Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXV, 1, 2016
DOI: 10.17951/sil.2016.25.1.101

Wiesław Perdeus
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
wieslaw.perdeus@poczta.umcs.lublin.pl

Zasada uprzywilejowania pracownika – kilka uwag na tle zarysu sposobów ujmowania zasad prawa pracy

The Principle of Employee Privilege – a Few Comments on Ways of Defining the Principles of the Labour Law

STRESZCZENIE

Krótka analiza sposobów rozumienia zasad prawa pracy sytuuje omawianą w artykule zasadę uprzywilejowania pracownika w grupie zasad o charakterze dyrektywalnym. Jej treść, kreująca model relacji między postanowieniami aktów stanowiących podstawę stosunku pracy a przepisami prawa pracy, polegający na tym, że postanowienia te nie mogą być mniej korzystne od wspomnianych przepisów, realizuje funkcję ochronną prawa pracy. Omawiana zasada, mając – w ocenie autora – umocowanie konstytucyjne w zasadzie ochrony pracy, pełni tym samym role wykraczające poza te przypisane zasadom niższej rangi (pozakonstytucyjnym). Zdaniem autora zmiana podejścia do rozumienia niektórych konstytucyjnych terminów odnoszących się do pracy nie zmienia usytuowania zasady uprzywilejowania jako przypisanej wyłącznie do stosunku pracy. W związku z tym autor odnosi się sceptycznie do możliwości rozszerzenia zasady uprzywilejowania pracownika na zatrudnienie niepracownicze, w tym na zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nakładczą.

Słowa kluczowe: zasady prawa pracy; zasada uprzywilejowania pracownika; konstytucja; zasada ochrony pracy; zatrudnienie niepracownicze; umowa o pracę nakładczą

I. ZARYS SPOSOBÓW UJMOWANIA ZASAD PRAWA PRACY

Dokonując niezwykle trafnej, wieloaspektowej i wyważonej analizy stanu rozważań nad zasadami prawa pracy w piśmiennictwie krajowym, B.M. Ćwiertniak słusznie zauważył, że w ostatnich latach ukazało się kilka ważnych opracowań dla oceny tego stanu[1]. Wspomnieć należy, że niektóre zawierają propozycje

[1] Zob. B.M. Ćwiertniak, *O aktualnym stanie rozważań nad zasadami prawa pracy w litera-*

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

periodyzacji badań nad zasadami i dokonują oceny stanu wiedzy w przedmiocie zasad[2], natomiast jedno z nich jest monografią dotyczącą zasad prawa pracy[3]. Z lektury tych opracowań wyłaniają się mechanizmy sprawcze ewolucji dyskursu naukowego nad pojmowaniem, wyróżnianiem i katalogowaniem zasad prawa pracy oraz spetryfikowany i w znaczącym stopniu zunifikowany stan poglądów doktryny prawa pracy na te kwestie. Wynika z niej również, w pełni uzasadniona, bardzo wysoka ocena wszechstronności, poziomu i efektów badań nad zasadami prawa pracy, istotnie wzbogaconych w ostatnich latach „zagranicznym" aspektem[4], oraz potencjalny dalszy ich kierunek, zorientowany, na co zwrócono uwagę w piśmiennictwie, w większym niż dotychczas zakresie na współczesną literaturę teoretycznoprawną[5], której istotnym wątkiem jest analiza koncepcji zasad prawa w ujęciu zagranicznych przedstawicieli teorii i filozofii prawa, np. Ronalda Dworkina[6], uznającego zasady prawa, podobnie jak w polskiej nauce prawa, za wypowiedzi dyrektywalne[7], czy Roberta Alexy'ego, według którego zasady prawa to normy „charakteryzujące się tym, iż w swojej strukturze zawierają nakaz realizacji czegoś w maksymalnym stopniu – maksymalnym ze względu na faktyczne i prawne możliwości"[8].

Przypomniany i – dzięki publikacjom rekapitulującym – uświadomiony stan refleksji nad zasadami polskiego prawa pracy ułatwia w sposób istotny prezentację sposobów ich ujmowania. Ogrom zagregowanej w tej materii wiedzy stanowi optymalny punkt wyjścia dla analizy konkretnej zasady prawa pracy, przede wszystkim gdy chodzi o ustalenie semiotycznego charakteru wypowiedzi, jaką jest norma ją wyrażająca.

Poza dyskusją jest to, że ustalenie semiotycznego charakteru wypowiedzi, którymi są normy prawne, jest niejednokrotnie bardzo trudne. Brak jest reguł, według których jednoznacznie można stwierdzić, że dana wypowiedź ma cha-

---

turze krajowej (kilka refleksji), [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012, s. 64–65.

[2] Zob. B.M. Ćwiertniak, Z. Góral, K.W. Baran, [w:] K.W. Baran (red. nauk.) [*et al.*], *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010, s. 509 i n.; B.M. Ćwiertniak, *O ewolucji pojmowania „zasad prawa pracy" w doktrynie polskiego prawa pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 23–48; *idem*, *O aktualnym stanie…*, s. 64 i n.

[3] Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.

[4] Zob. m.in. *ibidem*, s. 28 i n.

[5] Tak: B.M. Ćwiertniak, *O aktualnym stanie…*, s. 70

[6] Zob. Z. Góral, *O kodeksowym…*, s. 20

[7] Tak: M. Dybowski, *Ronalda Dworkina koncepcja zasad prawa*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 2001, z. 3, s. 113.

[8] Tak: M. Kordela, *Możliwość konstruowania ogólnej teorii zasad prawa. Uwagi do koncepcji Roberta Alexy'ego*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 2007, z. 2, s. 12.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

rakter oceniający, dyrektywalny lub opisowy. Rozstrzygnięcie takiego problemu następuje najczęściej w wyniku analizy intencji osoby formułującej wypowiedź.

Przyjmuje się, że „wypowiedzi zwane zasadami prawa pracy nie należą do jednej kategorii semiotycznej określanej mianem dyrektyw”[9]. Wskazuje się, że obok zasad dyrektywalnych, nazywanych niekiedy zasadami w znaczeniu normatywnym (zasady – normy)[10], są także te o charakterze opisowym i postulatywnym[11].

Odróżnienie znaczeń terminu „zasada prawa pracy” zależy głównie od tego, jak będzie rozumieć się podstawowe znaczenie tego terminu, tj. jako dyrektywy postępowania. Najpierw należy jednak ustalić, czy dyrektywa określana mianem „zasada prawa pracy” jest dyrektywą prawnie wiążącą. W literaturze z zakresu teorii prawa wśród zasad prawnie wiążących wyróżnia się zasady dotyczące konstrukcji systemu norm prawnych oraz zasady formułujące merytoryczne dyrektywy postępowania[12]. Zasady pierwszej grupy to – jak podnosi się w teorii prawa – dyrektywy „nakazujące uznawać określonego rodzaju normy prawne za normy należące do rozważanego systemu prawnego i w danym czasie obowiązujące prawnie”[13]. Istota zasad drugiego typu polega na tym, że będąc normami prawnymi przynależnymi do określonej gałęzi prawa, wyróżniają się wśród innych norm tej gałęzi stopniem ogólności i treściową nadrzędnością. Zasadom drugiej grupy odpowiadają, ze względu na występowanie cech typowych dla tej grupy, zasady sformułowane w art. 10–18 Kodeksu pracy oraz szereg zasad prawa pracy „wydobytych” z pozostałych przepisów Kodeksu pracy i z przepisów pozakodeksowych[14].

Wyróżnienie jakiejś zasady oraz powołanie się na tekst prawny, w którym została ona wysłowiona, nie oznacza jeszcze, że zasadę tę formułuje się rzeczywiście jako dyrektywę. W przypadku zasad wymienionych przez ustawodawcę *expressis verbis* w art. 10–18 k.p. przepisy wyrażające je mają postać wyraźnie dyrektywalną. Inaczej jest już z zasadami, które odtwarzane są z przepisów przez naukę prawa pracy. Z samej ich nazwy nie wynika jeszcze, że mają postać dyrektywy. Ich sens dyrektywalny został ustalony przez zastosowanie określonych metod interpretacji przepisów wyrażających te zasady.

---

[9] Zob. W. Perdeus, [w:] K.W. Baran (red. nauk.) [*et al*.], *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 75.

[10] T. Liszcz, *Prawo pracy*, wyd. 10, Warszawa 2014, s. 73.

[11] Zob. S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziembiński, *Zasady prawa. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 1974, s. 149.

[12] *Ibidem*, s. 26.

[13] Tak: *ibidem*. Problematykę zasad konstrukcji systemu norm prawnych omawiają m.in.: M. Zieliński, *Interpretacja jako proces dekodowania tekstu prawnego*, „Prace Wydziału Prawa UAM” 1972, nr 54, s. 26–45; Z. Ziembiński, *Teoria prawa*, Warszawa 1972, s. 77–94.

[14] Zob. T. Liszcz, *Prawo*..., s. 74.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

W konsekwencji ujmowania zasad prawa pracy dyrektywalnie w doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że są one normami prawnymi różniącymi się od innych sposobem funkcjonowania i adresatami, mającymi najistotniejsze znaczenie dla całej sfery prawnego regulowania stosunków pracy, z którymi powinny być zgodne pozostałe normy prawa pracy[15]. Stwierdza się również, że zasady mogą być konsekwencjami logicznymi, w istocie quasi-logicznymi[16], wynikającymi z grupy norm prawa pracy. Nauka prawa pracy nie wyjaśnia, co należy rozumieć pod pojęciem konsekwencji logicznych norm. Słusznie zauważa B.M. Ćwiertniak, że „zagadnienie określenia konsekwencji logicznych norm jest wysoce sporne, ponieważ chodzić tu ma o wynikanie norm z norm, a nie zdań ze zdań"[17]. W celu wyjaśnienia tego określenia sięga się do literatury z zakresu teorii prawa, w której wśród konsekwencji norm wymienia się także tzw. konsekwencje quasi-logiczne. Pod pojęciem tym rozumie się konsekwencje, które „dałoby się wyprowadzić z norm prawnych przy zastosowaniu do nich reguł logiki formalnej, jeżeli normy traktować się będzie tak, jak gdyby były zdaniami"[18]. W każdym jednak wypadku proponowane wnioskowanie nie będzie mogło być uznane za logiczne, albowiem stosowane do niego reguły są inne niż reguły inferencyjne oparte na związku wynikania logicznego. Prawdopodobnie prezentowaną metodę wnioskowania miał na myśli T. Zieliński, nazywając ją „swoistą", oraz reprezentanci poznańskiej szkoły teorii prawa określający tego typu wnioskowanie jako oparte o różne „swobodniejsze" reguły wnioskowania[19].

Przedstawiciele nauki prawa pracy podkreślają, że normy prawne lub ich konsekwencje quasi-logiczne muszą odpowiadać pewnym warunkom, które decydują o zaliczeniu ich do zasad prawa pracy. Mówi się, na co już zwrócono uwagę wcześniej, że normy takie lub ich konsekwencje quasi-logiczne powinny mieć podstawowe znaczenie dla całej sfery prawnego regulowania stosunków pracy[20], musi je cechować znaczny stopień ogólności[21], powinny być to normy różniące się od

[15] Tak m.in.: W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 55; W. Sanetra, *O zasadach prawa pracy i zasadach współżycia społecznego*, „Państwo i Prawo" 1966, nr 11, s. 707; M. Piekarski, *Podstawowe zasady prawa pracy*, „Annales UMCS. Sectio G" 1977, Vol. XXIV, s. 40.

[16] Zob. J. Wróblewski, *Prawo obowiązujące a ogólne zasady prawa*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego" 1965, nr 42, s. 19; B.M. Ćwiertniak, *Zasady prawa pracy – zarys problematyki*, [w:] *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, red. T. Zieliński, t. 3, Katowice 1980, s. 57 i n.; W. Sanetra, *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971, s. 175 i n.; Z. Góral, *O kodeksowym…*, s. 40.

[17] B.M. Ćwiertniak, *Zasady prawa pracy…*, s. 57.

[18] Tak: J. Wróblewski, *Prawo obowiązujące…*, s. 19.

[19] Zob. S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziembiński, *op. cit*., s. 60.

[20] Zob. m.in. W. Szubert, *op. cit.*, s. 55; B.M. Ćwiertniak, [w:] K.W. Baran (red. nauk.) [*et al*.], *Zarys systemu…*, s. 516.

[21] Tak m.in. M. Piekarski, *op. cit.*, 40; T. Liszcz, *Prawo…*, s. 73.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

innych sposobem funkcjonowania i adresatami[22], powinny wyrażać zasadnicze idee, które leżą u podstaw kształtowania i funkcjonowania całego systemu prawa pracy[23]. O tym, które z cech pozwalają na uznanie określonej normy lub grupy norm za zasady prawa pracy decyduje się w procesie ich wyróżniania[24]. Z tym, że cechy eksponowane przez jednego autora mogą być uznane za mało istotne przez drugiego. Przedstawienie zamkniętej listy takich cech jest niemożliwe. Można dokonać jedynie przykładowego ich wyliczenia, opierając się na katalogach cech ułożonych przez innych autorów lub proponując własny. Nie ma przeszkód, by ograniczyć się do wyróżnienia tylko jednej cechy, jeżeli uważa się ją za wystarczającą do zakwalifikowania danych norm lub ich konsekwencji quasi-logicznych do zasad prawa pracy.

W twierdzeniach, że zasady posiadają takie lub inne cechy brak jest jednak odesłania do argumentacji uzasadniającej ich wyróżnienie. Poprzestaje się na ogół na arbitralnym przypisaniu normom prawnym pewnych właściwości, które nie zawsze wydają się być wystarczającym argumentem na rzecz uznania je za zasadnicze. Szczególnie jest to widoczne w przypadku zasad opisowych.

Przyjmuje się, że zasada opisowa „jest określeniem takiego czy innego sposobu ukształtowania określonych instytucji prawnych (tzn. określeniem funkcjonalnie powiązanych zespołów norm faktycznie występującego czy też możliwego tylko)”[25]. Z definicji tej wynika, że zasada pojmowana opisowo ma charakter sprawozdawczy, a nie wartościujący (oceniający). Może mieć również charakter rejestrujący[26]. Niekiedy za zasadę pojmowaną opisowo uważa się „ideę” jakiejś instytucji[27].

W polskiej literaturze prawa pracy wskazuje się na istnienie wielu zasad prawa pracy o charakterze opisowym. Taki charakter przyznaje się między innymi zasadom formułującym swoiste cechy pracowniczego stosunku pracy (np. zasada osobistego świadczenia, podporządkowania pracownika), zasadom rządzącym postępowaniem przed organami rozstrzygającymi spory ze stosunku pracy (np. zasada szybkości postępowania, ugodowego rozwiązywania sporów).

Uważa się, że zasady wyrażające cechy pracowniczego stosunku pracy opisują ten stosunek, przedstawiają jego istotę, umożliwiając jednocześnie odróżnienie go od innych (np. stosunków cywilnoprawnych, takich jak umowa o dzieło czy umowa zlecenie). Z kolei zasady wiążące się z rozstrzyganiem indywidualnych

[22] Tak m.in. Z. Salwa, *Podstawowe zasady prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1969, nr 11, s. 729 i n.

[23] Tak m.in. W. Sanetra, *Ryzyko…*, s. 145.

[24] Szerzej na temat procesu wyróżniania zasad prawa pracy zob. W. Perdeus, *Proces wyróżniania zasad prawa pracy*, „Annales UMCS. Sectio G” 1983, Vol. XXX, s. 59.

[25] Tak: S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziembiński, *op. cit*., s. 31.

[26] *Ibidem*, s. 32.

[27] *Ibidem*, s. 31.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

sporów pracy tworzą model postępowania, dają opis jego istotnych cech, wyrażając równolegle zespół gwarancji zapewniających ochronę pracownika (strony) w postępowaniu sądowym.

W zakresie kryteriów wyróżniania zasad opisowych oraz ich definicji nauka prawa pracy sięgnęła do dorobku teorii prawa, przyjmując, że zasady prawa pracy pojmowane opisowo mają określać sposoby ukształtowania instytucji prawnych (szeroko rozumianego prawa pracy), występujących faktycznie czy też możliwych, oznaczać wzorce ukształtowania określonych konstrukcji prawnych, charakteryzować ich idee, zasadnicze założenia[28].

Na pewnym etapie refleksji nad zasadami prawa pracy część przedstawicieli doktryny prawa pracy zaczęła wyrażać wątpliwości w przedmiocie posługiwania się kategorią opisowych zasad prawa w analizowaniu zasad prawa pracy[29]. Przykładowo B.M. Ćwiertniak, wiążąc je z samym procesem ustalania opisowo rozumianych zasad prawa pracy i stwierdzając – w tym kontekście słusznie – że zasady opisowe ustalane są za pomocą kryteriów o innym niż sprawozdawczy charakterze, zasadnie zakwestionował możliwość nazywania zasad opisowymi w sytuacji, gdy zostały wyróżnione w sposób oceniający[30].

Uzasadnione wątpliwości wyrażono również w przedmiocie zasad prawa pracy o charakterze postulatywnym.

Polska nauka prawa pracy, dokonując rozróżnienia zasad prawa i postulatów prawa, nazywa najczęściej te drugie zasadami-postulatami. Podobnie jak w teorii prawa, tak i w doktrynie prawa pracy dyskusja na temat postulatów prawa koncentruje się wokół problematyki określenia ich charakteru prawnego. Wypowiedzi w tej materii dzielą autorów na dwie grupy. Pierwsza opowiada się za ich nienormatywnym charakterem[31], druga nadaje im prawny charakter, nazywając je zasadami o charakterze postulatywnym[32]. Zwolennicy nienormatywnego charakteru postulatów prawa słusznie twierdzą, że ujmowanie niektórych reguł już to jako „zasad", już to jako postulatów, wynika z przyjęcia odmiennych koncepcji systemu prawa. Podzielić należy zapatrywanie, według którego w systemie prawa stanowionego, rozumianego jako zespół norm prawnych wyrażonych w przepisach wydanych przez kompetentne organy, określona reguła może być uznana za zasadę prawa tylko wtedy, jeżeli jest ona w przepisach prawa sformułowana

[28] Zob. W. Perdeus, [w:] K.W. Baran (red. nauk.) [*et al*.], *Kodeks…*, s. 75; B.M. Ćwiertniak, *Zasady prawa pracy…*, s. 49–50.

[29] B.M. Ćwiertniak, *Zasady prawa pracy…*, s. 54–61.

[30] Zob. Z. Góral, *O kodeksowym…*, s. 41–42.

[31] Tak m.in. T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy. Część I ogólna*, Katowice 1977, s. 207–209; T. Liszcz, Hasło: *Zasady prawa pracy*, [w:] *Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych*, red. L. Florek, Warszawa 1998, s. „Z"/172/4. Por. też: *eadem*, *Prawo…*, s. 75. Zob. również: B.M. Ćwiertniak, [w:] K.W. Baran (red. nauk.) [*et al*.], *Zarys systemu…*, s. 521.

[32] Zob. W. Sanetra, *Ryzyko…*, s. 171 i n.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

wprost lub jeżeli można ją z tych przepisów odtworzyć. Postulat prawa stanie się zasadą prawa, a przestanie być postulatem, kiedy zostanie wyrażony w formie normy prawnej. Jego istota sprowadza się bowiem do tego, że ktoś postuluje, by coś stało się prawem, chociaż prawem nie jest[33].

Zwolennicy istnienia zasad o charakterze postulatywnym piszą, że „obejmują one liczne idee przewodnie, reguły ogólne będące wytycznymi kierunkowymi tworzenia i rozwijania prawa oraz wskazówkami służącymi jako generalne dyrektywy tego prawa"[34]. T. Zieliński, autor tej wypowiedzi, stwierdza dalej: „[…] te funkcje spełniają równocześnie zasady występujące w postaci normatywnej. Tak więc na przykład prawo do pracy stanowi treść zasady normatywnej sformułowanej w art. 10 k.p., jest pewną ideą kierunkową w działalności legislacyjnej, postulatem tworzenia w naszym państwie norm prawnych gwarantujących obywatelom pracę oraz ochronę przed utratą zatrudnienia"[35]. Inny autor pisze, że „kodeks zawiera w swej […] części normatywnej także przepisy […] ujmujące postulaty wyrażone w prawie pracy w konstrukcje normatywne, wskazują one obowiązujący kierunek działań dostosowanych do rozwiązań instytucjonalnych zastosowanych w prawie pracy"[36]. Z obydwu wypowiedzi wynika, że źródłem nadawania postulatom prawa charakteru prawnego nie jest akceptacja jakiejś odmiennej od prawa stanowionego koncepcji prawa pozytywnego, lecz „sztuczne" odrywanie pewnej idei określonej zasady prawa pracy od normy, w której jest ona wyrażona. Inaczej można powiedzieć, że według tych poglądów treść zasady odrywa się od jej formalnego wyrazu. Owa treść zasady to właśnie postulat prawa. W drugiej z cytowanych wypowiedzi tkwią pewne elementy nienormatywnego pojmowania postulatów prawa, w szczególności w tym jej fragmencie, w którym stwierdza się, że „kodeks zawiera w części normatywnej także przepisy ujmujące postulaty wyrażone w prawie pracy"[37]. Trafnie więc zauważono, że pewne przepisy są wyrazem normatywnym pewnych postulatów wyrażonych w prawie pracy. Nie dostrzega się jednak, że straciły one charakter postulatów z chwilą zawarowania ich w przepisach. Odnieść można wrażenie, że obydwaj autorzy, mówiąc o zasadach o charakterze postulatywnym jako wytycznych kierunkowych tworzenia i rozwijania prawa pracy, mieli na myśli funkcję wytycznej legislacyjnej przypisywaną zasadom prawa pracy.

Wydaje się, że przez pryzmat funkcji wytycznej legislacyjnej spojrzeli na zasady prawa pracy również M. Matey i Z. Salwa[38]. Dzieląc zasady na dyrek-

[33] Tak: J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii wykładni prawa ludowego*, Warszawa 1959, s. 268.
[34] Tak: T. Zieliński, *op. cit*., s. 205.
[35] *Ibidem*.
[36] Tak: M. Piekarski, *op. cit*., s. 38.
[37] *Ibidem*.
[38] Zob. M. Matey, *Koncepcja „podstawowych zasad prawa pracy" w toku nowelizacji kodeksu pracy PRL* (referat wygłoszony na Ogólnopolskiej Konferencji Prawa Pracy, Warszawa 1982,

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

tywalne i opisowe, podkreślają, że zasady pierwszej grupy łączą w sobie elementy dyrektywności i postulatywności. Przedstawiony pogląd należy zaliczyć do dyskusyjnych. Elementy dyrektywności i postulatywności mają tworzyć, w myśl powyższej koncepcji, dyrektywę prawnie wiążącą, jaką jest zasada. Oznacza to, że obydwa jej składniki mają charakter normatywny. Tymczasem wyraźne wyodrębnienie dwóch składników zasady pojmowanej dyrektywalnie może sugerować zupełnie coś innego, mianowicie to, że zasada prawa pracy ma mieszany charakter, tzn. element dyrektywności jest jej warstwą normatywną, natomiast element postulatywności to jej część pozanormatywna. Obydwie konkluzje stoją w sprzeczności z powszechnie akceptowaną w literaturze przedmiotu koncepcją zasad prawa pracy i postulatów prawa. Dyrektywalny charakter zasad wyklucza wszelkie zabiegi mające na celu wykazanie ich dychotomicznej konstrukcji. Z kolei postulaty prawa w odróżnieniu od zasad nie mają charakteru normatywnego. Wyrażone w formie życzeniowej mają cechy dezyderatów kierowanych pod adresem prawodawcy.

Konstatując, powszechnej – w istocie rzeczy – akceptacji dyrektywalnego pojmowania zasad prawa pracy towarzyszy sceptycyzm wobec koncepcji zasad prawa pracy pojmowanych opisowo i postulatywnie. W piśmiennictwie podnosi się bowiem następujące jej mankamenty:

> […] brak wystarczającej i przekonującej argumentacji uzasadniającej wyróżnianie zasad opisowych i zasad-postulatów; błędne traktowanie wypowiedzi o zasadach jako samych zasad (w następstwie nieodróżniania stopni języka); przypisywanie zasadom opisowym funkcji typowych w gruncie rzeczy dla wypowiedzi dyrektywalnych; błędne łączenie zwrotów wyrażających wypowiedzi o różnym charakterze semiotycznym (zasada-postulat); brak refleksji nad charakterem semiotycznym wypowiedzi optatywnej oraz traktowanie zasad prawa pracy jako obiektywnie istniejących[39].

II. ZASADA UPRZYWILEJOWANIA PRACOWNIKA JAKO PODSTAWOWA ZASADA PRAWA PRACY

Jedną z podstawowych zasad polskiego prawa pracy, wyróżnioną wprost przez ustawodawcę w art. 18 k.p., której dyrektywalny charakter nie powinien budzić wątpliwości, jest zasada uprzywilejowania pracownika[40], realizująca – jak

niepublikowany); Z. Salwa, *Podstawowe zasady prawa pracy* (referat wygłoszony na Międzynarodowej Konferencji Prawa Pracy, Warszawa 21–25 września 1981 r.) Por. sprawozdanie z tej konferencji opublikowane w: „Polityka Społeczna" 1982, nr 1–2, s. 34–35.

[39] Tak: W. Perdeus, [w:] K.W. Baran (red. nauk.) [*et al*.], *Kodeks…*, s. 76.

[40] Szczególną, wręcz fundamentalną, rolę w analizie zasady uprzywilejowania pracownika odegrały prace L. Kaczyńskiego, w tym m.in. *Zasada swobody stron w kształtowaniu treści stosunku pracy*, Gdańsk 1979; *Zasada uprzywilejowania w świetle kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo" 1984, z. 8, s. 60 i n.; *Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo" 1997, z. 3, s. 8 i n.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

podkreśla się w doktrynie – w najszerszym zakresie funkcję ochronną prawa pracy[41]. Ten aspekt zasady uprzywilejowania pracownika, w kontekście dyskusyjnych zmian w prawie pracy, oraz pojawiające się propozycje innej jej lokalizacji w kodeksie pracy skłaniają do kilku uwag i refleksji.

Na początek należy przypomnieć, że zasada sformułowana w art. 18 k.p., nazywana także „zasadą korzystności", „zasadą niepogarszania sytuacji prawnej pracownika" albo „zasadą zachowania minimalnych gwarancji pracowniczych"[42], w powszechnej ocenie, gdy chodzi o jej treść:

- kreuje model relacji między postanowieniami wszystkich aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy a przepisami prawa pracy, którego istotą jest to, że wspomniane postanowienia nie mogą być mniej korzystne od tych przepisów,
- ustala regułę nieważności mniej korzystnych niż przepisy prawa pracy postanowień aktów leżących u podstaw stosunku, a nie ich całości[43],
- dopuszcza stosowanie korzystniejszych odstępstw od przepisów prawa pracy w aktach kreujących stosunek pracy z uwagi na wskazaną w art. 18 § 2 k.p. właściwość większości norm prawa pracy[44], określanych jako jednostronnie bezwzględnie obowiązujące, granicznie zastępujące, semidyspozytywne lub semiimperatywne,
- wskazuje pracownika jako jedynego jej beneficjenta[45].

Przy okazji powyższych konstatacji należy dodatkowo przypomnieć trzy, zasługujące w pełni na akceptację, cytowane niżej *in extenso*, poglądy wyrażone w doktrynie, że – po pierwsze – zasada uprzywilejowania pracownika „nie może być utożsamiana z niedopuszczalnością zmian samych przepisów ustawowych, które zawierałyby rozwiązania mniej korzystne dla pracownika niż rozwiązania dotychczasowe"[46]; po drugie, że „w relacji między Kodeksem pracy a pragmatykami nie obowiązuje zasada uprzywilejowania (korzyści) pracownika, lecz reguła *lex specialis derogat legi generali*"[47]; po trzecie, że „zasada ta [uprzywilejowania pracownika – W. P.] nie każe wszelkich wątpliwości tłumaczyć na korzyść pracownika, tylko zakazuje pogarszania jego położenia w relacji do minimalnego poziomu ochrony należnej na podstawie semiimperatywnych norm prawa pracy"[48].

---

[41] Zob. *idem*, *Zasada uprzywilejowania*…, s. 67.

[42] Zob. Z. Góral, *O zasadzie uprzywilejowania pracownika (wybrane uwagi)*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu*…, s. 125.

[43] Zob. wyrok SN z dnia 5 maja 1993 r., I PRN 45/93, OSP 1994, z. 5, poz. 94.

[44] Zob. A. Malanowski, *Moc wiążąca norm prawa pracy*, „Państwo i Prawo" 1985, z. 4, s. 56 i n.

[45] Tak: W. Perdeus, [w:] K.W. Baran (red. nauk.) [*et al*.], *Kodeks*…, s. 110.

[46] Tak: Z. Góral, *O kodeksowym*…, s. 205.

[47] Tak: T. Liszcz, *Prawo*…, s. 39.

[48] Tak: A. Kijowski, *Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XX wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

Gdy chodzi o generalia, warto również wspomnieć, że w prowadzonej w ostatnich latach ożywionej dyskusji na temat prawnej podstawy zasady swobody umów na gruncie prawa pracy[49], właśnie przepis art. 18 § 2 k.p. wskazuje się jako tę podstawę[50], obok przepisu art. 353^1 k.c.[51]

W zasadniczy nurt rozważań nad treścią zasady uprzywilejowania pracownika wpisuje się także kontestowana w piśmiennictwie i orzecznictwie kwestia rozumienia korzystności z art. 18 § 2 k.p., odniesionej oczywiście do relacji między postanowieniami aktów kreujących stosunek pracy a przepisami prawa pracy. W judykaturze, co do zasady, ocenia się korzystność *a casu ad casum*. Takie podejście wydaje się być uprawnione, gdyż – jak zauważa jeden z autorów – „za kazuistycznym podejściem do pojmowania korzystności zdaje się przemawiać treść art. 18 k.p. w części określającej skutek zastosowania mniej korzystnych niż przepisy prawa pracy postanowień. W miejsce takich postanowień wchodzą *ex lege* nie jakiekolwiek, lecz odpowiednie, a więc konkretnie wskazane przepisy"[52]. Odnotować należy w związku z tym dwa stanowiska SN mające z kolei charakter przesądzeń generalnych. Mowa o sformułowanej przez SN tezie, że ocena korzystności postanowienia umownego powinna mieć charakter obiektywny, a więc wolny od subiektywnych odczuć[53]. Przedstawiciele doktryny prawa pracy zajmują w tej materii skrajne stanowiska: od dopuszczającego – przy ocenie korzystności – subiektywne przekonanie pracownika poczynając[54], a na – zasługującym na aprobatę – odrzucającym taką możliwość, ze względu na zasadnie podnoszone zagrożenie dla bezpieczeństwa obrotu prawnego, kończąc[55]. Natomiast drugie ze wspomnianych stanowisk sprowadza się do tego, że w ocenie SN: „Zasada uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.) nie może być pojmowana w sposób uproszczony, prowadzący do tego, że każde ponadstandardowe przywileje pracownika należałoby w jej obliczu uznać za obowiązujące"[56]. Zdaniem SN: „Gdyby zasadę tę pojmować w taki sposób, to należałoby uznać, że w odniesieniu do postanowień umów o pracę w ogóle wyłączona jest sankcja nieważności z art. 58 k.c.

---

przygotowana z inicjatywy Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 228.

[49] *Ibidem*; G. Goździewicz, *Moc wiążąca norm prawa pracy*, „Studia Prawnicze" 1977, nr 2, s. 77 i n.; L. Kaczyński, *Zasada uprzywilejowania…*, s. 60 i n.

[50] Zob. m.in. B. Wagner, *O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 363.

[51] Zob. m.in. L. Kaczyński, *Zasada swobody…*, s. 10–11.

[52] Tak: W. Perdeus, [w:] K.W. Baran (red. nauk.) [*et al*.], *Kodeks…*, s. 111.

[53] Uchwała SN z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, OSN 1995, nr 7, poz. 87, OSP 1995, z. 11, poz. 237.

[54] Zob. na ten temat: Z. Góral, *O zasadzie…*, s. 130.

[55] Tak: K. Rączka, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2012, s. 74.

[56] Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2012 r., III PK 85/11, LEX nr 1224685.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

jako sprzeczna z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.), czemu przeczy utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego”[57].

Nie sposób w świetle dotychczasowych uwag pominąć milczeniem innych interesujących spostrzeżeń judykatury w przedmiocie rozumienia korzystności jako elementu zasady uprzywilejowania pracownika. I tak w wyroku z dnia 3 sierpnia 2012 r. SN stwierdził: „Strony mogą umownie wyłączyć stosowanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.), jeżeli jest to korzystne dla pracownika (art. 18 § 1 k.p.)”[58]. W uzasadnieniu SN podniósł, że

> […] umowne zobowiązanie się pracodawcy, iż względem pracownika nie będzie stosował instytucji wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy jest prawnie skuteczne, jeżeli jest korzystne dla pracownika. Skoro bowiem warunki zatrudnienia w trybie art. 42 k.p. mogą być wypowiedziane wyłącznie przez pracodawcę, to takie wyłączenie powoduje ograniczenie uprawnień przysługujących jedynie pracodawcy. Jest to sytuacja niewątpliwie inna od umownego wyłączenia możliwości stosowania przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym […], przysługujących odpowiednio obu stronom stosunku pracy. Umowne wyłączenie uprawnienia pracodawcy do dokonywania wypowiedzenia zmieniającego nie jest sprzeczne z istotą (naturą) zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy […]. Warunkiem ważności umownego wyłączenia możliwości stosowania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.) jest stwierdzenie, że prowadzi to w ogólności do korzystniejszego dla pracownika ukształtowania treści stosunku pracy. Tak zaś można to ocenić wówczas, gdy równocześnie wprowadzono umownie dłuższe od ustawowych okresy wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, ze zwolnieniem pracownika z obowiązku świadczenia pracy […]. Dopuszczalność umownych klauzul tego rodzaju – jako korzystniejszych dla pracownika – nie budzi wątpliwości w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego ani z punktu widzenia zgodności z prawem, ani zgodności z zasadami współżycia społecznego, jeżeli nie ustalono szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności dotyczących ich zawarcia […][59].

W innym wyroku SN podniósł, że „Zastrzeżenie na rzecz pracownika kary umownej, w razie rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę naruszającego jej warunki, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 w związku z art. 18 § 1 i 2 k.p.)”[60]. Z kolei w postanowieniu z dnia 6 lutego 2013 r. SN wyraził następujący pogląd: „Ustalenie wynagrodzenia w kwocie netto nie narusza zasad polskiego prawa pracy (art. 18 § 2 k.p. i art. 87 k.p.)”, w uzasadnieniu stwierdzając: „Odnosząc się do problemu korzystności takiego rozwiązania, należy również pamiętać, że pracownika nie interesuje w istocie kwota ustalonego wynagrodzenia brutto, a kwota realnie otrzymywanego wynagrodzenia (netto)”[61].

---

[57] *Ibidem* (uzasadnienie prawne).
[58] OSNP 2013/15-16/175.
[59] *Ibidem* (uzasadnienie prawne)
[60] Wyrok SN z dnia 8 listopada 2012 r., II PK 103/12, OSNP 2013/19-20/219.
[61] LEX nr 1293707.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

Na szczególny aspekt korzystności zwrócił uwagę A. Kijowski. Otóż analizując wyrok SN z dnia 7 sierpnia 2003 r., I PKN 563/00[62], dokonał ważkiej konstatacji, że w wyroku tym wyrażono pogląd, iż zasada uprzywilejowania nie może być „pretekstem dla udzielania pracownikom zatrudnionym w sferze publicznej świadczeń »niegodziwie« korzystnych"[63]. W samym zaś wyroku SN stwierdził, że „Postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę w zakładach sfery publicznej mogą być przez pryzmat zasad współżycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, 18 i 300 k.p.)". Obydwie konkluzje mają istotne znaczenie nie tylko w aspekcie rozumienia korzystności. Podstawowy ich walor polega na przypomnieniu sformułowanej przez L. Kaczyńskiego i zasługującej na pełną aprobatę tezy, że prymat zasady uprzywilejowania pracownika musi być niekiedy wyłączony, w szczególności wówczas, gdy nadmiernie korzystne stypulacje umowne pozostają w sprzeczności z klauzulą generalną z art. 8 k.p.[64]

Tylko do pewnego zakresu spraw odnosi zasadę uprzywilejowania pracownika przepis art. 18 § 3 k.p. Jego dyspozycja ogranicza się do dyskryminujących postanowień aktów kreujących stosunek pracy. *Ratio legis* tego przepisu nie odbiega jednak w niczym od generalnej reguły niepogarszania sytuacji prawnej pracownika. Istotna różnica między przywołaną regulacją a wspomnianą regułą sprowadza się do sankcji polegającej na zastąpieniu dyskryminacyjnego postanowienia, gdy nie ma odpowiedniego przepisu prawa pracy, odpowiednim postanowieniem niemającym charakteru dyskryminacyjnego[65].

Przedstawione krótkie omówienie treści zasady uprzywilejowania pracownika pokazuje, że należy ona do tej grupy zasad prawa pracy, w których – jak już wspomniano wcześniej – przejawia się ochronna funkcja prawa pracy[66]. Grupa ta jest zróżnicowana, biorąc pod uwagę kryteria klasyfikacyjne zasad. Z racji wagi zasady uprzywilejowania pracownika ważna jest odpowiedź na pytanie, czy ma ona umocowanie konstytucyjne, ponieważ tylko wtedy może pełnić role wykraczające poza te przypisane zasadom niższej rangi (pozakonstytucyjnym)[67]. Zasadą konstytucyjną, która stanowi umocowanie dla kodeksowej zasady uprzywilejowania pracownika jest zasada ochrony pracy. Za postawioną tezą przemawia powszechnie akceptowana interpretacja tej części dyspozycji przepisu art. 24 Konstytucji, statuującego wspomnianą zasadę, w której jest mowa o sprawowaniu przez państwo nadzoru nad warunkami wykonywania pracy. Przyjmuje się bowiem w piśmiennictwie, że zwrot „warunki wykonywania pracy" w ujęciu

[62] OSP 2002, z. 1, poz. 9.
[63] Tak: A. Kijowski, *op. cit*., s. 228 (przypis 33).
[64] Tak: L. Kaczyński, *Zasada uprzywilejowania…*, s. 69.
[65] Zob. W. Perdeus, [w:] K.W. Baran (red. nauk.) [*et al*.], *Kodeks…*, s. 112.
[66] Z. Góral, *O kodeksowym…*, s. 202.
[67] Na rangę zasad konstytucyjnych wskazuje m.in. T. Liszcz, *Prawo…*, s. 74.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

szerszym należy rozumieć „jako »warunki, na których wykonywana jest praca« (warunki umowy, warunki pracy i płacy) w istocie oznaczające ogół praw i obowiązków stron stosunku zatrudnienia oraz jego powstanie i ustanie”[68]. Istotną składową takiego rozumienia warunków wykonywania pracy jest zasada uprzywilejowania pracownika stojąca na straży respektowania specyficznych przepisów prawa pracy, określających maksimum obowiązków pracownika i minimum jego uprawnień (przepisy semiimperatywne)[69], dopuszczająca odstępstwa od ich treści tylko na korzyść pracownika. Dodatkowego argumentu na rzecz trafności wspomnianej tezy dostarczył Trybunał Konstytucyjny, stwierdzając:

> Z zasady zawartej w art. 24 Konstytucji wynika obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy, oraz kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Realizację gwarancji ochrony stanowią przepisy m.in. kodeksu pracy. Wśród nich ustawodawca zawarł przepisy bezwzględnie obowiązujące oraz te, które mogą być stosowane z woli stron. Chroniąc pracownika, jako najczęściej słabszą stronę stosunku pracy, kodeks wprowadza zasadę jego uprzywilejowania[70].

Kwestią dyskusyjną jest sposób rozumienia użytego w przywołanym wyżej przepisie terminu „praca”. W kontekście zasady uprzywilejowania pracownika zasadnym jest opowiedzenie się za odniesieniem go wyłącznie do zatrudnienia pracowniczego, co wcale nie oznacza, że generalnie jego zakres nie wykracza poza ten rodzaj zatrudnienia[71], co z kolei nie musi być równoznaczne z tym, że zasada uprzywilejowania pracownika do tych innych podstaw świadczenia pracy ma zastosowanie, chociaż nie brak w tej materii poglądu odmiennego, o czym będzie mowa dalej. Instrumenty realizacji funkcji ochronnej prawa pracy, poza przypadkami wyraźnie określonymi w przepisach, odnoszą się bowiem wyłącznie do zatrudnienia pracowniczego. Nie dziwi w związku z tym obserwowane zjawisko swoistego „uwierania” funkcji ochronnej prawa pracy pomysłodawcom już wprowadzonych albo projektowanych (nazwanych na wstępie dyskusyjnymi) zmian w prawie pracy. Niebawem zacznie tego doświadczać ustawodawca

---

[68] Tak: *eadem*, *Konstytucyjna zasada ochrony pracy*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 38. Zob. także: J. Jończyk, *Ochrona pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 3, s. 2 i n.

[69] Tak: T. Liszcz, *Konstytucyjna zasada…*, s. 36.

[70] Wyrok TK z dnia 4 października 2005 r., K 36/03, OTK-A 2005, nr 9, poz. 98.

[71] Zdaniem A. Sobczyka „Konstytucja nie przesądza znaczenia pojęcia »praca«, a jej art. 24 nie może być odczytywany jako odnoszący się tylko do pracy wykonywanej w warunkach pracowniczego podporządkowania”. Cyt. za: A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 46. Zob. również: A. Torbus, *Ochrona pracowników w elastycznych formach zatrudnienia jako warunek stabilizacji w stosunkach pracy*, [w:] *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, red. M. Bosak, Warszawa 2014, s. 57.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

z uwagi np. na propozycje liberalizacji ochrony trwałości stosunku pracy[72]. W tym kontekście należy przywołać zasługujący na akceptację pogląd A. Drala, że granicę liberalizacji ochrony trwałości stosunku pracy wyznacza m.in. swoboda kształtowania treści umów o pracę, której zakres wynika z omawianego art. 18 k.p.[73]

W związku z poczynionymi spostrzeżeniami należy podkreślić, że część przedstawicieli doktryny prawa pracy, analizując aparaturę pojęciową z zakresu zatrudnienia zawartą w przepisach Konstytucji RP, skłania się, zapewne także pod wpływem wyrazistego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego[74], do poglądu o szerszym zakresie konstytucyjnych terminów „praca" i „zatrudnienie pracownika" niż „praca" i „zatrudnienie pracownika" w rozumieniu Kodeksu pracy[75]. Dotyczy to także terminu „wynagrodzenie za pracę"[76]. Są już tego implikacje we wspomnianych postulatach zmian w indywidualnym prawie pracy, a w sferze zbiorowego prawa pracy dostrzeżono tę kwestię na tle zakresu podmiotowego zasady prawa koalicji, wobec różnego brzmienia art. 59 Konstytucji RP i art. 2 ustawy o związkach zawodowych[77]. Rekomendacje MOP z 2012 r., będące konsekwencją skargi NSZZ „Solidarność", dotyczyły m.in. konieczności objęcia prawem do zrzeszania się osób pracujących na innych niż tradycyjne umowy o pracę, na warunkach określonych w sprawozdaniu prawników Międzynarodowego Biura Pracy z pomocy technicznej[78]. Należy założyć, że ten impuls „międzynarodowy" był współprzyczyną wystąpienia Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (zwanego dalej OPZZ) w dniu 27 czerwca 2012 r. z wnioskiem o zbadanie zgodności art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych z art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji oraz art. 2 Konwencji (nr 87) dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, podnosząc, że kwestionowane przepisy przywołanej ustawy w sposób nieuzasadniony ograniczają prawo koalicji związkowej. W ocenie OPZZ zbyt wąskie rozumienie pojęcia „pracownik", w konfrontacji z przepisami Konwencji nr 87, uniemożliwia

[72] Zob. m.in. A. Dral, *Problem liberalizacji, deregulacji i uelastycznienia ochrony trwałości stosunku pracy w prawie polskim*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2009, nr 5, s. 15–16; *idem*, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 490 i n.

[73] Tak: *idem*, *Problem liberalizacji…*, s. 14. Szerzej na temat liberalizacji prawa pracy zob. L. Florek, *Liberalizacja prawa pracy i jej granice*, „Państwo i Prawo" 2003, nr 12, s. 3 i n.

[74] Zob. m.in. wyrok TK z dnia 23 lutego 2010 r., P 20/09, OTK-A 2010, nr 2, poz. 13 (Dz.U. z 2010 r., nr 34, poz. 191).

[75] Tak: E. Podgórska-Rakiel, *Konieczność nowelizacji prawa polskiego w kwestii wolności związkowych z perspektywy Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Monitor Prawniczy" 2014, nr 10, s. 510.

[76] Zob. A. Sobczyk, *Wynagrodzenie minimalne zleceniobiorców*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2012, nr 8, s. 4 i n.

[77] *Ibidem*.

[78] Zob. szerzej: E. Podgórska-Rykiel, *Konieczność…*, s. 513; *eadem*, *Rekomendacje MOP dotyczące wolności koalicji związkowej i ochrony działaczy*, „Monitor Prawniczy" 2013, nr 2, s. 70 i n.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

tworzenie związków zawodowych i wstępowanie do nich osobom niebędącym pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p. Zdaniem OPZZ pozbawienie możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy pozostaje także w sprzeczności z art. 12 i 59 ust. 1 Konstytucji.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K 1/13[79], w kwestii podstawowej dotyczącej prawa do zrzeszania się w ogóle, w nawiązaniu do swoich wcześniejszych przesądzeń orzeczniczych w przedmiocie rozumienia pojęcia „pracownik", w kontekście konstytucyjnym, opowiedział się zdecydowanie za niekonstytucyjnością art. 2 ust. 1 ustawy związkowej. W uzasadnieniu swojego stanowiska, którego fragment przywołuję *in extenso*:

> Trybunał stwierdził, że posłużenie się w ustawie o związkach zawodowych pojęciem „pracownik" w tym rozumieniu, jakie wynika z art. 2 kodeksu pracy, wyłącza możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych podmiotów wolności przewidzianej w art. 59 ust. 1 Konstytucji. Wypowiedź Trybunału dotyczyła zatem wyłącznie treści kwestionowanych unormowań ustawy o związkach zawodowych, stanowiących odesłanie do pojęcia zawartego w kodeksie pracy, i w tym zakresie wskazano na konieczność podjęcia stosownych działań ustawodawczych, które w pełni odzwierciedlą konstytucyjny zakres podmiotowy wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. Wybór odpowiedniej techniki legislacyjnej w tym zakresie pozostawiony jest wszakże ustawodawcy[80].

Pozytywne przesądzenie Trybunału Konstytucyjnego może być niestety wykorzystane przez zwolenników zmian w sferze indywidualnego prawa pracy, które będą pozostawać w opozycji do jego funkcji ochronnej, chyba że wyznaczy się jej nowe ramy zdeterminowane, jak się powtarza sloganowo, potrzebą dostosowywania prawa pracy do zmieniających się warunków społecznych i gospodarczych, w tym sytuacji na rynku pracy[81].

Sygnalizowana projekcja potencjalnych konsekwencji rozumienia niektórych konstytucyjnych terminów odnoszących się do pracy nie zmienia usytuowania zasady uprzywilejowania jako przypisanej wyłącznie do stosunku pracy. W związku z tym należy odnieść się sceptycznie do możliwości jej rozszerzenia na zatrudnienie niepracownicze, nawet wtedy, gdyby w ramach wspomnianego zatrudnienia respektowano niektóre kodeksowe uprawnienia pracownicze. Egzemplifikacją takiej sytuacji jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nakładczą. Cywil-

[79] Sentencja została ogłoszona dnia 12 czerwca 2015 r. w Dz.U. z 2015 r., poz. 791.

[80] *Trybunał Konstytucyjny – dokumenty w sprawie K 1/13*, http://otk.trybunal.gov.pl/orzeczenia/ezd/sprawa_lista_plikow.asp?syg=K%201/13 [data dostępu: 18.07.2015].

[81] Należy zgodzić się z M. Skąpskim (*Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006, s. 387), którego zdaniem o skali bezrobocia w Polsce decydują czynniki pozaprawne.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

noprawny charakter podstawy zatrudnienia chałupnika[82] nie pozwala, jak się wydaje, mimo wyposażenia go w uprawnienia pracownicze regulowane przepisami prawa pracy[83], odniesienia jego podstawowych zasad do takiej formuły świadczenia pracy. W piśmiennictwie wyrażono jednak pogląd różniący się od zaprezentowanego. M. Piekarski i A. Żabski, w cytowanym niżej *in extenso* obszernym fragmencie wypowiedzi ich autorstwa, odnosząc się krytycznie do stanowiska T. Wyki, zdaniem której nie istnieją wspólne normy prawa pracy i pracy nakładczej, ponieważ „rozporządzenie RM z 1975 r. o uprawnieniach pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, będąc aktem regulującym stosunek zobowiązaniowy inny niż stosunek pracy, nie należy do systemu prawa pracy. […] Normy zaś prawa pracy, do stosowania których rozporządzenie to odsyła, tracą na gruncie zobowiązaniowego stosunku pracy nakładczej swój pierwotny charakter ze względu na zmianę adresata”[84], postawili tezę, że

> […] można bronić poglądu, iż odesłanie w cytowanym rozporządzeniu do przepisów prawa pracy nie pozbawia tych ostatnich pierwotnego charakteru. Ponadto kwalifikowanie przepisów normujących pracę nakładczą jako należących do prawa cywilnego zdaje się pozostawać w sprzeczności z jednoczesnym przypisywaniem im mocy jednostronnie bezwzględnie obowiązującej w zakresie określenia minimum uprawnień pracowniczych strony słabszej ekonomicznie. W sięganiu zaś w tym względzie do funkcji ochronnej prawa pracy (art. 18 k.p.), pomimo braku odesłania do tego przepisu w omawianym rozporządzeniu, można dopatrzeć się sprzeczności wewnętrznej. W istocie treść tego rozporządzenia przesiąknięta jest funkcją ochronną właściwą prawu pracy […]. Autorzy zgadzają się przeto ze stwierdzeniem, że do wykonawców pracy nakładczej powinien mieć zastosowanie także art. 18 k.p. jako środek zapewniający minimum ich uprawnień. Istnieje wszakże wątpliwość, czy stosowanie tego przepisu można osiągnąć w drodze samej wykładni funkcjonalnej lub w drodze analogii – bez przypisywania tak interpretowanym przepisom przynależności do prawa pracy[85].

Jednocześnie autorzy ci uznają za słuszne stwierdzenie przywołanej wyżej autorki, że „norma wynikająca z art. 18 k.p. […] »przenika« przepisy dotyczące minimum uprawnień wykonawców pracy nakładczej i mieści się w normach prawa pracy, które z mocy rozporządzenia mają zastosowanie do wykonawców pracy nakładczej”[86]. Nie wdając się w analizę prezentowanych stanowisk, można zauważyć wyrażoną w nich, jak się wydaje, pewną ostrożność w jednoznacz-

---

[82] Tak m.in. T. Liszcz, *Prawo…*, s. 18–19; *eadem*, *Konstytucyjna…*, s. 36; T. Wyka, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zatrudnieniu niepracowniczym*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000, s. 162; Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia*, [w:] *Szczególne formy...*, s. 33.

[83] Możliwości stosowania zasady uprzywilejowania nie daje także zróżnicowanie ochrony zatrudnienia niepracowniczego „w zależności od kategorii zatrudnionych”. Zob. *ibidem*, s. 33.

[84] Cyt. za: M. Piekarski, A. Żabski, *Umowa o pracę nakładczą*, Warszawa 1986, s. 51.

[85] *Ibidem*, s. 51–52.

[86] Cyt. za: *ibidem*, s. 52 (autorzy cytują fragment rozprawy doktorskiej T. Wyki zatytułowanej *Sytuacja prawna osób wykonujących pracę nakładczą*).

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

nym zdeklarowaniu się za zastosowaniem do zatrudnienia chałupniczego zasady uprzywilejowania pracownika. W przypadku przywołanych autorów dzieje się tak mimo opowiedzenia się przeciwko kwalifikowaniu stosunku pracy nakładczej jako stosunku cywilnoprawnego, natomiast w odniesieniu do T. Wyki – mimo zajęcia stanowiska odmiennego. W tej drugiej sytuacji oznak wspomnianej ostrożności można doszukiwać się w refleksji o „przenikaniu" normy z art. 18 k.p. przepisów odnoszących się do minimalnych uprawnień chałupników. Ostrożności tej już jednak nie widać w ostatnio zaprezentowanym przez T. Wykę jednoznacznym stanowisku, cytowanym niżej obszernie *in extenso*, zgodnie z którym:

> W szczególności należy przyjąć, że przepisy analizowanego rozporządzenia [w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą –W. P.] zawierają normy jednostronnie bezwzględnie obowiązujące charakterystyczne dla prawa pracy. Wprawdzie art. 18 k.p., będący podstawą dla takiego charakteru tych norm, nie został recypowany w rozporządzeniu dotyczącym wykonawców pracy nakładczej, brak także odesłania do jego stosowania, to jednak przyjęcie, że z tego powodu normy tego rozporządzenia byłyby pozbawione mocy jednostronnie bezwzględnie obowiązującej, stałoby w sprzeczności z celem regulacji. *Ratio legis* art. 18 k.p. polega nie tylko na wskazaniu, kto korzysta z mechanizmu działania tych norm, lecz także na ustaleniu ochronnego działania przepisów prawa pracy, określających pewne minimum uprawnień. Przepisy prawa pracy realizują postulat ochrony interesu strony słabszej, którą w stosunku nakładczym jest wykonawca. Ostatecznie więc norma wynikająca z art. 18 k.p. pełni funkcję gwaranta uprawnień pracowniczych także wtedy, gdy zostały one przyznane na mocy przepisów prawa pracy osobom niebędącym pracownikami, a więc także wykonawcom pracy nakładczej[87].

Wydaje się, że jednoznacznie można interpretować również, nawiązujące do omawianej wyżej kwestii, stanowisko T. Liszcz, zdaniem której:

> Klasycznym ustawodawstwem ochronnym […] jest prawo pracy złożone prawie wyłącznie z norm o charakterze semiimperatywnym, określających maksimum obowiązków pracownika i minimum jego uprawnień i niedopuszczających zamieszczania w umowie o pracę postanowień mniej korzystnych od nich dla pracownika (art. 18 § 2 i 3 k.p.). Co do zasady tego rodzaju ochroną nie są objęte osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, z wyjątkiem umowy o pracę nakładczą, do której z mocy art. 303 § 1 k.p., w zakresie i na zasadach określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów, stosuje się przepisy prawa pracy[88].

Wyrażony pogląd, podobnie jak te prezentowane wcześniej, to materia wymagająca gruntowniejszej analizy w ramach odrębnego opracowania. Kluczowym jego elementem powinna być także refleksja nad dyskusyjnym postulatem włączenia art. 18 do części wstępnej Kodeksu pracy[89] jako przepisu zawierającego, jak

[87] T. Wyka, *Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o pracę nakładczą*, [w:] K. Antonów [*et al*.], *System prawa pracy*, t. 7: *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, s. 207–208.

[88] T. Liszcz, *Konstytucyjna zasada…*, s. 36.

[89] Zob. Z. Góral, *O kodeksowym…*, s. 201.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

podnosi się w piśmiennictwie, metanormy[90] czy też „swoiste reguły kolizyjne”[91]. Należy zauważyć, że – skądinąd racjonalne – uzasadnienie jurydyczne zmiany lokalizacji przepisu może go jednak pozbawić dotychczasowego znaczenia wynikającego z usytuowania wśród podstawowych zasad prawa pracy.

BIBLIOGRAFIA

Ćwiertniak B.M., [w:] K.W. Baran (red.), B. Ćwiertniak, L. Mitrus, A. Sobczyk, *Prawo pracy*, Zakamycze 2005.

Ćwiertniak B.M, *O aktualnym stanie rozważań nad zasadami prawa pracy w literaturze krajowej (kilka refleksji)*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012.

Ćwiertniak B.M., *O ewolucji pojmowania „zasad prawa pracy” w doktrynie polskiego prawa pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010.

Ćwiertniak B.M., *Zasady prawa pracy – zarys problematyki*, [w:] *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, red. T. Zieliński, t. 3, Katowice 1980.

Ćwiertniak B.M., Góral Z., Baran K.W., [w:] K.W. Baran (red. nauk.), B.M. Ćwiertniak, Z. Góral, J. Oniszczuk, A. Patulski, W. Patulski, Z. Salwa, J. Stelina, K. Walczak, M. Włodarczyk, T. Wyka, A. Wypych-Żywicka, *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010.

Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.

Dral A., *Problem liberalizacji, deregulacji i uelastycznienia ochrony trwałości stosunku pracy w prawie polskim*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 5.

Dybowski M., *Ronalda Dworkina koncepcja zasad prawa*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2001, z. 3.

Florek L., *Liberalizacja prawa pracy i jej granice*, „Państwo i Prawo” 2003, nr 12.

Goździewicz G., *Moc wiążąca norm prawa pracy*, „Studia Prawnicze” 1977, nr 2.

Góral Z, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.

Góral Z., *O zasadzie uprzywilejowania pracownika (wybrane uwagi)*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012.

Jończyk J., *Ochrona pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 3.

Kaczyński L., *Zasada swobody stron w kształtowaniu treści stosunku pracy*, Gdańsk 1979.

Kaczyński L., *Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” 1997, z. 3.

Kaczyński L., *Zasada uprzywilejowania w świetle kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” 1984, z. 8.

Kijowski A., *Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XX wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego przygotowana z inicjatywy Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002.

[90] Tak: B. Ćwiertniak, [w:] K.W. Baran (red.) [*et al*.], *Prawo pracy*, Zakamycze 2005, s. 75.

[91] Cyt. za: *ibidem*.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

Kordela M., *Możliwość konstruowania ogólnej teorii zasad prawa. Uwagi do koncepcji Roberta Alexy'ego*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 2007, z. 2.

Kubot Z., *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000.

Liszcz T., Hasło: *Zasady prawa pracy*, [w:] *Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych*, red. L. Florek, Warszawa 1998.

Liszcz T., *Konstytucyjna zasada ochrony pracy*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013.

Liszcz T., *Prawo pracy*, wyd. 10, Warszawa 2014.

Malanowski A., *Moc wiążąca norm prawa pracy*, „Państwo i Prawo" 1985, z. 4.

Matey M., *Koncepcja „podstawowych zasad prawa pracy" w toku nowelizacji kodeksu pracy PRL* (referat wygłoszony na Ogólnopolskiej Konferencji Prawa Pracy, Warszawa 1982, niepublikowany).

Perdeus W., [w:] K.W. Baran (red. nauk.), B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski, Z. Góral, A. Kosut, W. Perdeus, J. Piątkowski, M. Skąpski, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.

Perdeus W., *Proces wyróżniania zasad prawa pracy*, „Annales UMCS. Sectio G" 1983, Vol. XXX.

Piekarski M., *Podstawowe zasady prawa pracy*, „Annales UMCS. Sectio G" 1977, Vol. XXIV.

Piekarski M., Żabski A., *Umowa o pracę nakładczą*, Warszawa 1986.

Podgórska-Rakiel E., *Konieczność nowelizacji prawa polskiego w kwestii wolności związkowych z perspektywy Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Monitor Prawniczy" 2014, nr 10.

Podgórska-Rykiel E., *Rekomendacje MOP dotyczące wolności koalicji związkowej i ochrony działaczy*, „Monitor Prawniczy" 2013, nr 2.

Rączka K., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2012.

Salwa Z., *Podstawowe zasady prawa pracy*, „Państwo i Prawo" 1969, nr 11.

Salwa Z., *Podstawowe zasady prawa pracy* (referat wygłoszony na Międzynarodowej Konferencji Prawa Pracy, Warszawa 21–25 września 1981 r.).

Sanetra W., *O zasadach prawa pracy i zasadach współżycia społecznego*, „Państwo i Prawo" 1966, nr 11.

Sanetra W., *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971.

Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006.

Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.

Sobczyk A., *Wynagrodzenie minimalne zleceniobiorców*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2012, nr 8.

Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.

Torbus A., *Ochrona pracowników w elastycznych formach zatrudnienia jako warunek stabilizacji w stosunkach pracy*, [w:] *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, red. M. Bosak, Warszawa 2014.

Trybunał Konstytucyjny – dokumenty w sprawie K 1/13, http://otk.trybunal.gov.pl/orzeczenia/ezd/sprawa_lista_plikow.asp?syg=K%201/13 [data dostępu: 18.07.2015].

Uchwała SN z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, OSN 1995, nr 7, poz. 87, OSP 1995, z. 11.

Wagner B., *O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002.

Wronkowska S., Zieliński M., Ziembiński Z., *Zasady prawa. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 1974.

Wróblewski J., *Prawo obowiązujące a ogólne zasady prawa*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego" 1965, nr 42.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 16/11/2026 16:18:40

Wróblewski J., *Zagadnienia teorii wykładni prawa ludowego*, Warszawa 1959.
Wyka T., *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zatrudnieniu niepracowniczym*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000.
Wyka T., *Sytuacja prawna osób wykonujących pracę nakładczą* (praca doktorska, niepublikowana).
Wyka T., *Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o pracę nakładczą*, [w:] K. Antonów, K.W. Baran, T. Duraj, Z. Góral, A. Kosut, Z. Kubot, T. Kuczyński, E. Mazurczyk-Jasińska, J. Męcina, J. Oniszczuk, A. Patulski, M. Skąpski, A.M. Świątkowski, K. Walczak, M. Włodarczyk, T. Wyka, A. Wypych-Żywicka, *System prawa pracy*, t. 7: *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015.
Wyrok SN z dnia 5 maja 1993 r., I PRN 45/93, OSP 1994, z. 5, poz. 94.
Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2012 r., III PK 85/11, LEX nr 1224685.
Wyrok SN z dnia 8 listopada 2012 r., II PK 103/12, OSNP 2013/19-20/219.
Wyrok TK z dnia 4 października 2005 r., K 36/03, OTK-A 2005, nr 9, poz. 98.
Wyrok TK z dnia 23 lutego 2010 r., P 20/09, OTK-A 2010, nr 2, poz. 13 (Dz.U. z 2010 r., nr 34, poz. 191).
Wyrok TK z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K 1/13 (Dz.U. z 2015 r., poz. 791).
Zieliński M., *Interpretacja jako proces dekodowania tekstu prawnego*, „Prace Wydziału Prawa UAM" 1972, nr 54.
Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy. Część I ogólna*, Katowice 1977.
Ziembiński Z., *Teoria prawa*, Warszawa 1972.

SUMMARY

A brief analysis of ways of understanding the principles of the labour law, discussed in the article, situates the principle of employee privilege in the normative group of principles. Its content creating the model of the relation between the provisions of the acts constituting the basis of employment and labour law provisions, is based on the fact that these provisions cannot be less favourable than those provisions which perform the protective function of the labour law. In the author's opinion, the principle which has constitutional legitimation in the principle of work protection, fulfils the same roles beside those assigned to the principles of lower rank (out of constituent). According to the author, a change in the approach of understanding certain constitutional terms referring to the work, does not change the position of the principle of preference as assigned strictly to the employment relationship. Due to these considerations, the author is sceptical about the possibility of extending the principle of employee privilege of employment to work under a non-employment contract, including employment under a contract of outwork.

Keywords: principles of the labour law; principle of employee's privilege; constitution; principle of labour protection; non-employment contract; contract of outwork