



dr hab. Aneta Kowalczyk, prof. UR

ORCID: 0000-0002-5029-863X

e-mail: akowalczyk@ur.edu.pl

Instytut Nauk Prawnych

Uniwersytet Rzeszowski

## Porozumienia określające zasady wykonywania pracy zdalnej i ich charakter prawny

### Agreements defining the principles of remote work and their legal nature

#### Abstract

The consequence of transferring the place of work outside the employer's premises to the place designated by the employee is the need to adapt the regulations as well as to define in them the standards for employment conditions, in a reality that is challenging. The Labor Code regulations therefore define in a general way the principles of remote work, but the center of gravity has been shifted to the arrangements of the parties or social partners. In the latter case, we are dealing with agreements defining the rules for performing remote work, to which the social partners, namely the union or unions and the employer, are parties. This raises the question of the legal nature of such agreements, in particular whether they can be classified as autonomous sources of labor law. Conclusions drawn on this basis made it possible to answer the question posed in the introduction.

**Keywords:** work, remote work, agreement, law source, trade union, employer.

#### Streszczenie

Konsekwencją przeniesienia miejsca świadczenia pracy poza siedzibę pracodawcy, w miejsce wskazane przez pracownika, jest konieczność dostosowania regulacji prawnych, jak również określenie w nich standardów dotyczących warunków zatrudnienia w nowej rzeczywistości pracowniczej, którą stanowi praca zdalna. Regulacje Kodeksu pracy określają w związku z tym w sposób ogólny zasady świadczenia pracy zdalnej, ale środek ciężkości został przeniesiony na ustalenia stron lub partnerów społecznych. W tym ostatnim przypadku mamy do czynienia z porozumieniami określającymi zasady wykonywania pracy zdalnej, których stroną są partnerzy społeczni, czyli związek lub związki zawodowe i pracodawca. Pojawia się w związku z tym pytanie o charakter prawny tych porozumień, w szczególności czy można je zaliczyć do źródeł prawa pracy. W artykule dokonano analizy przesłanek ustawowych koniecznych do tego, aby dane porozumienie można było uznać za źródło prawa pracy. Wnioski wyciągnięte na tej podstawie pozwoliły udzielić odpowiedzi na pytanie postawione na wstępie.

**Słowa kluczowe:** praca, praca zdalna, porozumienie, źródło prawa, związek zawodowy, pracodawca.

## 1. Wstęp

Pandemia zmusiła nas wszystkich do nowego spojrzenia na problem miejsca świadczenia pracy, jak również metody komunikowania się z pracodawcą w zakresie efektów pracy. Mimo że świadczenie pracy poza siedzibą pracodawcy, w domu pracownika, nie było rozwiązaniem nowym, to jednak skala tego zjawiska w polskiej rzeczywistości była marginalna – w warunkach telepracy pracę świadczyło zaledwie kilka procent pracowników. Tymczasem nowa rzeczywistość covidowa wymusiła zmiany regulacji dające szanse na świadczenie pracy w warunkach domowych na zasadach bardziej elastycznych, uwzględniających skalę zjawiska i konieczność szybkiego reagowania. Jednocześnie standardy w zakresie świadczenia pracy poza siedzibą pracodawcy okazały się rozwiązaniem nie tylko doraźnym, ale przyczyniły się do wprowadzenia do przepisów Kodeksu pracy nowej instytucji w postaci pracy zdalnej.

Praca zdalna niesie jednak ze sobą sporo zmian, których konsekwencją jest przede wszystkim zmiana miejsca jej świadczenia. Wykonując pracę w trybie zdalnym, naruszmy mir domowy, szczególnie wtedy, gdy jest ona świadczona w miejscu zamieszkania pracownika i nie jest on jedynym domownikiem. Oprócz ograniczeń występują liczne czynniki rozpraszające, co generuje kolejne wyzwania. Na gruncie prawa pracy funkcjonuje wiele rozwiązań prawnych z zakresu czasu i organizacji pracy pozwalających na równoważenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, tymczasem instytucja pracy zdalnej niesie ze sobą nową jakość, zarówno jeżeli chodzi o utrudnienia, jak i udogodnienia. Z jednej strony bowiem przyczynia się do ograniczenia i minimalizowania konfliktów w relacji praca–życie rodzinne, skoro regulacje prawne stwarzają możliwość do jej świadczenia w miejscu zamieszkania pracownika, z drugiej jednak strony może je generować.

Konsekwencją przeniesienia miejsca świadczenia pracy poza siedzibę pracodawcy, w miejsce wskazane przez pracownika, jest konieczność dostosowania regulacji prawnych oraz określenie w nich standardów dotyczących warunków zatrudnienia w rzeczywistości, która stanowi wyzwanie. Regulacje Kodeksu pracy określają w związku z tym w sposób ogólny zasady świadczenia pracy zdalnej, ale środek ciężkości został przeniesiony na ustalenia stron lub partnerów społecznych. W tym ostatnim przypadku mamy do czynienia z porozumieniami określającymi zasady wykonywania pracy zdalnej, których stroną są partnerzy społeczni, czyli związek lub związki zawodowe i pracodawca<sup>1</sup>. Pojawia się w związku z tym pytanie o charakter prawny tych porozumień, w szczególności czy można je zaliczyć do autonomicznych źródeł prawa pracy.

---

<sup>1</sup> Zob. art. 6720 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465), dalej jako: k.p.

## 2. Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa

Generalnie co do formy porozumień ustawodawca wydaje się preferować formę pisemną. Dotyczyć to będzie również przywołanych wyżej porozumień. Aczkolwiek podkreślić należy, że ewentualne preferencje co do formy pisemnej porozumień określających zasady wykonywania pracy zdalnej mają uzasadnienie dowodowe, chociaż ustawodawca milczy w tym zakresie. Podpisy stron należy traktować jako udokumentowanie zgodnej woli stron, nie wydaje się jednak, aby zawarcie porozumienia w formie ustnej miało wpływ na jego ważność<sup>2</sup>. Zachowanie formy pisemnej nie będzie natomiast generowało takich wątpliwości dowodowych co do poczynionych ustaleń, jak w przypadku formy ustnej porozumienia. W tym miejscu pojawia się pytanie o konsekwencje niestosowania się przez jedną ze stron do poczynionych ustaleń, których efektem jest porozumienie. Jest to jednocześnie pytanie o charakter prawny porozumień, w szczególności czy mają one charakter normatywny.

Porozumienie zbiorowe uznaje się za mające charakter normatywny, jeżeli kształtuje prawa i obowiązki stron stosunku pracy, czyli zawiera m.in. postanowienia odnoszące się do warunków zatrudnienia<sup>3</sup>. Nie będzie więc źródłem prawa porozumienie zbiorowe, które nie zawiera postanowień dotyczących praw i obowiązków stron stosunku pracy, a jedynie wzajemne zobowiązania stron, skoro jego postanowienia nie będą miały charakteru generalnego i abstrakcyjnego<sup>4</sup>.

Zakres przedmiotowy porozumień obejmujących zasady wykonywania pracy zdalnej został określony przez ustawodawcę i zgodnie z przepisami k.p. w porozumieniu określa się w szczególności: grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną; pokrywanie przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej; zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego w przypadku niezapewnienia przez pracodawcę urządzeń technicznych koniecznych do wykonywania pracy zdalnej lub ryczału; zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych; zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

<sup>2</sup> Por. K.W. Baran zauważa, że zawarcie porozumienia w formie innej niż pisemna nie ma wpływu na jego ważność. Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 384.

<sup>3</sup> Zob. G. Goździewicz, *Charakter porozumień zbiorowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 3, s. 19; A. Makaruk, *Porozumienia zbiorowe jako źródło praw i obowiązków stron stosunku pracy* [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007, s. 93 i n.

<sup>4</sup> Zob. L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 301.

Postanowienia te można podzielić na trzy grupy. Pierwsza to postanowienia dotyczące obowiązków finansowych związanych z wprowadzeniem pracy zdalnej, do których zaliczamy: zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej czy też zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego w przypadku niezapewnienia przez pracodawcę urządzeń technicznych koniecznych do wykonywania pracy zdalnej lub ryczałtu. Druga grupa to postanowienia o charakterze osobowo–organizacyjnym, do których zaliczamy: określenie grupy lub grup pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną; zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną, zasady instalacji i konserwacji sprzętu, inwentaryzacji, aktualizacji oprogramowania oraz serwisowania powierzonych narzędzi. Natomiast trzecia grupa postanowień dotyczy sfery bezpieczeństwa i będą to: zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych. Każda z tych trzech grup postanowień dotyczy praw i obowiązków stron stosunku pracy w odniesieniu do szeroko rozumianych warunków zatrudnienia, zatem można założyć, że porozumienie określające zasady wykonywania pracy zdalnej będzie spełniało jeden z warunków niezbędnych do tego, aby można je było uznać za źródło prawa<sup>5</sup>.

Drugim koniecznym do spełnienia warunkiem, jak wyżej podkreślono, jest wymóg oparcia porozumienia na ustawie. Spełnianie tego warunku przez porozumienia zbiorowe może budzić wątpliwości ze względu na enigmatyczność przepisów. Artykuł 59 ust. 2 Konstytucji RP poza gwarancją swobody negocjacji w zakresie porozumień zbiorowych nie wprowadza żadnych dodatkowych regulacji. Także art. 9 k.p. nie precyzuje, co należy rozumieć pod pojęciem ustawowego oparcia. Wydaje się jednak, że zwrot ten należy traktować jako „delegację” do ustawowego nadania takiego charakteru porozumieniom zbiorowym<sup>6</sup>.

Dużo bardziej liberalne stanowisko prezentuje w tym zakresie Sąd Najwyższy, stwierdzając w jednym ze swych orzeczeń, że porozumienia zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, zawarte również „bez oparcia na ustawie”, są źródłem prawa<sup>7</sup>. W uzasadnieniu powyższego wyroku podkreślił on, że interpretacja art. 9 k.p. nie daje podstaw do twierdzenia

<sup>5</sup> Por. L. Florek, *Autonomiczne (pozaumowne) źródła prawa pracy* [w:] *Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowi*, red. B. von Maydell, T. Zieliński, Warszawa 1999, s. 57.

<sup>6</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 73, poz. 483). Zob. J. Wratny, *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 12, s. 4.

<sup>7</sup> Wyrok SN z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 2.

o wyższości układów zbiorowych nad innymi porozumieniami zbiorowymi. Sąd Najwyższy podważył tym samym powszechnie akceptowaną przez naukę prawa pracy hierarchię autonomicznych źródeł prawa pracy.

Trudno zgodzić się z powyższymi twierdzeniami i argumentacją, że między regulacją kodeksową a konstytucyjną istnieje sprzeczność<sup>8</sup>. Skoro bowiem art. 52 ust. 2 Konstytucji RP zalicza układy zbiorowe do kategorii porozumień zbiorowych, daje to podstawę do wniosku, że chodzi o akty o zbliżonym charakterze, czyli będące zbliżonymi do siebie źródłami prawa pracy<sup>9</sup>. Prawdziwość ostatniego twierdzenia nie

---

<sup>8</sup> A. Kowalczyk, *Pojęcie sporu zbiorowego oraz pokojowe metody jego rozwiązywania*, Rzeszów 2017, s. 178.

<sup>9</sup> Więcej na temat układów zbiorowych zob. m.in. J. Wratny, *Układy zbiorowe pracy po 1994 r. czy zawiedzione nadzieje?* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998, s. 11 i n.; *idem* [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 137 i n.; *idem*, *Problem funkcji promocyjnej układów zbiorowych w świetle zmian prawa pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998, s. 39 i n.; *idem*, *Zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy w świetle przepisów prawa pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wratny, Warszawa 1997, s. 15 in.; D. Kotowska, *Postanowienia płacowe układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wratny, Warszawa 1997, s. 61 i n.; L. Florek, *Kilka uwag na temat nowych aspektów charakteru prawnego układu zbiorowego pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998, s. 33 i n.; *idem*, *Charakter prawny układu zbiorowego pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wratny, Warszawa 1997, s. 36 i n.; T. Peszke, *Negocjowanie zakładowych układów zbiorowych pracy. Praktyka, problemy, wnioski* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998, s. 61 i n.; A. Hintz, *Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998, s. 77 i n.; A. Pancer, *Doświadczenia ustawodawstwa pracy i polityki socjalnej w zakresie rejestracji ponadzakładowych układów zbiorowych pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998, s. 84 i n.; B. Skulimowska, *Postanowienia obligacyjne w treści układów zbiorowych pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998, s. 96 i n.; *eadem*, *Postanowienia obligacyjne układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wratny, Warszawa 1997, s. 158 i n.; G. Uścińska, *Działalność socjalna pracodawców w świetle regulacji układowych* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998, s. 101 i n.; *eadem*, *Działalność socjalna w postanowieniach układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wratny, Warszawa 1997, s. 140 i n.; I. Sierocka, *Zakres przedmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000, s. 17 i n.; B. Wagner, *Układ zbiorowy pracy a umowa o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 3, s. 1 i n.; G. Goździewicz, *Wprowadzenie w życie nowych układów zbiorowych pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 1, s. 27 i n.; Z. Hajn, *Nowa regulacja zdolności układowej związków zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 4, s. 2 i n.; Z. Niedbała, *Zakładowe układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Poznań 1995, s. 63 i n.; J. Herbert, *Układy zbiorowe pracy*, „Prawo Pracy i Ubezpieczeń” 1997, z. 64, s. 5 i n.; W. Masewicz, *Układy zbiorowe pracy w świetle nowej regulacji prawnej*, Bydgoszcz 1994, s. 8 i n.; K. Kalinowski, A. Pancer, *Układy zbiorowe pracy. Nowe regulacje*, Warszawa 1994, s. 9 i n.; H. Lewandowski, *Stosowanie układów zbiorowych pracy do pracowników objętych pragmatykami pracowniczymi*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 11, s. 12 i n.; *idem*, *Przyszły model*

jest jednak argumentem przemawiającym za zrównaniem układów zbiorowych z innymi porozumieniami zbiorowymi, w takim bowiem przypadku nie byłoby potrzeby ustawowego rozróżniania tych dwóch kategorii porozumień. Tym bardziej kontrowersyjne jest twierdzenie Sądu Najwyższego, wedle którego porozumienie zawarte bez szczegółowego upoważnienia wywołuje takie same skutki, jak porozumienie mające upoważnienie ustawowe. Pojawia się jednak pytanie o stopień szczegółowości takiego upoważnienia ustawowego i czy jest on wystarczający w przypadku porozumień określających zasady wykonywania pracy zdalnej. Wydaje się, że w tym przypadku mamy do czynienia z regulacjami szcątkowymi, pozwalającymi na zidentyfikowanie stron porozumienia i jego przedmiotu<sup>10</sup>. Skoro wymóg ustawowego oparcia może oznaczać określenie przesłanek zawarcia porozumienia lub jego przedmiotu bądź wymienienia przez ustawę porozumienia, co może być tożsame z dopuszczeniem możliwości jego zawarcia, zatem należałoby przyjąć, że wspomniane wyżej porozumienia spełniają ten warunek<sup>11</sup>. Należy zgodzić się z poglądem, że skoro ustawodawca nie uściślił pojęcia „porozumienie oparte na ustawie”, to nie ma podstaw do jego zawężania w drodze wykładni. Skoro więc można przyjąć, że jeżeli z ustawy nie można wyprowadzić bezpośrednio lub pośrednio przedmiotu porozumienia, należy uznać, że każde postanowienie takiego porozumienia dotyczące stosunków pracy może mieć charakter normatywny. Tym bardziej będzie się to odnosiło do porozumień określających zasady wykonywania pracy zdalnej, skoro ich zakres przedmiotowy został wskazany przez ustawodawcę w katalogu otwartym<sup>12</sup>.

Nie zmienia to jednak faktu, że enigmatyczność regulacji ustawowych co do przesłanek normatywnego charakteru porozumień zbiorowych może budzić uzasadnione wątpliwości przemawiające za zmianą regulacji w tym zakresie, polegającą przede wszystkim na doprecyzowaniu pojęcia „oparcie na ustawie”. Wydaje się jednak, że *de lege lata* uzasadniony jest pogląd, jak podniesiono wyżej, o zaliczeniu porozumień określających zasady wykonywania pracy zdalnej do grupy porozumień normatywnych w rozumieniu art. 9 k.p. W przeciwnym bowiem razie instytucja przywołanych wyżej porozumień nie miałaby sensu, skoro będąc źródłem określenia warunków zatrudnienia, nie byłyby one podstawą do ewentualnych roszczeń stron.

---

*układu zbiorowego pracy w Polsce*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 1993, nr 58, s. 143 i n.; *idem*, *Problematyka układów zbiorowych pracy w sektorze publicznym [w:] Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998, s. 50 i n.; W. Sanetra, *Strony układu zbiorowego pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 2, s. 1 i n.; E. Gienieccko, *Układy zbiorowe pracy i porozumienia zakładowe*, „Studia i Materiały IPiSS” 1989, z. 5, s. 14 i n.; G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagradzania. Regulamin pracy. Komentarze*, Bydgoszcz 1999, s. 19 i n.

<sup>10</sup> Por. J. Wrątny, *Porozumienia zbiorowe – czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 7, s. 5.

<sup>11</sup> Por. L. Florek, *Ustawa i umowa...*, *op.cit.*, s. 304; J. Stelina, glosa do uchwały 7 sędziów z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 17/00, OSP 2002, nr 9, s. 435.

<sup>12</sup> Por. L. Florek, *Ustawa i umowa...*, *op.cit.*, s. 305.

Kolejnym problemem budzącym wątpliwości jest stosowania przepisów prawa cywilnego do porozumień zbiorowych<sup>13</sup>. Nauka prawa pracy jest w tym zakresie podzielona. Punktem wyjścia do rozważań umożliwiających odpowiedź na powyższe pytanie jest ustalenie, czy mogą być one traktowane jako szczególny rodzaj umowy. Bez wątplenia można doszukać się elementów wspólnych między porozumieniem a umową, chociażby w postaci dwustronności i trybu zawierania. Należy ponadto zauważyć, że w całym systemie prawnym pojęcia „umowa” i „porozumienie” używane są zamiennie, zatem porozumienie zbiorowe można określić mianem umowy ze względu na tryb zawierania czy równorzędność stron, podobnie jak to ma miejsce w przypadku układów zbiorowych pracy<sup>14</sup>.

Pojęcie porozumienia zbiorowego definiuje się w piśmiennictwie jako „umowę partnerów społecznych dotyczącą – najogólniej mówiąc – indywidualnych i zbiorowych praw i obowiązków pracowników i pracodawców<sup>15</sup>. Elementem odróżniającym jest natomiast to, że porozumienie zbiorowe nie zawiera wyłącznie postanowień wiążących strony, ale również w części normatywnej są wiążące dla pracodawców i pracowników. O ile zatem wymienione wyżej cechy porozumień normatywnych, charakterystyczne dla umowy *sui generis*, mogą wskazywać na ich umowny charakter, o tyle występowanie w porozumieniach normatywnych norm zaliczanych do grupy norm abstrakcyjnych i generalnych stanowiących źródło praw i obowiązków pracowników, może przesądzać o specyfice tychże umów<sup>16</sup>.

Umowny charakter porozumień nie przesądza jednak o możliwości stosowania wobec nich regulacji wynikających z Kodeksu cywilnego. Argumentem przeciwko mogą być regulacje prawne wynikające z działu XI k.p., dotyczące układów zbiorowych pracy, które przecież mają charakter porozumień normatywnych. Oczywiście można doszukać się między tymi źródłami różnic, jak chociażby w wymogu rejestracji obejmującym układy zbiorowe pracy. Różnice te nie wydają się wykluczać możliwości stosowania przepisów działu XI k.p., a jedynie ją ograniczają w zakresie specyfiki układów. Bez wątplenia jednak można wykorzystać chociażby przepisy dotyczące formy czy zasad rozwiązywania układów zbiorowych pracy. Wydaje się być to lepszym rozwiązaniem niż sięganie do regulacji cywilistycznych, skoro są stosowne wzorce na gruncie k.p.

<sup>13</sup> Więcej na temat dopuszczalności stosowania Kodeksu cywilnego w zbiorowym prawie pracy zob. J. Żołyński, *Stosowanie Kodeksu cywilnego w zbiorowym i samorządowym prawie pracy na przykładzie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* [w:] *Samorząd terytorialny (zagadnienia prawne)*, t. III, red. B.M. Ćwierniak, Sosnowiec 2015, s. 353 i n.

<sup>14</sup> Por. B. Wagner, *Umowy i porozumienia prawa pracy*, „Studia Cywilistyczne” 1989, t. XXXV, s. 86 i n.; L. Florek, *Charakter prawny układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe pracy w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 1997, s. 36.

<sup>15</sup> Zob. K. Jaśkowski, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy* [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007, s. 79.

<sup>16</sup> Por. W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 80 i n.

Podstawą do ewentualnego stosowania wobec porozumień normatywnych przepisów k.c. mógłby być wyłącznie art. 300 k.p. Przeciwnicy takiego rozwiązania podnoszą, że wykładnia językowa art. 300 k.p. wyklucza możliwość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w ramach zbiorowego prawa pracy, nawet mimo braku sprzeczności z podstawowymi zasadami prawa pracy, jako że zwrot „do stosunku pracy” ma wymiar indywidualny, a nie zbiorowy<sup>17</sup>. Z drugiej jednak strony w doktrynie argumentuje się, że użyte w art. 300 k.p. pojęcie stosunku pracy odnosi się do szeroko rozumianej treści stosunku pracy, niezależnie od tego, jakimi aktami jest ona kształtowana<sup>18</sup>. Pogląd ten daje możliwość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do porozumień zbiorowych poprzez art. 300 k.p.<sup>19</sup> Wydaje się jednak, że taka droga byłaby możliwa wyłącznie w przypadkach, gdyby nie można było posiłkować się przepisami dotyczącymi układów zbiorowych pracy.

Wpływ na skuteczność porozumień normatywnych ma przede wszystkim możliwość dochodzenia roszczeń w razie nieprzestrzegania ich postanowień. Generalnie w przypadku porozumień zbiorowych jedna z koncepcji zakłada dopuszczalność ustalania przez same strony w treści porozumienia sposobu i zakresu naprawienia szkody w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania<sup>20</sup>. Koncepcja przeciwna zakłada, że zobowiązania na gruncie zbiorowego prawa pracy różnią się od zobowiązań występujących w prawie cywilnym ze względu na ich nieroszczeniowy charakter<sup>21</sup>. W doktrynie zwraca się jednak uwagę, że należy odróżnić wzajemne relacje stron zbiorowych stosunków pracy, o których nie może decydować sąd, od wykonywania przez nie zobowiązań wynikających z porozumienia<sup>22</sup>. Naturalną drogą jest w tym przypadku wszczynanie sporu zbiorowego

<sup>17</sup> Zob. G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce wolnorynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2002, s. 42. Por. I. Sierocka, *Charakter prawny postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy*, „Państwo i Prawo” 1998, z. 2, s. 46–47.

<sup>18</sup> Zob. Z. Salwa, *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy* [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999, s. 33. Por. E. Chmielek, *Źródła prawa pracy (Zagadnienie hierarchii norm prawnych)*, Warszawa–Kraków 1980, s. 51; W. Ostaszewski, *Odpowiednie stosowanie kodeksu cywilnego do stosunku pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 7, s. 29; K. Roszewska, *Skutki sprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z podstawowymi zasadami prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 2, s. 20–24.

<sup>19</sup> Zob. Ł. Pisarczyk, *Spory zbiorowe* [w:] *System Prawa Pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 646. Por. J. Stelina [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2013, s. 19, który stwierdza, że mimo iż art. 300 k.p. dotyczy wyłącznie prawa stosunku pracy i brak jest wyraźnej podstawy prawnej uzasadniającej sięganie do przepisów prawa cywilnego w innym zakresie, możliwe jest jednak stosowanie analogii.

<sup>20</sup> Zob. L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 998; *idem*, *Ustawa i umowa...*, *op.cit.*, s. 320.

<sup>21</sup> Zob. G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagradzania. Regulamin pracy. Komentarz*, Bydgoszcz 1996, s. 87–88; *idem*, *Podstawowe zasady...*, *op.cit.*, s. 42 i n.; I. Sierocka, *Charakter prawny...*, *op.cit.*, s. 38.

<sup>22</sup> Zob. L. Florek, *Ustawa i umowa...*, *op.cit.*, s. 323.



– podstawy ku temu daje ustawa o rozwiązywaniu sporów. Za takim stanowiskiem opowiedział się w jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy, wskazując, że spory zbiorowe w myśl założeń przyjętych w ustawie rozwiązywane są w trybie pozasądowym<sup>23</sup>. Z drugiej jednak strony w przypadku porozumień określających zasady wykonywania pracy zdalnej nie można wykluczyć drogi sądowej w przypadku chociażby indywidualnego dochodzenia roszczeń przez pracowników.

### 3. Podsumowanie

Porozumienia zbiorowe jako źródła prawa pracy odgrywają istotną rolę w kształtowaniu warunków zatrudnienia, a ich istotnym i nieodzownym atutem jest udział w ich tworzeniu partnerów społecznych. Daje to gwarancję dostosowania postanowień autonomicznych źródeł prawa do potrzeb i oczekiwań nie tylko samych stron tychże porozumień, ale przede wszystkim stron stosunku pracy. Patrząc na problem z tej perspektywy, niebagatelne znaczenie ma fakt zaliczenia lub nie porozumienia zbiorowego do źródeł prawa pracy. Mimo enigmatyczności przepisów kodeksowych w zakresie przesłanek koniecznych do tego, aby dane porozumienie można było uznać za źródło prawa, nie ma wątpliwości, że porozumienia określające zasady wykonywania pracy zdalnej mają charakter normatywny, czyli są źródłem prawa pracy<sup>24</sup>. Spełniają zarówno przesłanki odnośnie do zakresu przedmiotowego, skoro kształtują prawa i obowiązki stron stosunku pracy, jak i mają oparcie na ustawie. Wskazuje na to jasno zakres przedmiotowy analizowanych porozumień wskazany przez ustawodawcę, a także upoważnienie ustawowe do zawarcia takiego porozumienia.

### Bibliografia

- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*. Warszawa 2010.
- Chmielek E., *Źródła prawa pracy (Zagadnienie hierarchii norm prawnych)*, Warszawa–Kraków 1980.
- Florek L. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000.
- Florek L., *Autonomiczne (pozaumowne) źródła prawa pracy* [w:] *Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi*, red. B. von Maydell, T. Zieliński, Warszawa 1999.
- Florek L., *Charakter prawny układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe pracy w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wratny, Warszawa 1997.
- Florek L., *Kilka uwag na temat nowych aspektów charakteru prawnego układu zbiorowego pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wratny, Warszawa 1998.

<sup>23</sup> Zob. wyrok SN z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 732/99, OSNP, nr 2, poz. 42, z glosą G. Goździewiczza, OSP 2001, nr 7–8, poz. 95.

<sup>24</sup> Por. M. Wujczyk, *komentarz do art. 6720* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Żołyński, Gdańsk 2023, 535; A. Sobczyk, *komentarz do art. 6720* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, s. 433–434.

- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Gienieczo E., *Układy zbiorowe pracy i porozumienia zakładowe*, „Studia i Materiały IPiSS” 1989, z. 5.
- Goździewicz G., *Charakter porozumień zbiorowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 3.
- Goździewicz G., *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce wolnorynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2002.
- Goździewicz G., *Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagradzania. Regulamin pracy. Komentarz*, Bydgoszcz 1996.
- Goździewicz G., *Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagradzania. Regulamin pracy. Komentarze*, Bydgoszcz 1999.
- Goździewicz G., *Wprowadzenie w życie nowych układów zbiorowych pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 1.
- Hajn Z., *Nowa regulacja zdolności układowej związków zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2001, nr 4.
- Herbert J., *Układy zbiorowe pracy*, „Prawo Pracy i Ubezpieczeń” 1997, z. 64.
- Hintz A., *Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998.
- Jaśkowski K., *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy* [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007.
- Kalinowski K., Pancer A., *Układy zbiorowe pracy. Nowe regulacje*, Warszawa 1994.
- Kotowska D., *Postanowienia placowe układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 1997.
- Kowalczyk A., *Pojęcie sporu zbiorowego oraz pokojowe metody jego rozwiązywania*, Rzeszów 2017.
- Lewandowski H., *Problematyka układów zbiorowych pracy w sektorze publicznym* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998.
- Lewandowski H., *Przyszły model układu zbiorowego pracy w Polsce*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 1993, nr 58.
- Lewandowski H., *Stosowanie układów zbiorowych pracy do pracowników objętych pragmatykami pracowniczymi*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 11.
- Makaruk A., *Porozumienia zbiorowe jako źródło praw i obowiązków stron stosunku pracy* [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007.
- Masewicz W., *Układy zbiorowe pracy w świetle nowej regulacji prawnej*, Bydgoszcz 1994.
- Niedbała Z., *Zakładowe układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Poznań 1995.
- Ostaszewski W., *Odpowiednie stosowanie kodeksu cywilnego do stosunku pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 7.
- Pancer A., *Doświadczenia ustawodawstwa pracy i polityki socjalnej w zakresie rejestracji ponadzakładowych układów zbiorowych pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998.
- Peszke T., *Negocjowanie zakładowych układów zbiorowych pracy. Praktyka, problemy, wnioski* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998.
- Pisarczyk Ł., *Spory zbiorowe* [w:] *System Prawa Pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Roszevska K., *Skutki sprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z podstawowymi zasadami prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 2.
- Salwa Z., *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy* [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999.
- Sanetra W., *Strony układu zbiorowego pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 2.
- Sierocka I., *Charakter prawny postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy*, „Państwo i Prawo” 1998, nr 2.
- Sierocka I., *Zakres przedmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000.

- Skulimowska B., *Postanowienia obligacyjne układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 1997.
- Skulimowska B., *Postanowienia obligacyjne w treści układów zbiorowych pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998.
- Sobczyk A., *komentarz do art. 6720* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk Warszawa 2023.
- Stelina J. [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2013.
- Stelina J., glosa do uchwały 7 sędziów z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 17/00, OSP 2002, nr 9.
- Szubert W., *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960.
- Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 1997.
- Uścińska G., *Działalność socjalna pracodawców w świetle regulacji układowych* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998.
- Uścińska G., *Działalność socjalna w postanowieniach układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 1997.
- Wagner B., *Układ zbiorowy pracy a umowa o pracę*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 3.
- Wagner B., *Umowy i porozumienia prawa pracy*, „Studia Cywilistyczne” 1989, t. XXXV.
- Wrątny J. [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Wrątny J., *Charakter prawny układu zbiorowego pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 1997.
- Wrątny J., *Porozumienia zbiorowe – czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 7.
- Wrątny J., *Problem funkcji promocyjnej układów zbiorowych w świetle zmian prawa pracy* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998.
- Wrątny J., *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 12.
- Wrątny J., *Układy zbiorowe pracy po 1994 r. czy zawiedzione nadzieje?* [w:] *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, red. J. Wrątny, Warszawa 1998.
- Wrątny J., *Zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy w świetle przepisów prawa pracy* [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 1997.
- Wujczyk M., *komentarz do art. 6720* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Żołyński, Gdańsk 2023.
- Żołyński J., *Stosowanie Kodeksu cywilnego w zbiorowym i samorządowym prawie pracy na przykładzie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* [w:] *Samorząd terytorialny( zagadnienia prawne)*, t. III, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2015.

## Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 73, poz. 483).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465).

## Orzecznictwo

- Wyrok SN z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 732/99, OSNP, nr 2, poz. 42, z glosą G. Goździewiczza, OSP 2001, nr 7–8, poz. 95.
- Wyrok SN z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 2.