zakres danych szczególnie chronionych, dotyczących zdrowia. Pojęcie to powinno być poddane szerokiej interpretacji obejmującej informacje dotyczące wszystkich aspektów – zarówno fizycznych, jak i psychicznych – stanu zdrowia danej osoby (por. m.in. wyrok TS z dnia 6 listopada 2003 r., C-101/01, w sprawie *Bodil Lindqvist*, Zb. Orz. 2003, I-12971, No. 50), co wpisuje się w definicję legalną „danych dotyczących zdrowia”, określoną w art. 4 pkt 15 RODO. Przepis wskazuje, że chodzi o dane osobowe o zdrowiu fizycznym lub psychicznym osoby fizycznej – w tym o korzystaniu z usług opieki zdrowotnej – ujawniających informacje o stanie jej zdrowia. Zakaz przetwarzania tych danych koresponduje z art. 5 ust. 1 lit. f AIA, który zabrania wprowadzania do obrotu, oddawania do użytku w tym konkretnym celu lub wykorzystywania systemów AI do wyciągania wniosków na temat emocji osoby fizycznej w miejscu pracy lub instytucjach edukacyjnych, z wyjątkiem przypadków, w których system AI ma zostać wdrożony lub wprowadzony do obrotu ze względów medycznych lub bezpieczeństwa. Oznacza to zakaz stosowania systemów AI w celu algorytmicznego wyciągania wniosków (*infer emotions*) na temat emocji osoby fizycznej w miejscu pracy z uwagi na występujący w tych sytuacjach „brak równowagi sił”⁵.

⁵ Motyw 18 preambuły AIA wskazuje, że pojęcie „systemu rozpoznawania emocji”, o którym mowa w niniejszym rozporządzeniu, należy zdefiniować jako system AI służący do rozpoznawania emocji lub zamiarów osób fizycznych na podstawie danych biometrycznych tych osób, lub wyciągania wniosków odnośnie do tych emocji lub zamiarów. Pojęcie to dotyczy emocji lub zamiarów, takich jak radość, smutek, złość, zdziwienie, obrzydzenie, zakłopotanie, podekscytowanie, wstyd, pogarda, satysfakcja i rozbawienie. Nie obejmuje ono stanów fizycznych, takich jak

Po drugie, do danych osobowych, które są objęte zakazem przetwarzania w rozumieniu art. 7, należą dane osobowe dotyczące prywatnych rozmów, w tym komunikacji z innymi osobami pracującymi za pośrednictwem platform i przedstawicielami osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform. Ograniczenie to wydaje się dość oczywiste. Wyzwania związane z technikami analizy predykcyjnej i kontekstowej budzą bowiem uzasadnione obawy dotyczące prywatności i ochrony danych w miejscu pracy. W kontekście platform odnoszą się one przede wszystkim do fazy gromadzenia danych, co wprost dotyczy autonomii pracowników w zakresie sprawowania odpowiedniej kontroli nad ich prywatnością. Jednym ze źródeł problemów jest asymetria wiedzy stron stosunku prawnego; poza tym analiza danych może zawierać błędy skutkujące dyskryminacją grupy pracowników lub poszczególnych pracowników (Nowik 2024, 26 i n.).

Po trzecie, przedmiotowe ograniczenie obejmuje dane osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform, gdy osoba ta nie oferuje ani nie wykonuje pracy za pośrednictwem platform (tutaj zakaz przetwarzania został ograniczony do czynności w postaci „gromadzenia” tych danych, czyli przepis dopuszcza dokonywanie innych czynności przetwarzania w związku np. z monitorowaniem pracownika w czasie rzeczywistym).

Czwarte wyłączenie obejmuje dane biometryczne w rozumieniu w art. 4 pkt 14 RODO. Pojęcie „danych biometrycznych” należy interpretować w świetle definicji tych danych z art. 4 pkt 14 RODO. Objęcie tych danych zakazem przetwarzania jest zrozumiałe, gdyż dane te mogą umożliwiać uwierzytelnianie, identyfikację lub kategoryzację osób fizycznych oraz rozpoznawanie emocji osób fizycznych.

Poza tym cyfrowe platformy pracy, już bez ograniczeń przedmiotowych, nie mogą za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych:

- 1) przetwarzać danych osobowych w celu przewidywania korzystania z praw podstawowych, w tym wolności stowarzyszania się, prawa do rokowań i działań zbiorowych lub prawa do informacji i konsultacji, określonych w Karcie;
- 2) przetwarzać danych osobowych w celu wywnioskowania pochodzenia rasowego lub etnicznego, statusu migracyjnego, poglądów politycznych, przekonań religijnych lub światopoglądowych, niepełnosprawności, stanu zdrowia, w tym choroby przewlekłej lub HIV, stanu emocjonalnego lub psychicznego, przynależności do związków zawodowych, życia seksualnego lub orientacji seksualnej.

ból lub zmęczenie, a także systemów stosowanych do wykrywania poziomu zmęczenia zawodowych pilotów lub kierowców w celu zapobiegania wypadkom. Nie obejmuje ono również samego wykrywania łatwych do zauważenia form wyrazu, gestów lub ruchów, chyba że wykorzystuje się je do identyfikacji lub wnioskowania na temat emocji. Te formy wyrazu mogą obejmować podstawowe rodzaje wyrazu twarzy, takie jak grymas lub uśmiech, gesty, takie jak ruch rąk, ramion lub głowy, lub cechy głosu danej osoby, takie jak podniesiony ton lub szept.

Zakres podmiotowy ochrony przewidzianej przez art. 7 jest szeroki, ponieważ zgodnie z jego ust. 2, ma ona zastosowanie do wszystkich osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform od początku procedury rekrutacji lub wyboru.

Ważną kwestią jest zastrzeżenie art. 7 ust. 3, iż oprócz zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych powyższe ograniczenia stosuje się również w przypadku, gdy cyfrowe platformy pracy korzystają ze zautomatyzowanych systemów podejmujących lub wspierających decyzje, które w jakikolwiek sposób wpływają na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform. Analizując ten przepis, należy odnieść się do treści prawa podmiotu danych wyrażonego w art. 22 ust. 1 RODO, by nie podlegać decyzji, która opiera się wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, w tym profilowaniu, i wywołuje wobec tej osoby skutki prawne lub w podobny sposób istotnie na nią wpływa⁶. Regulacja art. 22 RODO obejmuje decyzje oparte wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, a więc bez istotnej ingerencji człowieka. Administrator powinien co najmniej zapewnić prawo do uzyskania interwencji ludzkiej do wyrażenia własnego stanowiska i do zakwestionowania tej decyzji. Oznacza to konieczność zapewnienia możliwości odwołania się osoby, której dane dotyczą, od automatycznego rozstrzygnięcia, a odwołanie to powinien rozpatrywać człowiek. Istotne znaczenie dla wzmocnienia ochrony pracowników przed skutkami podejmowania całkowicie zautomatyzowanych decyzji w rozumieniu art. 22 RODO będzie miał wyrok TSUE w sprawie C-634/21 (tzw. *sprawa Schufa*), dotyczący co prawda wyliczenia scoringu kredytowego (w sposób zautomatyzowany, bez udziału człowieka). Trybunał wskazał, że art. 22 ust. 1 RODO należy interpretować w ten sposób, że:

Zautomatyzowane wyliczenie przez biuro informacji kredytowej wartości prawdopodobieństwa opartej na danych osobowych dotyczących danej osoby w zakresie jej zdolności do wywiązywania się ze zobowiązań płatniczych w przyszłości stanowi „zautomatyzowane podejmowanie decyzji w indywidualnych przypadkach” w rozumieniu tego przepisu, jeżeli od tej wartości prawdopodobieństwa zależy w decydujący sposób, czy strona trzecia, której wspomnianą wartość prawdopodobieństwa przekazano, nawiąże, wykona lub zakończy stosunek umowny z tą osobą⁷.

⁶ Na marginesie należy przypomnieć, że prawo do niepodlegania zautomatyzowanym decyzjom nie ma charakteru absolutnego – przepisy RODO przewidują trzy sytuacje, w których to uprawnienie będzie wyłączone, czyli gdy decyzja, która opiera się wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu: a) jest niezbędna do zawarcia lub wykonania umowy między osobą, której dane dotyczą, a administratorem; b) jest dozwolona prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, któremu podlega administrator i które przewiduje właściwe środki ochrony praw, wolności i prawnie uzasadnionych interesów osoby, której dane dotyczą; lub c) opiera się na wyraźnej zgodzie osoby, której dane dotyczą.

⁷ Wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 7 grudnia 2023 r. w sprawie C-634/21 (*SCHUFA Holding*), Dz. Urz. UE C 2024/913 z dnia 29 stycznia 2024 r. Pytanie, które niemiecki sąd krajowy zadał Trybunałowi Sprawiedliwości, dotyczyło tego, czy zautomatyzowane wyliczenie scoringu przez biuro informacji kredytowej stanowi zautomatyzowane podejmowanie decyzji w indywidualnych przypadkach w rozumieniu art. 22 RODO, jeżeli od scoringu (wartości prawdopodobieństwa) zależy w decydujący sposób, czy bank lub inna instytucja pożyczkowa udzieli kredytu czy pożyczki danemu konsumentowi. TSUE stwierdził, że jeżeli od wartości scoringu wyliczanego przez biuro informacji kredytowej zależy, czy instytucja pożyczkowa lub kredytowa udzieli konsumentowi

Trybunał zwrócił tu uwagę na ryzyko obejścia art. 22 RODO i wystąpienia luki w ochronie prawnej osób, których dane dotyczą. Zdaniem TSUE, gdyby przyjąć zawężającą wykładnię tego przepisu, zgodnie z którą wyliczenie scoringu byłoby jedynie „działaniem przygotowawczym”, a nie decyzją z art. 22 RODO, to osoby fizyczne byłyby pozbawione praw związanych ze zautomatyzowanym podejmowaniem decyzji. Chodzi tu w szczególności o prawo do informacji o istotnych zasadach podejmowania zautomatyzowanych decyzji, a także o znaczeniu i przewidywanych konsekwencjach takiego przetwarzania dla osoby, której dane dotyczą (art. 15 ust. 1 lit. h RODO) oraz obowiązek wdrożenia środków ochrony praw, wolności i prawnie uzasadnionych interesów osoby, której dane dotyczą, a co najmniej prawa do uzyskania interwencji ludzkiej ze strony administratora, do wyrażenia własnego stanowiska i do zakwestionowania tej decyzji (art. 22 ust. 3 RODO).

W tym aspekcie ważną regulacją dyrektywy 2024/2831 jest wymóg ludzkiej interwencji w kluczowe decyzje podejmowane przez algorytmy, co ma na celu ograniczenie negatywnych skutków w pełni zautomatyzowanych procesów decyzyjnych. Zgodnie z art. 11 ust. 1 dyrektywy osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform mają prawo bez zbędnej zwłoki uzyskać od cyfrowej platformy pracy wyjaśnienia w formie ustnej lub pisemnej dotyczące decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny. Osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform oraz, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, przedstawiciele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform działający w ich imieniu mają prawo zwrócić się z wnioskiem do cyfrowej platformy pracy o zweryfikowanie decyzji podjętej lub wspieranej przez zautomatyzowany system decyzyjny. Cyfrowa platforma pracy ma obowiązek udzielenia odpowiedzi, jednak w przypadku stwierdzenia, że decyzja narusza prawa osoby wykonującej pracę, cyfrowa platforma pracy koryguje tę decyzję. Jeżeli taka korekta nie jest możliwa, cyfrowa platforma pracy oferuje odpowiednie odszkodowanie za poniesioną szkodę. W każdym przypadku cyfrowa platforma pracy podejmuje niezbędne kroki, w tym w stosownych przypadkach dokonuje modyfikacji zautomatyzowanego systemu decyzyjnego lub zaprzestaje korzystania z niego, aby zapobiec takim decyzjom w przyszłości.

Z perspektywy ochrony interesów podmiotów danych istotny jest obowiązek zasięgnięcia przez cyfrowe platformy pracy opinii osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform i ich przedstawicieli w procedurze oceny skutków dla ochrony danych, którą administrator ma obowiązek wykonać na podstawie art. 35 ust. 1 RODO. Ocena skutków dla ochrony danych (Data Protection Impact Assessment, DPIA) to proces szacowania wpływu planowanych operacji przetwarzania na ochronę danych⁸. Proces ten ma pozwolić na podjęcie odpowiednich

pożyczki czy kredytu, to wyliczenie scoringu przez takie biuro informacji kredytowej (SCHUFA) należy uznać za całkowicie zautomatyzowane decyzje w rozumieniu art. 22 ust. 1 RODO.

⁸ Administrator, w roli którego występują cyfrowe platformy pracy, przed rozpoczęciem przetwarzania ma obowiązek dokonania oceny skutków planowanych operacji przetwarzania dla

działań w celu wykluczenia lub zminimalizowania ewentualnego negatywnego wpływu tych procesów⁹. Artykuł 8 ust. 1 dyrektywy nie wprowadza jakościowych modyfikacji obowiązku przeprowadzenia oceny skutków dla ochrony danych określonego w art. 35 RODO. Nowym elementem jest obowiązek przeprowadzania konsultacji z osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform i ich przedstawicielami dokonywanej oceny skutków przetwarzania danych osobowych przez zautomatyzowane systemy monitorujące lub zautomatyzowane systemy decyzyjne dla ochrony danych osobowych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w tym dla ograniczeń przetwarzania określonych w art. 7 dyrektywy. Poza tym, zgodnie z art. 8 ust. 2 dyrektywy, cyfrowe platformy pracy prezentują ocenę skutków przedstawicielom pracowników. W mojej ocenie efektem tych działań będzie wzmocnienie realizacji zasady przejrzystości, ponieważ udostępnianie wiedzy dotyczącej oceny wpływu stosowania zautomatyzowanych systemów decyzyjnych na prawa i wolności pracowników może stanowić istotne narzędzie przeciwdziałania nadużyciom związanym z nadmiernym monitorowaniem pracy.

Zastosowanie algorytmicznego zarządzania często prowadzi do asymetrii informacyjnej między pracownikami a platformami, co w istocie utrudnia lub nawet uniemożliwia pracownikom dochodzenie swoich praw (zob. szerzej Latos-Miłkowska, Kibil 2024, 154 i n.). Dlatego nowe regulacje wymagają od platform zapewnienia dostępu do informacji o tym, jak algorytmy wpływają na ich warunki pracy oraz decyzje dotyczące zatrudnienia. Pracownicy muszą mieć także prawo do weryfikacji i poprawy nieprawidłowych danych dotyczących ich pracy. Realizację zasady przejrzystości w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych zapewnia art. 9 dyrektywy. Przepis nakłada obowiązek informowania przez cyfrowe platformy pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, przedstawicieli pracowników platform oraz – na żądanie – właściwych organów krajowych (jak również osób przechodzących procedurę rekrutacji lub wyboru) o korzystaniu ze zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych. Realizacja obowiązku przekazania informacji ma nastąpić w określonych terminach, w pisemnym dokumencie, który może mieć formę elektroniczną, a same informacje powinny być przedstawiane w przejrzystej, zrozumiałej i łatwo

ochrony danych osobowych, jeżeli dany rodzaj przetwarzania – w szczególności z użyciem nowych technologii – ze względu na swój charakter, zakres, kontekst i cele z dużym prawdopodobieństwem może powodować wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych. Istotą takich działań jest pogłębienie analizy wpływu planowanych procesów przetwarzania na podmioty danych, która jest już immanentną częścią analizy ryzyka, będącej podstawą wykonania obowiązków analitycznych wynikających z art. 24 czy 32 RODO.

⁹ Zob. Wytyczne Grupy Roboczej art. 29 dotyczące oceny skutków dla ochrony danych (DPIA) oraz ustalenia, czy przetwarzanie „z dużym prawdopodobieństwem może powodować wysokie ryzyko”, do celów rozporządzenia 2016/679 z dnia 4 kwietnia 2017 r. (17/EN WP 248).

dostępnej formie, z użyciem jasnego i prostego języka. Wymogi te wpisują się w zasadę przejrzystości i korespondują z dyrektywami dotyczącymi prowadzenia transparentnej komunikacji pomiędzy administratorem a podmiotem danych w rozumieniu art. 12 RODO. W konsekwencji ich interpretacja powinna być spójna z ustaleniami doktryny i orzecznictwa sądowego dokonanyymi na gruncie przedmiotowego przepisu.

Biorąc pod uwagę specyfikę pracy i dużą mobilność pracowników platformowych, warto dostrzec na gruncie art. 9 ust. 6 dyrektywy rozszerzenie prawa do przenoszenia danych przysługujące podmiotom danych na podstawie art. 20 RODO. Artykuł 9 ust. 6 dyrektywy wskazuje, że osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform mają prawo do przenoszenia danych osobowych wygenerowanych podczas wykonywania przez nie pracy w kontekście zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych cyfrowej platformy pracy, w tym ocen i opinii, bez niekorzystnego wpływu na prawa usługobiorców na podstawie RODO. Z kolei cyfrowa platforma pracy jest zobowiązana do nieodpłatnego zapewnienia osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform narzędzi ułatwiających im skuteczne korzystanie z praw do przenoszenia danych, o których mowa w art. 20 RODO i art. 9 ust. 6 dyrektywy. Na żądanie osoby wykonującej pracę cyfrowa platforma pracy przekazuje takie dane osobowe bezpośrednio osobie trzeciej. Oznacza to, że osoba zatrudniona ma zapewnione prawo do otrzymywania dotyczących jej danych osobowych, zarówno tych, które dostarczyła administratorowi, jak i tych, które zostały wygenerowane w związku z zastosowaniem zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych, w ustrukturyzowanym, powszechnie używanym, nadającym się do odczytu maszynowego i interoperacyjnym formacie oraz przesyłania ich innemu administratorowi¹⁰.

Brak wiedzy pracowników na temat zasad działania algorytmów stanowi istotną przeszkodę w dochodzeniu roszczeń i praw. Osoby zatrudnione na platformach często nie są w stanie zrozumieć, dlaczego otrzymują mniej zleceń lub są oceniane w określony sposób, co utrudnia im kwestionowanie decyzji platform. Aby przeciwdziałać tym problemom, dyrektywa wprowadza wymóg regularnego konsultowania zmian w algorytmach z przedstawicielami pracowników oraz obowiązek umożliwienia ludzkiej interwencji w procesy decyzyjne algorytmów. Na mocy art. 10 dyrektywy cyfrowe platformy pracy są zobowiązane do prowadzenia nadzoru i regularnej ewaluacji (co dwa lata) dokonywanej z udziałem przedstawicieli pracowników, wpływu indywidualnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorujące i zautomatyzowane systemy decyzyjne na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform,

¹⁰ W literaturze zwraca się uwagę, że na uregulowanie prawa do przenoszenia danych w odniesieniu do pracowników platformowych miały wpływ m.in. zwiększone koszty realizacji tego prawa, ograniczanie konkurencji przez platformy, por. Świątkowski 2021, 84.

w tym w stosownym przypadku na ich warunki pracy i równe traktowanie w pracy. Przepis ten dotyczy fundamentalnej kwestii zapewnienia profesjonalnego ludzkiego nadzoru nad zautomatyzowanymi systemami monitorującymi i zautomatyzowanymi systemami decyzyjnymi w celu ograniczenia ryzyka dyskryminacji, przy czym osoby, którym cyfrowa platforma pracy powierzy funkcję nadzoru i oceny, muszą posiadać kompetencje, wykształcenie i uprawnienia niezbędne do wykonywania tej funkcji, w tym do uchylania automatycznych decyzji. Z uwagi na charakter pełnionej funkcji, która będzie wymagać pewnej autonomii i gwarancji ochrony zatrudnienia, art. 10 ust. 2 dyrektywy zapewnia im ochronę przed zwolnieniem lub środkami równoważnymi, środkami dyscyplinarnymi i innym niekorzystnym traktowaniem w związku z wykonywanymi przez nie funkcjami.

W rozważaniach pomijam, ze względu na ramy objętości artykułu, ważne z punktu widzenia ochrony danych osobowych uprawnienia dotyczące środków ochrony prawnej osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, w szczególności prawo do bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń, w tym odpowiedniego odszkodowania za poniesioną szkodę. Stanowią one ważny mechanizm wzmacniania sytuacji prawnej pracowników platform, wymagający odrębnej refleksji naukowej.

W podsumowaniu można stwierdzić, że na gruncie dyrektywy 2024/2831 doszło do rozbudowania przepisów mających charakter gwarancyjny, co implikuje przede wszystkim rozszerzenie katalogu informacji, do których przekazywania zobowiązano administratorów. Z kolei dysponowanie odpowiednim zasobem informacji przez osoby, których dane dotyczą, jest warunkiem niezbędnym sprawowania faktycznej kontroli nad danymi, zmniejsza ryzyko nadużyć ze strony administratorów, a także pozwala na realne korzystanie z narzędzi ochrony prawnej. Odnosząc to do standardów wyznaczonych przez RODO, należy wskazać, że tutaj prawodawca europejski idzie o krok dalej, zwracając uwagę na konieczność uświadomienia podmiotom danych, jakie są zasady i konsekwencje przetwarzania danych osobowych przez cyfrową platformę pracy za pomocą zautomatyzowanych systemów monitorujących lub zautomatyzowanych systemów decyzyjnych, jakie ryzyka się z nim wiążą, jakie zabezpieczenia w tym przedmiocie powinny być stosowane. Pozytywnie należy ocenić regulacje dyrektywy dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami lub przedstawicielstwem pracowników w szczególnie newralgicznych obszarach przetwarzania danych osobowych przez platformy (zwłaszcza z odwołaniem się do dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, Dz. Urz. UE L 2002.80.29 z dnia 23 marca 2002 r.), jednakże na gruncie krajowym będzie to wymagało wzmocnienia ich pozycji¹¹.

¹¹ Zob. rozważania tych zagadnień w odniesieniu do zakładowych organizacji związkowych: Latos-Miłkowska, Kibil 2024, 163 i n.

Mechanizm ochrony danych osobowych wprowadzony przez dyrektywę jest więc kluczowym elementem wzmacniania pozycji pracowników platformowych w gospodarce, służąc również realizacji ochronnej funkcji społecznej osób zatrudnionych na platformach. W tym celu prawodawca unijny posłużył się dość zróżnicowanym instrumentarium, nakładając określone obowiązki na platformy cyfrowe, angażując zatrudnionych i ich przedstawicieli w procesy przetwarzania danych osobowych, zapewniając szersze środki ochrony prawnej. Należy też stwierdzić, że jej regulacje zmierzają przede wszystkim do zapewnienia spójności przetwarzania danych osobowych przez platformy cyfrowe z zasadami określonymi w art. 5 RODO, przede wszystkim z zasadą przejrzystości, która ma szczególne znaczenie dla osób zatrudnionych w stosunkach prawnych stanowiących podstawę wykonywania pracy, które charakteryzują się podporządkowaniem technologicznym. Respektowanie tej zasady otwiera podmiotowi danych realizację nie tylko innych praw wpisujących się w autonomię informacyjną, ale także uprawnień przysługujących pracownikom w zakresie korzystania ze środków ochrony prawnej z płaszczyzny prawa pracy i przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.

BIBLIOGRAFIA

- Bąba, Michał. 2022. „O prywatności zatrudnionych w świecie pracy ery technologicznej”. *Roczniki Administracji i Prawa* 3(22): 201–216. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.2415>
- Bąba, Michał. 2024. „Technologiczne uwarunkowania kierownictwa – w drodze ku nowej mechanice władztwa pracodawcy”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1: 22–32. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2024.1.4>
- Chesalina, Olga. 2021. „Platform Work: Critical Assessment of Empirical Findings and its Implications for Social Security”. W *Social Law 4.0. New Approaches for Ensuring and Financing Social Security in the Digital Age*. 39–72. Red. Ulrich Becker, Olga Chesalina. Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783748912002-39>
- Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025, EU-OSHA, 2018/29.
- Kuba, Magdalena. 2020. „Zasada przejrzystości przetwarzania danych osobowych jako instrument ochrony autonomii informacyjnej pracownika”. *Monitor Prawa Pracy* 12: 16–20.
- Lach, Daniel Eryk. 2023. „System motywacyjny platformy online jako instrument kierownictwa pracodawcy (wyrok niemieckiego Federalnego Sądu Pracy (BAG) z dnia 1 grudnia 2020 r., 9 AZR 102/20)”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 5: 33–41. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2023.5.9>
- Latos-Miłkowska, Monika. Michał Kibil. 2024. „Czy jesteśmy gotowi na sztuczną inteligencję w zatrudnieniu?”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 31(3): 153–166. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.24.013.19925>
- Mirowski, Tomasz. 2023. „Platform work as a manifestation of a new form of employment in the era of the fourth industrial evolution”. *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej* 4: 1–16. <https://doi.org/10.31261/zppips.2023.21.07>
- Mrózek, Andrzej. 1981. *Ustawowe prawo ochrony danych. Analiza prawnoporównawcza*. Toruń: Uniwersytet Mikołaja Kopernika.

- Naumowicz, Kamila. 2022. „Status prawny osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych – w poszukiwaniu modelu ochrony”. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica* 101: 95–103. <https://doi.org/10.18778/0208-6069.101.07>
- Nerka, Arleta. 2018. „Komentarz do art. 88”. W *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*. 614–623. Red. Marlena Sakowska-Baryła. Warszawa: C.H.Beck.
- Nowik, Paweł. 2020. „Specyfika pracy na globalnych platformach internetowych w świetle zarządzania algorytmicznego”. *Studia Prawnicze KUL* 1: 269–292. <https://doi.org/10.31743/sp.10637>
- Nowik, Paweł. 2024. „Big Data Analytics in the Algorithmic Management Process: The Case of Transport Platforms in the Gig Economy”. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica* 107: 21–39. <https://doi.org/10.18778/0208-6069.107.02>
- Parent-Rocheleau, Xavier. Sharon K. Parker. 2022. „Algorithms as work designers: How algorithmic management influences the design of jobs”. *Human Resource Management Review* 32(3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100838>
- Rosenblat, Alex. Luke Stark. 2016. „Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers”. *International Journal of Communication* 30(7): 3758–3784.
- Świątkowski, Andrzej Marian. 2019. *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum.
- Świątkowski, Andrzej Marian. 2021. „Algorytm administrowania pracą i ochrona danych osobowych pracowników zatrudnionych na platformach”. *Przegląd Prawa Publicznego* 2: 73–87.
- Świątkowski, Andrzej Marian. 2022. „Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 10: 33–41. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2022.10.7>
- Todoli-Signes, Adrián. 2021. „The Evaluation of Workers by Customers as a Method of Control and Monitoring in the Firm: Digital Reputation and Data Protection”. *International Labour Review* 160(1): 65–83.
- Wratny, Jerzy. Agata Ludera-Ruszel. 2020. *New Forms of Employment. Current Problems and Future Challenges*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-28511-1>
- Wyka, Teresa. 2007. „Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi *de lege ferenda*”. W *Księga Jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak. Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa*. 331–344. Red. Jakub Stelina, Alina Wypych-Żywicka. Sopot: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Wyka, Teresa. 2023. „Pojęcie i charakter zasady konstytucyjnej wynikającej z art. 66 Konstytucji”. W *Zagadnienia prawa konstytucyjnego. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Krzysztofowi Skotnickiemu w siedemdziesiątą rocznicę urodzin*. Tom I. 309–316. Red. Aldona Domańska. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. <https://doi.org/10.18778/8331-189-0.25>

Akty prawne

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L z 2016 r., nr 119, s. 1).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) 300/2008, (UE) 167/2013, (UE) 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji) (Dz. Urz. UE L z 2024 r., nr 1689).
- Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. UE L z 2002 r., nr 80, poz. 29).

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (Dz. Urz. UE L 2024/2831).

Orzecznictwo

Wyrok *Corte di Cassazione* z dnia 24 stycznia 2020 r., sprawa nr 1663, https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Cassazione_Foodora-.pdf (dostęp: 2.02.2025).

Wyrok *Court de Cassation* z dnia 28 listopada 2018 r., sprawa nr 137, https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chamber_sociale_576/1737_28_40778.html (dostęp: 2.02.2025).

Wyrok *Court de Cassation* z dnia 4 marca 2020 r., sprawa nr 374, https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_uber_english.pdf (dostęp: 2.02.2025).

Wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 7 grudnia 2023 r. w sprawie C-634/21 (*SCHUFA Holding*) (Dz. Urz. UE C 2024/913).

Wyrok TS z dnia 6 listopada 2003 r., C-101/01, w sprawie *Bodil Lindqvist*, Zb. Orz. 2003, I-12971, No. 50.

*Magdalena Kuba** <https://orcid.org/0000-0002-9090-4737>

ZAKRES AUTONOMII INFORMACYJNEJ PRACOWNIKA W PRZEDMIOCIE DANYCH DOTYCZĄCYCH RELIGII LUB WYZNANIA

Streszczenie. Celem artykułu jest podjęcie próby oceny zakresu autonomii informacyjnej pracownika w przedmiocie danych dotyczących religii lub wyznania pracownika przy uwzględnieniu uwarunkowań prawnych wynikających zarówno z przepisów prawa europejskiego, jak i regulacji krajowych. Autor poddaje analizie dopuszczalność przetwarzania przez pracodawcę informacji nt. religii lub wyznania pracownika jako okoliczność determinującą zakres swobody pracownika odnośnie do ujawniania ww. danych. Zagadnienie to rozważa w szczególności w kontekście udzielania pracownikom zwolnień od pracy w celu obchodzenia świąt religijnych, zauważając, że regulacje dotyczące tej kwestii nie przewidują jednocześnie upoważnienia dla pracodawcy do przetwarzania danych nt. religii lub wyznania, a zatem nie czynią zadość wymogom określonym w art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679.

Słowa kluczowe: autonomia informacyjna, przetwarzanie danych osobowych, dane wrażliwe, religia, wyznanie, zgoda pracownika

THE SCOPE OF AN EMPLOYEE'S INFORMATIONAL AUTONOMY REGARDING DATA CONCERNING RELIGION

Abstract. The aim of the article is to attempt to assess the scope of an employee's informational autonomy regarding data concerning religion, taking into account the legal conditions resulting from both European law and national regulations. The author analyses the admissibility of the employer processing information on the employee's religion as a circumstance determining the scope of the employee's freedom to disclose the above data. He considers this issue in particular in the context of granting employees a day off to celebrate religious holidays, noting that the regulations concerning this issue do not provide the authorisation for the employer to process data on religion, and therefore do not meet the requirements specified in art. 9 par. 2 lit. b of GDPR.

Keywords: informational autonomy, processing personal data, sensitive data, religion, consent of an employee

* Uniwersytet Łódzki, Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie, mkuba@wpia.uni.lodz.pl



© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
Received: 24.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 31.03.2025. Accepted: 07.04.2025.

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Informacje dotyczące poglądów religijnych pracownika, w tym także nt. jego ewentualnej przynależności do określonego kościoła czy innego związku wyznaniowego, należą bezsprzecznie do sfery prywatności pracownika, a zatem zasadniczo nie powinny być przedmiotem zainteresowania pracodawcy. Założenie to z całą pewnością wzmacnia ustanowiony w art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119 z dnia 4 maja 2016 r.; dalej: rozporządzenie 2016/679) zakaz przetwarzania danych szczególnie chronionych, do których zakwalifikowano m.in. dane ujawniające przekonania religijne lub światopoglądowe, a zatem również mieszczące się w ich zakresie informacje nt. przyjętej przez pracownika religii lub wyznania. Wprawdzie zakaz ten nie ma charakteru bezwzględny, jednakże dedykowana pracodawcom przesłanka z art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679, uchylająca powyższy zakaz, ma dość restrykcyjny charakter, przewidując, że przetwarzanie przez pracodawcę takich danych musi być dozwolone prawem. Ponadto ustawodawca krajowy ogranicza możliwości zastosowania innej podstawy przetwarzania danych osobowych, zgody pracownika, zwłaszcza w kontekście danych szczególnie chronionych (art. 22^{1a}–22^{1b} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; dalej: k.p.). Okoliczności te w istotnym stopniu determinują zakres autonomii informacyjnej pracownika. Z założenia rozwiązania te mają zapewnić ochronę praw i wolności pracownika, zagrożonych w przypadku arbitralnego żądania przez pracodawcę, aby pracownik udostępnił przedmiotowe dane. Następnym przyjętego w polskim systemie prawnym kierunku regulacji jest jednak także ograniczenie swobody samego pracownika w zakresie przekazywania pracodawcy takich informacji. Pracodawca jako administrator musi bowiem dysponować podstawą legalizującą przetwarzanie danych osobowych, a w razie jej braku nie jest uprawniony, by je pozyskiwać od pracownika.

Przedmiotem niniejszego opracowania będzie podjęcie próby oceny zakresu autonomii informacyjnej pracownika w przedmiocie ujawniania pracodawcy danych nt. swojej religii lub wyznania przy uwzględnieniu uwarunkowań prawnych wynikających zarówno z przepisów prawa europejskiego, jak i regulacji krajowych.

2. PRAWO PRACOWNIKA DO MILCZENIA NT. RELIGII LUB WYZNANIA W ŚWIEŁIE REGULACJI MIĘDZYNARODOWYCH, EUROPEJSKICH I KRAJOWYCH

Istotnym elementem gwarantowanej na poziomie międzynarodowym, europejskim oraz krajowym wolności religijnej jest przysługujące każdemu człowiekowi prawo do milczenia nt. swojej religii lub wyznania, określane w doktrynie także jako prawo do tajemnicy wyznaniowej (Mielczarek 2013, 95). Oznacza ono, że co do zasady nikt nie może być zmuszany do ujawniania innym informacji nt. przyjętej religii lub wyznania czy też nt. swoich przekonań religijnych, zaś ewentualne wyjątki od tej zasady winny być przewidziane w ustawie i konieczne ze względu na ochronę określonych prawem wartości.

Odnotować warto, że gwarancje wolności religijnej, w tym stanowiącego jej element prawa do milczenia nt. religii lub wyznania, znajdują się w zasadniczych dokumentach międzynarodowych i europejskich dotyczących ochrony praw człowieka. Tytułem przykładu, art. 18 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, przyjętej dnia 10 grudnia 1948 r. przez Zgromadzenie Ogólne ONZ, przewiduje, iż każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i religii. Powyższy przepis nie formułuje *explicite* prawa do tajemnicy wyznaniowej. Ujmuje wprawdzie w ramach wskazanej kategorii wolności możliwość swobodnego głoszenia swej religii lub wiary, jednakże przyjęcie wniosku, że pośrednio chodzi tu również o wolność od przymusu uzewnętrzniania informacji nt. swojej orientacji religijnej, byłoby – jak wydaje się – zbyt daleko idące. Z całą jednak pewnością istotne znaczenie dla ochrony prawa jednostki do milczenia nt. religii lub wyznania ma ustanowiony w art. 12 Deklaracji zakaz arbitralnej ingerencji w jej życie prywatne – w myśl powyższej regulacji każdy człowiek ma prawo do ochrony prawnej przed taką ingerencją.

Konkretniejsze unormowania w przedmiocie przejawów wolności religijnej człowieka ujęto w art. 18 przyjętego dnia 19 grudnia 1966 r. Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167), potwierdzającym przysługujące każdemu prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania. Podobnie jak w art. 18 Deklaracji uwzględnia się tu zarówno aspekt wewnętrzny wolności religijnej (obejmujący sferę przekonań), jak i jej aspekt zewnętrzny (odnoszący się do ich uzewnętrzniania). Szczególną uwagę wypada zwrócić na treść art. 18 ust. 2 Paktu, zgodnie z którym nikt nie może podlegać przymusowi, który stanowiłby zamach na jego wolność posiadania lub przyjmowania wyznania albo przekonań według własnego wyboru. Mowa tu zatem o wolności negatywnej („wolności od”), obok przewidzianej wcześniej wolności pozytywnej („wolności do”). Jak wskazuje się w doktrynie, z art. 18 ust. 2 Paktu można wywieść prawo człowieka do milczenia w kwestiach wyznania czy przekonań, mimo tego, że nie zostało ono wyrażone *expressis verbis* w tym przepisie (Sobczak 2012). Takie stanowisko znajduje również potwierdzenie w uwagach

do art. 18 Paktu, sformułowanych przez Komitet Praw Człowieka ONZ w przyjętym dnia 30 lipca 1993 r. Komentarzu Ogólnym nr 22 (CCPR/C/21/Rev.1/Add.4). Odnotować jednak wypada, że źródło prawa jednostki do nieujawniania swojego wyznania lub przekonań Komitet upatruje nie tylko w art. 18 ust. 2, ale również w art. 17 Paktu, ustanawiającym zakaz samowolnej lub bezprawnej ingerencji w życie prywatne człowieka. Pogląd ten należy z całą stanowczością podzielić.

Ochrona praw i wolności człowieka, w tym przedmiotowej wolności religijnej, to bezsprzecznie ważny obszar działalności Rady Europy. Artykuł 9 przyjętej dnia 4 listopada 1950 r. Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284) potwierdza powszechne prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania, uwzględniając wymiar wewnętrzny (*forum internum*) i zewnętrzny (*forum externum*) tej wolności (Kamiński 2012, 220). Zaznacza się tu, że wolność zewnętrzna może podlegać tylko ograniczeniom określonym w ustawie i koniecznym ze względów wymienionych w art. 9 ust. 2 Konwencji. Analogiczne założenie przyjęto później w art. 18 ust. 3 Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych. Na tym tle nasuwa się wniosek, że wolność wewnętrzna nie może być w żadnym razie limitowana. Podobnie jak w przypadku Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, ponieważ brak tu bardziej szczegółowych unormowań w przedmiocie wolności religijnej, prawo do milczenia w kwestii religii lub wyznania należy wyprowadzać z art. 8 Konwencji traktującego o prawie do prywatności i zasadniczym zakazie ingerencji władzy publicznej w korzystanie z tego prawa¹.

Wśród aktów prawa Unii Europejskiej na szczególną uwagę zasługuje Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r. (Dz. Urz. UE C 326 z dnia 26 października 2012 r., s. 391) jako dokument będący przejawem kompleksowego podejścia Unii do ochrony praw jednostki (Banaszak 2014, 15). Artykuł 10 Karty, potwierdzający przysługujące każdemu prawo do wolności myśli, sumienia i religii, ustanawia szczególny instrument tej wolności, a mianowicie prawo do odmowy działania sprzecznego z własnym sumieniem, na warunkach określonych ustawą krajową (Skwarzyński 2013, 11 i n.). Brak natomiast bezpośredniego odniesienia do kwestii zakazu zmuszania jednostki do ujawnienia swojej religii lub wyznania, niemniej zakres wynikającego z art. 7 Karty prawa do poszanowania prywatności obejmuje także przedmiotowe informacje.

Bardziej konkretne w tym obszarze unormowania zawiera Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.). Niezależnie od wskazanego w art. 47 Konstytucji RP prawa do ochrony prywatności, przepis art. 51 ust. 1 Konstytucji RP przewiduje, że: „Nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących

¹ Szerzej nt. prawa do tajemnicy wyznaniowej na gruncie Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka zob. Falski (2018, 39–43). Zob. również Bień (2024, 177–189).

jego osoby”. W doktrynie przyjmuje się tezę o ustanowieniu na gruncie powyższej regulacji prawa człowieka do tzw. autonomii informacyjnej, określanego także jako prawo do samookreślenia informacyjnego (Florczak-Wątor 2023; Zubik 2007, 26–43). W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego jest ono rozumiane jako prawo do samodzielnego decydowania o ujawnianiu innym informacji dotyczących swojej osoby, jak również prawo do sprawowania kontroli nad tymi informacjami, jeśli znajdują się one w dyspozycji innych podmiotów (wyrok TK z dnia 20 listopada 2002 r., K 41/02). Jak zaznaczył Trybunał w wyroku z dnia 19 czerwca 2018 r. (SK 19/17, OTK-A 2018/42): „Istotą autonomii informacyjnej jest pozostawienie każdej osobie swobody określenia sfery dostępności dla innych wiedzy o sobie”. Dotyczy to wszelkich informacji, także tych odnoszących się do religii lub wyznania określonej osoby.

Prawo do tajemnicy wyznaniowej zostało *explicite* wyrażone w treści art. 53 ust. 7 Konstytucji RP. Zgodnie z powyższą regulacją nikt nie może być zobligowany przez organy władzy publicznej do ujawnienia swojego światopoglądu, przekonań religijnych lub wyznania. Jak słusznie podnosi W. Brzozowski (2012, 273), zachowanie tych kwestii w tajemnicy nie jest obowiązkiem człowieka, a jedynie jego uprawnieniem. Należy odnotować, że rozwiązanie to jest przejawem ochrony negatywnej wolności religijnej, a zatem ochrony przed przymusem uzewnętrzniania swoich poglądów czy wyznania. W doktrynie jest ponadto wyrażane zapatrywanie, w świetle którego stanowi ono uzupełnienie prawa do prywatności (Wujczyk 2012, 87). Podobnie przyjmuje się, że autonomia informacyjna jest aspektem prawa do prywatności (Sobczyk 2019, 18). Z całą pewnością możemy w tym wypadku zauważyć krzyżowanie się pewnych konstytucyjnych dóbr, tj. prawa do prywatności, prawa do autonomii informacyjnej i prawa do milczenia w kwestiach religii lub wyznania. W rezultacie przyjąć wypada, że informacje nt. religii lub wyznania podlegają ochronie na gruncie każdej z powyższych regulacji: art. 47, art. 51 ust. 1 oraz art. 53 ust. 7 Konstytucji RP.

Prawo do tajemnicy wyznaniowej znajduje potwierdzenie w kluczowym dla omawianego zagadnienia akcie prawnym – ustawie z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 265; dalej: u.g.w.s.). W myśl art. 2 pkt 5 u.g.w.s. obywatele mogą – korzystając z wolności sumienia i wyznania – zachowywać milczenie w sprawach swojej religii lub przekonań. Pozostawiając na marginesie zastrzeżenia odnośnie do ograniczenia zakresu podmiotowego powyższego uprawnienia do obywateli, zaznaczyć trzeba, iż z treści ww. przepisu wynika, że chodzi o możliwość zachowania milczenia względem nie tylko organów władzy publicznej (o czym mowa w art. 53 ust. 7 Konstytucji RP), ale także każdego innego podmiotu, który oczekiwałby udostępnienia mu informacji nt. wyznawanej religii. Dotyczy to zatem również pracodawców.

Podsumowując, podkreślić wypada, iż gwarantowane zarówno aktami ponadnarodowymi, jak i krajowymi, prawo do milczenia w kwestiach religii lub

wyznania bezsprzecznie przysługuje także pracownikowi. Pewne przewidziane w ustawodawstwie pracy rozwiązania służą bez wątpienia wzmocnieniu ochrony powyższego uprawnienia. Należy do nich w szczególności zaliczyć zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub wyznanie (art. 11³ oraz art. 18^{3a} i n. k.p.), jak również przyjęty w art. 22¹ k.p. model ochrony danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników. Druga z powyższych instytucji – z uwagi na przedmiot niniejszego opracowania – zostanie poddana analizie w toku dalszych wywodów. Ma ona bowiem fundamentalne znaczenie dla ochrony sfery autonomii informacyjnej pracownika.

3. INFORMACJE NT. RELIGII LUB WYZNANIA PRACOWNIKA JAKO DANE OSOBOWE

Kwalifikacja danych nt. religii lub wyznania pracownika jako danych osobowych nie budzi wątpliwości w świetle przyjętej w art. 4 pkt 1 rozporządzenia 2016/679 definicji, zgodnie z którą są to informacje o osobie fizycznej zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania. Zarówno nawiązanie, jak i realizacja stosunku pracy opiera się na współpracy pracodawcy z osobą zidentyfikowaną, zaś jedną z właściwości tego stosunku prawnego jest osobiste świadczenie pracy. Nie bez znaczenia jest ponadto okoliczność, iż ustawodawca nakłada na pracodawcę szereg powinności, których wypełnienie determinuje konieczność pozyskiwania określonych informacji nt. pracownika jako osoby zidentyfikowanej, a zatem jego danych osobowych (Wyka 2012, 131). Na ogół także zachodzić będzie przetwarzanie danych osobowych rozumiane – na gruncie art. 4 pkt 2 rozporządzenia 2016/679 – jako wszelkie operacje wykonywane na danych osobowych. W rezultacie zastosowanie znajdują przepisy o ochronie danych osobowych – tak w odniesieniu do pracodawcy jako administratora tych danych, jak i pracownika jako podmiotu danych. Ta z kolei okoliczność w istotnym stopniu warunkuje możliwości korzystania przez pracownika z autonomii informacyjnej, również w zakresie obejmującym informacje dotyczące jego religii lub wyznania.

Działając zgodnie z określoną w art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/679 regułą legalności, pracodawca jako administrator winien oprzeć proces przetwarzania danych osobowych pracowników na jednej z przesłanek wymienionych odpowiednio w art. 6 ust. 1 lub art. 9 ust. 2 rozporządzenia 2016/679 – w zależności od tego, czy chodzi o tzw. dane zwykłe, czy dane szczególnie chronione (tzw. dane wrażliwe/sensytywne). Do drugiej z powyższych kategorii zaliczono m.in. dane ujawniające przekonania religijne lub światopoglądowe. Z uznaniem należy przyjąć szerokie ujęcie zakresu powyższych danych. Pomijając zasadność uwzględnienia wśród danych wrażliwych informacji o przekonaniach światopoglądowych i koncentrując się na danych ujawniających przekonania religijne, zaznaczyć trzeba, że obejmują one zarówno wiedzę nt. przynależności danej osoby

do określonej organizacji religijnej, jak i informacje nt. samych poglądów religijnych bez konieczności identyfikowania ich z określoną wspólnotą. Do kategorii tej należy również zaliczyć dane dotyczące wyznania. Termin „religia” (np. chrześcijaństwo) ma bowiem szerszy zakres znaczeniowy w porównaniu z terminem „wyznanie” (np. katolicyzm). Ten ostatni zaś wiąże się z wewnętrznym zróżnicowaniem w obrębie danej religii (Mielczarek 2013, 30; por. Szewczyk 2007, 514). Z uwagi na temat niniejszego opracowania dalsze rozważania będą odnosić się wyłącznie do danych nt. przyjętej przez pracownika religii lub wyznania.

Szczególne ochrona danych sensytywnych wynika z ustanowionego w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 zakazu ich przetwarzania. Zakaz ten nie ma jednak charakteru bezwzględne, a wśród wyjątków go uchylających przewidziano okoliczność dedykowaną pracodawcom. W świetle art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679 dopuszczalne jest przetwarzanie przez pracodawcę danych wrażliwych pracownika, jeśli jest ono niezbędne dla wypełnienia obowiązków i szczególnych praw przez pracodawcę lub pracownika, o ile zostało ono dozwolone prawem unijnym lub krajowym, lub porozumieniem zbiorowym wydanym na mocy prawa krajowego, przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów pracownika. W rezultacie nie jest wystarczające zidentyfikowanie szczególnego uprawnienia czy obowiązku w treści przepisów prawnych oraz ustalenie niezbędności przetwarzania określonych danych dla wykonania tego uprawnienia lub obowiązku. Konieczne jest, aby ustawodawca przewidział dopuszczalność przetwarzania danych szczególnie chronionych (odmiennie niż w przypadku danych zwykłych).

Z tych względów po wejściu w życie rozporządzenia 2016/679 dokonano nowelizacji niektórych aktów prawnych określających obowiązki lub uprawnienia stron stosunku pracy, których realizacja warunkowana jest koniecznością przetwarzania przez pracodawcę danych wrażliwych pracownika. Jako przykład posłużyć może dodanie artykułu 2b w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 44), na podstawie którego upoważniono pracodawcę do przetwarzania danych dotyczących zdrowia pracowników do celów określonych powyższą ustawą. Wspomniane zmiany nie miały niestety charakteru kompleksowego. Jak dotąd wielu aktów prawnych ustanawiających pewne powinności lub uprawnienia stron stosunku pracy nie poddano stosownej modyfikacji. Dotyczy to m.in. ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, która w art. 42 przewiduje zwolnienie od pracy dla pracowników należących do kościołów lub innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy. Brakuje jednak wskazanego *explicite* zezwolenia dla pracodawcy na przetwarzanie informacji nt. religii lub wyznania pracownika, choć ich udostępnienie przez pracownika jest niewątpliwie przesłanką realizacji powyższego uprawnienia.

Szczególne status na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych ma pracodawca będący organizacją religijną. Zgodnie z art. 9 ust. 2 lit. d

rozporządzenia 2016/679 przetwarzanie danych ujawniających przekonania religijne lub światopoglądowe jest dopuszczalne, jeśli odbywa się w ramach uprawnionej działalności prowadzonej z zachowaniem odpowiednich zabezpieczeń przez fundację, stowarzyszenie lub inny niezarobkowy podmiot o celach m.in. religijnych, i o ile dane te nie są ujawniane poza tym podmiotem bez zgody danej osoby. Przetwarzanie to może przy tym dotyczyć wyłącznie członków lub byłych członków tej organizacji oraz osób utrzymujących z tą organizacją stałe kontakty w związku z jej celami. Bezsprzecznie do tej drugiej kategorii zakwalifikować należy pracowników świadczących pracę na rzecz tzw. pracodawcy wyznaniowego (Sobczyk 2010, 152). W świetle powyższej regulacji skonstatować wypada, że pracodawca wyznaniowy dysponuje niejako z urzędu wiedzą nt. religii lub wyznania pracownika, o ile pracownik jest członkiem organizacji będącej pracodawcą. Dyskusyjną kwestią jest natomiast dopuszczalność przetwarzania przez tego pracodawcę danych nt. przynależności pracownika do innego związku wyznaniowego w przypadku, gdy nie jest on członkiem organizacji go zatrudniającej. Jak zauważa się w doktrynie, niektóre związki wyznaniowe skorzystały z kompetencji przewidzianej w art. 91 rozporządzenia 2016/679 i przyjęły w drodze regulacji wewnętrznych szczegółowe zasady ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem ich danych (Kucharski, Wolnicki 2018, 357 i n.). Jako przykład wskazać można dekret ogólny w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych w Kościele katolickim wydany przez Konferencję Episkopatu Polski w dniu 13 marca 2018 r., jednakże art. 7 ust. 2 dekretu – wymieniając przesłanki przetwarzania danych osobowych – nie rozstrzyga wskazanych uprzednio wątpliwości.

Mając na względzie powyższe, nasuwa się konkluzja, że zakres autonomii informacyjnej pracownika zatrudnionego przez pracodawcę wyznaniowego jest w omawianym kontekście bardziej ograniczony niż w przypadku pracownika pozostającego w stosunku pracy z innym pracodawcą. Zasadniczo bowiem pracodawca musi być upoważniony w drodze regulacji szczególnych do przetwarzania informacji nt. religii lub wyznania pracownika jako danych ujawniających przekonania religijne (w związku z art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679), zaś pracodawca wyznaniowy z uwagi na specyfikę prowadzonej działalności jest uprawniony do przetwarzania powyższych danych na mocy art. 9 ust. 2 lit. d rozporządzenia 2016/679.

Jak podnosi się w literaturze przedmiotu, to przede wszystkim zgoda na przetwarzanie danych osobowych stanowi przejaw autonomii informacyjnej człowieka (Adamus 2008, 6–16; Barta, Markiewicz 2001, 126 i n.; Torbus 2018, 100). Artykuł 9 ust. 2 rozporządzenia 2016/679 określając – w formie katalogu zamkniętego – okoliczności uchylające zakaz przetwarzania danych szczególnie chronionych, wymienia w pierwszej kolejności wyraźną zgodę podmiotu danych (Litwiński, Barta, Kawecki 2018, 333 i n.). Nadmienić wypada, że mimo odmiennych założeń wstępnych prawodawca unijny nie zdecydował o wykluczeniu zgody pracownika

jako podstawy przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych pracownika (Lubasz 2018, 245), choć zwraca uwagę na to, że wyraźny brak równowagi między administratorem i osobą wyrażającą zgodę może przesądzić o braku dobrowolności tej zgody (motyw 43 rozporządzenia 2016/679). Ostatecznie polski ustawodawca, utrzymując przyjęty wcześniej w art. 22¹ k.p. model ochrony danych osobowych pracownika (i kandydata do pracy), postanowił wprowadzić do Kodeksu pracy pewne obostrzenia odnoszące się do możliwości zastosowania zgody pracownika (kandydata do pracy) jako podstawy przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych pracownika (kandydata do pracy). Ocena powyższych działań legislacyjnych może nie być jednoznaczna – nasuwa się wątpliwość, czy zmiany te służą ochronie autonomii informacyjnej pracownika, czy wręcz przeciwnie – autonomię tę ograniczają. Wątek ten zostanie rozwinięty w toku dalszych wywodów.

4. OCENA ZAKRESU AUTONOMII PRACOWNIKA W PRZEDMIOCIE UDOSTĘPNIANIA PRACODAWCY INFORMACJI NT. RELIGII LUB WYZNANIA

Nie ulega wątpliwości, że pozycja pracownika w ramach łączącego go z pracodawcą stosunku pracy jest szczególna. Przesądzą o tym różne względy. Chodzi zwłaszcza o zależność ekonomiczną pracownika od pracodawcy, jak również o uwarunkowania, w jakich odbywa się realizacja pracowniczego świadczenia, tj. przysługujące pracodawcy kierownictwo i pracownicze podporządkowanie, w ramach którego pracownik jest zasadniczo zobowiązany stosować się do poleceń przełożonych (art. 100 § 1 k.p.). Okoliczności te mogą determinować pewne zachowania pracownika, w tym także skłonność do udostępniania pracodawcy określonych informacji na swój temat, pożądanых przez pracodawcę, a jednocześnie naruszających prywatność pracownika. Rodzi to obawy o stan faktycznej autonomii informacyjnej pracownika. Problem ten, szczególnie w kontekście możliwości posłużenia się zgodą pracownika na przetwarzanie jego danych osobowych, dostrzega Europejska Rada Ochrony Danych (Wytyczne 05/2020 dotyczące zgody na mocy rozporządzenia 2016/679 z dnia 4 maja 2020 r., 9–10).

Polski ustawodawca – korzystając z kompetencji przewidzianej w art. 88 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 – postanowił utrzymać szczególną regulację dotyczącą ochrony danych osobowych pracownika zawartą w art. 22¹ k.p. Z całą pewnością ma ona istotne znaczenie w kontekście zabezpieczenia sfery autonomii informacyjnej pracownika. Ustalono w niej bowiem katalog danych osobowych, jakich podania pracodawca żąda od pracownika (także od kandydata do pracy). Należy zatem stwierdzić, że przyjęty tu standard ochrony autonomii informacyjnej pracownika jest zgodny z art. 51 ust. 1 Konstytucji RP. Powyższy przepis – co należy stanowczo podkreślić – ma bowiem zastosowanie nie tylko w relacjach wertykalnych, ale również horyzontalnych (Florczak-Wątor 2023; Safjan

2007, 131–132; Winczorek 2008, 120), a zatem także pracodawca nie może, nie mając podstawy ustawowej, żądać od pracownika ujawnienia danych osobowych.

Wśród danych wymienionych w art. 22¹ k.p. brak informacji nt. religii lub wyznania pracownika, a zatem zasadniczo pracodawca nie jest uprawniony żądać od pracownika udostępnienia powyższych danych (dotyczy to także kandydata do pracy). Zaznaczyć jednak trzeba, że wspomniany katalog został rozszerzony w następujących przypadkach. Pierwszy z nich odnosi się do szczególnych uprawnień pracownika ustanowionych przepisami prawa pracy, których realizacja wiąże się z koniecznością podania przez pracownika określonych informacji (art. 22¹ § 3 pkt 3 k.p.). Drugą ewentualność przewiduje artykuł 22¹ § 4 k.p., wskazując, że pracodawca żąda udostępnienia przez pracownika (kandydata do pracy) danych osobowych innych niż wymienione w art. 22¹ § 1 i 3 k.p., jeśli jest to niezbędne do wykonania uprawnienia lub obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Do szczególnych uprawnień pracowniczych należy bezsprzecznie zaliczyć przewidzianą w art. 42 u.g.w.s. możliwość uzyskania przez pracownika zwolnienia od pracy na czas niezbędny do obchodzenia świąt religijnych nie będących w Polsce dniami ustawowo wolnymi od pracy, przy czym zakresem tego uprawnienia objęci są jedynie ci pracownicy, którzy należą do kościoła lub innego związku wyznaniowego, a więc uprawnienie to jest związane z przynależnością religijną pracownika. Tryb udzielania powyższego zwolnienia od pracy określa rozporządzenie Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz.U. Nr 26, poz. 235). Przewiduje się w nim 7-dniowy termin, którego winien dochować pracownik kierujący do pracodawcy prośbę o udzielenie powyższego zwolnienia od pracy (§ 1 ust. 1 ww. rozporządzenia). Ponadto wskazuje się, że w przypadku świąt religijnych przypadających w danym dniu każdego tygodnia zastosowanie ma inne rozwiązanie, tj. indywidualny rozkład czasu pracy, wprowadzany także na prośbę pracownika (§ 1 ust. 2 ww. rozporządzenia). Pracodawca nie określa formy, w jakiej któraś z powyższych prośb miałaby zostać skierowana do pracodawcy. W doktrynie proponuje się jednak, aby ze względów dowodowych była to forma pisemnego wniosku (Stefański 2013, 173).

Należy ponadto odnotować, że prawo do uzyskania zwolnienia od pracy w celu obchodzenia określonych świąt religijnych zostało uwzględnione w przepisach poszczególnych ustaw o stosunku Państwa do określonego związku wyznaniowego. Jako przykład wskazać można art. 14 ust. 2 ustawy z dnia 4 lipca 1991 r. o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 544) czy art. 14 ustawy z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 509), przy czym w tym drugim przypadku ustawodawca odsyła do warunków określonych przepisami u.g.w.s.

Jak wynika zarówno z art. 22¹ § 3 pkt 3, jak i 22¹ § 4 k.p. (w związku z art. 42 u.g.w.s. lub stosownym przepisem danej ustawy o stosunku Państwa do określonego związku wyznaniowego), pracodawca ma prawo żądać od pracownika udostępnienia danych osobowych niezbędnych do udzielenia pracownikowi zwolnienia od pracy w celu obchodzenia święta zgodnie z wymogami wyznawanej przez pracownika religii. Z pewnością będą to informacje nt. religii lub wyznania pracownika. Dopuszczalność ich przetwarzania (na skutek sformułowanego wcześniej żądania) musiałaby być zatem – w świetle art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679 – przewidziana przez ustawodawcę. Jak wskazano uprzednio, w przepisach u.g.w.s. nie uwzględniono takiej ewentualności. Nie uczyniono tego również w ustawach o stosunku Państwa do danego Kościoła czy innego związku wyznaniowego. Powstaje zatem wątpliwość, czy pracodawca jest uprawniony do przetwarzania powyższych danych, z czym niewątpliwie będziemy mieć do czynienia w razie gromadzenia wniosków pracowników o udzielenie zwolnienia od pracy.

Wobec braku możliwości zastosowania przesłanki z art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679 należy rozważyć zgodę pracownika jako ewentualną podstawę legalizującą przetwarzanie przez pracodawcę danych nt. religii lub wyznania pracownika. Zgodnie z art. 9 ust. 2 lit. a powyższego aktu prawnego zgoda na przetwarzanie danych wrażliwych musi mieć charakter wyraźny, jak również spełniać pozostałe wymagania określone przepisami rozporządzenia 2016/679 (m.in. wyśwół dobrowolności). Dodatkowe obwarowania, jakie należy uwzględnić, wynikają z art. 22^{1a} i 22^{1b} k.p. Odnotować zwłaszcza wypada ustanowiony w art. 22^{1a} § 2 k.p. zakaz niekorzystnego traktowania pracownika oraz stosowania wobec niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji z powodu niewyrażenia przez niego zgody na przetwarzanie danych osobowych lub jej wycofania. Ponadto, w myśl art. 22^{1b} § 1 k.p., zgoda pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych sensytywnych pracownika (w tym informacji nt. jego religii lub wyznania) wyłącznie wówczas, gdy pracownik przekazał je pracodawcy z własnej inicjatywy, nie zaś na wniosek pracodawcy (Kuba 2022, 265–266). Wydaje się, że skoro pracownik zwraca się do pracodawcy z prośbą o udzielenie mu zwolnienia od pracy w celu obchodzenia konkretnego święta religijnego, udostępnienie stosownych danych następuje z jego inicjatywy, a zatem podstawą przetwarzania tych danych mogłaby być zgoda pracownika. Założenie to pozostaje jednak w sprzeczności z przewidzianą w art. 22¹ § 3 pkt 3 czy art. 22¹ § 4 k.p. dopuszczalnością skierowania wobec pracownika żądania odnośnie do podania informacji koniecznych do realizacji powyższego uprawnienia. Oczywistym jest, jak podnosi się w literaturze przedmiotu, że pracodawca nie może żądać od pracownika przedłożenia oświadczenia nt. jego wyznania (Stefański 2013, 175), ale we wniosku pracownika o udzielenie zwolnienia od pracy z pewnością znajdują się informacje, które umożliwią ustalenie przynależności religijnej pracownika. Konkretnie święta religijne są bowiem związane z danym wyznaniem i w wielu wypadkach są ustalone w przepisach ustawy określającej

stosunek Państwa do danego związku wyznaniowego. W mojej ocenie konieczne jest zatem wprowadzenie w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania oraz w poszczególnych ustawach ustanawiających prawo do uzyskania zwolnienia od pracy w celu obchodzenia świąt religijnych przepisu upoważniającego pracodawcę do przetwarzania informacji nt. religii lub wyznania pracownika do celów przewidzianych daną ustawą. Takie unormowanie winno spełniać wymagania określone w art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679.

Zaznaczyć trzeba, że zagadnienie dotyczące zwolnień od pracy udzielanych pracownikom w celu obchodzenia świąt zgodnie z wyznawaną przez nich religią nie wyczerpuje problematyki udostępniania pracodawcy informacji nt. religii lub wyznania pracownika. Inne rozwiązanie przewidziane w prawie krajowym, choć wyłącznie wobec wąskiego grona pracowników, dotyczy tzw. sprzeciwu sumienia. Ma ono zastosowanie przede wszystkim w przypadku osób wykonujących niektóre zawody medyczne. W doktrynie wskazuje się, że klauzula sumienia oznacza możliwość postępowania w zgodzie z własnym sumieniem i jednocześnie wolność od przymusu postępowania wbrew własnemu sumieniu, zaś sprzeciw sumienia to uprawnienie do odmowy wykonania konkretnego obowiązku (Skwarzyński 2016, 64). Jak wynika z art. 39 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodzie lekarza i lekarza dentysty (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1287; dalej: u.z.l.), lekarz może co do zasady powstrzymać się od wykonania świadczeń zdrowotnych niezgodnych z jego sumieniem, przy czym w myśl art. 38 ust. 2 u.z.l. ma obowiązek dostatecznie wcześniej uprzedzić o tym pacjenta i wskazać realne możliwości uzyskania danego świadczenia u innego lekarza lub w podmiocie leczniczym. Dodatkowo zastrzega się, że jest on jednak zobowiązany udzielić pomocy lekarskiej w każdym przypadku, gdy zwłoka w tym zakresie mogłaby spowodować niebezpieczeństwo utraty życia, ciężkiego uszkodzenia ciała lub ciężkiego rozstroju zdrowia (art. 30 u.z.l.). Co szczególnie ważne w kontekście tytułowej problematyki, chcąc skorzystać z powyższego uprawnienia, lekarz musi uprzednio powiadomić o tym swojego przełożonego na piśmie, zaś konkretną okoliczność powstrzymania się od udzielenia świadczenia zdrowotnego odnotować w dokumentacji medycznej (art. 39 u.z.l.). Należy podkreślić, że w gruncie rzeczy będą to przede wszystkim informacje o przekonaniach światopoglądowych pracownika, które ewentualnie – w powiązaniu z innymi danymi – mogą ujawniać wyznawaną przez pracownika religię. Tak czy inaczej przetwarzanie tych danych musi być – w świetle art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679 – prawnie dozwolone dla celów realizacji szczególnych uprawnień pracowniczych. Tymczasem brak stosownej regulacji w przepisach u.z.l., choć jednocześnie artykuł 22¹ § 3 pkt 3 k.p. (także artykuł 22¹ § 4 k.p.) umożliwia pracodawcy sformułowanie wobec pracownika żądania odnośnie do udostępnienia powyższych danych. Należy jednak stanowczo zaznaczyć, że owo żądanie nie jest przetwarzaniem danych, choć może do niego prowadzić. Uzasadniona jest zatem konstatacja, że pracodawca nie jest uprawniony do przetwarzania tych

danych, mimo że jest ono konieczne do zapewnienia pracownikowi możliwości skorzystania ze wskazanego uprawnienia.

Mając na uwadze okoliczność nieuwzględnienia uwarunkowań wynikających z przepisów o ochronie danych osobowych, należy krytycznie ocenić sposób uregulowania wskazanych powyżej rozwiązań służących w gruncie rzeczy poszanowaniu wolności religijnej pracownika (a także rozumianej szerzej wolności jego sumienia). Aktualny stan prawny budzi bowiem wątpliwości odnośnie do legalności przetwarzania przez pracodawcę danych nt. religii lub wyznania pracownika. Ten z kolei czynnik determinuje w istotnym stopniu możliwości korzystania przez pracownika z autonomii informacyjnej. W zasadzie pracodawca, respektując wymogi wynikające z rozporządzenia 2016/679 i krajowych regulacji prawnych, winien odmówić przyjęcia udostępnianych mu przez pracownika danych osobowych, tak aby uniknąć ich niezgodnego z prawem przetwarzania. Wydaje się, że za przesłankę legalizującą ich przetwarzanie nie będzie można uznać zgody pracownika, skoro miałyby ona dotyczyć informacji, których podania pracodawca ma prawo żądać (choć już nie je przetwarzać). Jak zaznaczono wcześniej, to zgodę na przetwarzanie danych osobowych uznaje się zwłaszcza za przejaw autonomii informacyjnej człowieka, jednakże przepisy art. 22^{1a} i 22^{1b} k.p. ograniczają możliwości zastosowania zgody pracownika jako podstawy przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych pracownika. Mimo ich wyraźnej funkcji ochronnej w pewnym stopniu regulacje te limitują także zakres autonomii informacyjnej pracownika, skoro nie może on skutecznie wyrazić zgody na przetwarzanie danych wrażliwych, jeśli miałyby być one udostępnione na wniosek pracodawcy. Zdaniem K. Grzybowskiego (2020, 47–67) ingerencja ustawodawcy nie spełnia tutaj kryterium konieczności, podważając wolnościowy aspekt autonomii informacyjnej jednostki.

Z całą pewnością autonomia informacyjna pracownika nie doznaje ograniczeń w zakresie, w jakim pracownik poprzez swój wygląd (np. nakrycie głowy lub noszone symbole religijne) czy swoje zachowanie (np. rozmowy w pracy nt. swojej orientacji religijnej) ujawnia informacje nt. swojej religii czy wyznania, o ile – co należy stanowczo podkreślić – dane te nie podlegają przetwarzaniu. W każdym przypadku dokonywania przez pracodawcę czynności przetwarzania (np. utrwalania wizerunku pracownika wskazującego na jego przynależność religijną) konieczne będzie bowiem zachowanie jednej z przesłanek legalności z art. 9 ust. 2 rozporządzenia 2016/679. Zgoda pracownika na przetwarzanie takich danych nie znajdzie zastosowania w sytuacjach, kiedy inicjatorem owego przetwarzania miałyby być pracodawca, przykładowo w związku z przygotowaniem dla pracowników identyfikatorów ze zdjęciem i w ramach tego przetwarzaniem wizerunku pracownika². Jeśli jednak byłyby to okoliczności, w których pracownik

² Do rozważenia pozostaje jeszcze przesłanka z art. 9 ust. 2 lit. e rozporządzenia 2016/679, tj. okoliczność dokonanej przez pracownika upublicznienia w sposób oczywisty informacji

zgłasza się do pracodawcy z prośbą o umożliwienie mu korzystania z przerw w pracy na modlitwę zgodnie z wyznawaną religią, nie jest wykluczone posłużenie się przesłanką zgody pracownika jako okolicznością legalizującą przetwarzanie przez pracodawcę danych dotyczących religii lub wyznania, o ile rzecz jasna przetwarzanie byłoby wówczas konieczne. Brak póki co takowego uprawnienia pracownika w polskim systemie prawnym (zob. szerzej Strzała 2015, 113–114), a zatem pracodawca nie może żądać podania przez pracownika stosownych danych ani na podstawie art. 22¹ § 3 pkt 3 k.p., ani też w oparciu o art. 22¹ § 4 k.p. W rezultacie oznacza to możliwość zastosowania zgody pracownika na przetwarzanie danych osobowych, zakładając jej dobrowolność oraz udostępnienie pracodawcy danych osobowych z inicjatywy pracownika.

Na tle powyższych uwag nasuwa się refleksja, że przyjęty przez ustawodawcę kierunek regulacji ochrony autonomii informacyjnej pracownika nie zawsze okazuje się być słuszny. O ile przepis art. 22¹ k.p. niewątpliwie chroni pracownika przed arbitralnymi zachowaniami pracodawcy, który z różnych pobudek może być zainteresowany uzyskaniem wiedzy nt. religii lub wyznania pracownika, o tyle ograniczenie – w oparciu o art. 22^{1b} k.p. – możliwości zastosowania zgody pracownika jako podstawy przetwarzania takich danych uderza przede wszystkim w sferę autonomii informacyjnej pracownika. Konieczność każdorazowego rozstrzygnięcia, czy udostępnienie powyższych danych nastąpiło z inicjatywy pracownika, czy na wniosek pracodawcy, może nastręczać poważnych trudności. Co więcej podjęcie przez pracodawcę działań służących wspieraniu pracowników reprezentujących różne wyznania (np. wprowadzenie w regulaminie pracy przerw w pracy na modlitwę) wykluczy – w świetle obecnych uregulowań – możliwość zastosowania zgody pracownika na przetwarzanie wskazanych danych. Wypada zatem skonstatować, że owo ograniczenie zakresu autonomii informacyjnej pracownika stanowi niekiedy przeszkodę w realizacji wolności religijnej pracownika, nawet (a może raczej zwłaszcza) przy wsparciu pracodawcy.

5. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Zilustrowane w niniejszym opracowaniu wybrane rozwiązania służące respektowaniu w środowisku pracy wolności religijnej pracownika ukazują fundamentalne znaczenie autonomii informacyjnej pracownika, który, chcąc z tych rozwiązań skorzystać, musi liczyć się z koniecznością ujawnienia pracodawcy informacji nt. religii lub wyznania (lub ewentualnie określonych przekonań, które mogą wskazywać na orientację religijną pracownika) i tym samym zrezygnować

nt. swojej religii lub wyznania. Wątpliwości dotyczą jednak tego, czy intencją podmiotu danych jest w tym wypadku przetwarzanie tych danych przez administratora w określonym kontekście, tj. utrwalania wizerunku.

z prawa do tajemnicy wyznaniowej. Na tle obecnych unormowań okazuje się jednak, że wola pracownika w przedmiocie udostępnienia pracodawcy powyższych danych nie zawsze przesądzi o dopuszczalności przetwarzania przez pracodawcę tych danych. Skłania to do krytycznej oceny przyjętego w Kodeksie pracy standardu ochrony autonomii informacyjnej pracownika w zakresie, w jakim przepis art. 22^{1b} § 1 k.p. ogranicza możliwości dysponowania przez pracownika informacjami na swój temat w związku z realizacją wolności religijnej w miejscu pracy.

W obecnym stanie prawnym uwzględniającym konieczność respektowania zarówno przepisów rozporządzenia 2016/679, jak i krajowych unormowań, tj. art. 22¹ i n. k.p., należałoby oczekiwać pilnej rewizji przynajmniej tych regulacji prawnych, które, określając poszczególne uprawnienia pracownika wynikające z jego wolności religijnej, winny przewidywać także dopuszczalność przetwarzania przez pracodawcę informacji nt. religii lub wyznania pracownika, czyniąc zadość wymogom wynikającym z art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679. W dalszej zaś perspektywie należałoby rozważyć, czy uzasadnione jest utrzymywanie rozwiązania przyjętego w art. 22^{1b} § 1 k.p., polegającego na wyłączeniu możliwości zastosowania zgody pracownika na przetwarzanie danych wrażliwych udostępnionych wprawdzie z inicjatywy pracodawcy, ale w okolicznościach wdrażania określonych ułatwień w organizacjach promujących różnorodność wyznaniową pracowników.

BIBLIOGRAFIA

- Adamus, A. 2008. „Zgoda na przetwarzanie danych osobowych jako wyraz autonomii informacyjnej jednostki”. *Radca Prawny* 2: 6–16.
- Banaszak, Bogusław. 2014. „Unia Europejska jako wspólnota wartości”. *Przegląd Sejmowy* 4: 9–21.
- Barta, Janusz. Ryszard Markiewicz. 2001. *Ochrona danych osobowych. Komentarz*. Kraków: Kantor Wydawniczy Zakamycze.
- Bień, Alicja. 2024. „Wolność religijna w miejscu pracy w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka”. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica* 107: 177–189. <https://doi.org/10.18778/0208-6069.107.14>
- Brzozowski, Wojciech. 2012. „Uzewnętrzanie przynależności religijnej. Zagadnienia systemowe”. W *Prawne granice wolności sumienia i wyznania*. 271–285. Red. Roman Wieruszewski, Mirosław Wyrzykowski, Lena Kondratiewa-Bryzik. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Falski, Jacek. 2018. „Nowe tendencje interpretacyjne w orzecznictwie ETPC z zakresu prawa do wolności myśli, sumienia i religii”. *Studia Prawnicze* 2(214): 35–71. <https://doi.org/10.37232/sp.2018.2.2>
- Florczak-Wątor, Monika. 2023. „Komentarz do art. 51”. W *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Red. Piotr Tuleja. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Góral, Zbigniew (red.). Krzysztof Stefański. 2013. *Czas pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Grzybowski, Karol. 2020. „Autonomia informacyjna jednostki a zgoda na przetwarzanie przez pracodawcę danych osobowych”. *Przegląd Sejmowy* 6(161): 47–67. <https://doi.org/10.31268/PS.2020.80>

- Kamiński, Ireneusz C. 2012. „Wolność myśli, sumienia i wyznania a swoboda wypowiedzi”. W *Prawne granice wolności sumienia i wyznania*. 217–242. Red. Roman Wieruszewski, Mirosław Wyrzykowski, Lena Kondratiewa-Bryzik. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kuba, Magdalena. 2022. „Komentarz do art. 22^{1a}”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. 258–265. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kucharski, Olgierd. Paweł Wolnicki. 2018. „Przetwarzanie danych osobowych dotyczących zatrudnienia w Kościołach i innych związkach wyznaniowych”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 25(4): 355–364. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.18.022.8950>
- Litwiński, Paweł (red.). Paweł Barta. Maciej Kawecki. 2018. *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych. Komentarz*. Warszawa: C.H.Beck.
- Lubasz, Dominik. 2018. „Komentarz do art. 4 pkt 11”. W *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*. 242–263. Red. Edyta Bielak-Jomaa, Dominik Lubasz. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Mielczarek, Marcin A. 2013. *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym*. Warszawa: Difin.
- Safjan, Marek. 2007. *Wyzwania dla państwa prawa*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Skwarzyński, Michał. 2013. „Sprzeciw sumienia w europejskim i krajowym systemie ochrony praw człowieka”. *Przegląd Sejmowy* 6(119): 9–26.
- Skwarzyński, Michał. 2016. „Korzystanie ze sprzeciwu sumienia w kontekście zasady równouprawnienia i kryterium zawodu”. *Studia z Prawa Wyznaniowego* 19: 63–88. <https://doi.org/10.31743/spw.124>
- Sobczak, Witold. 2012. „Komentarz do art. 18. W *Międzynarodowy pakt praw obywatelskich (osobistych) i politycznych. Komentarz*. 419–460. Red. Roman Wieruszewski. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2019. *RODO. Rozproszona władza publiczna*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Sobczyk, Paweł. 2010. „Ograniczenia praw podmiotów ze względu na przetwarzanie danych osobowych dotyczących przekonań religijnych i przynależności wyznaniowej”. *Studia z Prawa Wyznaniowego* 13: 143–159.
- Sobczyk, Paweł. Michał Poniatowski. 2016. *Polskie prawo wyznaniowe. Wybór orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego. W 30. rocznicę utworzenia Trybunału Konstytucyjnego*. Lublin: Wydawnictwo Naukowe Academicon.
- Strzała, Marek. 2015. „Gwarancje wolności religijnej w przepisach prawa pracy: Zarys stanu prawnego *de lege lata* i postulaty *de lege ferenda*”. *Internetowy Przegląd Prawniczy TBSP UJ* 4(21): 100–119.
- Szewczyk, Helena. 2007. *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Torbus, Urszula. 2018. „Dane szczególnie chronione w stosunkach pracy”. W *RODO. Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu ze wzorami*. 90–113. Red. Małgorzata Mędrala. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Winczorek, Piotr. 2008. *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku*. Warszawa: LIBER.
- Wujczyk, Marcin. 2012. *Prawo pracownika do ochrony prywatności*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2012. „Propozycje zmian w prawie pracy w zakresie gromadzenia i przetwarzania danych osobowych kandydata na pracownika i pracownika”. W *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*. 130–143. Red. Teresa Wyka, Arleta Nerka. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Zubik, Marek. 2007. „Podmioty konstytucyjnych wolności, praw i obowiązków”. *Przegląd Legislacyjny* 2(60): 26–43.

Akty prawne

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka przyjęta dnia 10 grudnia 1948 r. przez Zgromadzenie Ogólne ONZ.
- Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284).
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r. (Dz. Urz. UE C 326 z dnia 26 października 2012 r., s. 391).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119 z dnia 4 maja 2016 r.).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277).
- Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 265).
- Ustawa z dnia 4 lipca 1991 r. o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 544).
- Ustawa z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 509).
- Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodzie lekarza i lekarza dentysty (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1287).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 44).
- Rozporządzenie Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz.U. Nr 26, poz. 235).
- Dekret ogólny w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych w Kościele katolickim wydany przez Konferencję Episkopatu Polski w dniu 13 marca 2018 r., Akta Konferencji Episkopatu Polski 30/2018.

Orzecznictwo

- Wyrok TK z dnia 20 listopada 2002 r., K 41/02.
- Wyrok TK z dnia 19 czerwca 2018 r., SK 19/17, OTK-A 2018/42.

Inne dokumenty

- Europejska Rada Ochrony Danych, Wytyczne 05/2020 dotyczące zgody na mocy rozporządzenia 2016/679 z dnia 4 maja 2020 r.
- Komitet Praw Człowieka ONZ, Komentarz Ogólny nr 22 do Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 30 lipca 1993 r., CCPR/C/21/Rev.1/Add.4.

SPIS TREŚCI / TABLE OF CONTENTS

<i>Zbigniew Hajn</i> , Profesor Teresa Wyka. Kilka słów na 50-lecie pracy naukowej	7
<i>Magdalena Kuba, Dariusz Makowski</i> , Wprowadzenie	11
<i>Walerian Sanetra</i> , W pięćdziesiąt rocznicę obowiązywania Kodeksu pracy.....	19
– On the Fiftieth Anniversary of the Labour Code.....	19
<i>Mirosław Włodarczyk</i> , Prawo pracy czy prawo zatrudnienia – głos w dyskusji.....	37
– Labour Law or Employment Law – A Voice in the Debate	37
<i>Krzysztof Baran</i> , O polskim zbiorowym prawie pracy (zatrudnienia) refleksji kilka	45
– Selected Reflections on Polish Collective (Employment) Labor Law.....	45
<i>Zbigniew Hajn</i> , Porozumienia związane z rozwiązywaniem sporów zbiorowych i układy zbiorowe pracy – uwagi <i>de lege lata</i> i <i>de lege ferenda</i>	53
– Agreements Relating to the Settlement of Industrial Disputes – <i>De Lege Lata</i> and <i>De Lege Ferenda</i> Comments	53
<i>Monika Sowińska-Olek</i> , Dopuszczalność umownego ograniczenia zasady wolności pracy w ujęciu negatywnym.....	65
– The Admissibility of Contractual Limitation of the Principle of Freedom of Work in a Negative Context.....	65
<i>Dagmara Skupień</i> , Należyta staranność przedsiębiorstw w zakresie przestrzegania praw człowieka w świetle Dyrektywy 2024/1760	79
– Due Dilligence of Enteprires Concerning Respect of Human Rights under Directive 2024/1760	79
<i>Małgorzata Kurzynoga</i> , Przejrzystość wynagrodzeń w świetle Dyrektywy 2023/970 a ochrona danych osobowych w prawie UE	95
– Pay Transparency under Directive 2023/970 and Data Protection in EU Law	95
<i>Katarzyna Serafin</i> , Wpływ nowelizacji kodeksu pracy z dnia 9 marca 2023 roku na gwarancje stabilności zatrudnienia pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem	117
– Impact of the 9 March 2023 Amendments to the Labour Code on Employment Stability Guarantees for Employees Exercising Rights Related to Parenthood and Caring for Another Family Member	117
<i>Arleta Nerka</i> , Ochrona danych osobowych osób wykonujących pracę na platformach cyfrowych – wybrane zagadnienia	131
– Protection of Personal Data of Persons Performing Work on Digital Platforms – Selected Issues.....	131
<i>Magdalena Kuba</i> , Zakres autonomii informacyjnej pracownika w przedmiocie danych dotyczących religii lub wyznania	147
– The Scope of an Employee’s Informational Autonomy Regarding Data Concerning Religion.....	147

