

ARTUR TOMANEK

ORCID: 0000-0002-3287-5886

Uniwersytet Wrocławski

POSTANOWIENIA BLANKIETOWE W UKŁADACH ZBIOROWYCH PRACY

Abstrakt: Przedmiotem niniejszego opracowania są postanowienia blankietowe zamieszczone w układach zbiorowych pracy. Określenie to odnosi się do postanowień układowych, które zawierają ramowe lub częściowe unormowanie warunków zatrudnienia pracowników, wskazując jednocześnie, że właściwa lub szczegółowa regulacja prawna nastąpi w innym przepisie zakładowym lub umowie o pracę. Praktyka układowa uzasadnia potrzebę przybliżenia i analizy takich postanowień zarówno pod względem ich celowości, jak i dopuszczalności (mocy prawnej). W konkluzji autor zaleca partnerom społecznym uregulowanie całości materii stanowiącej przedmiot rokowań w ramach układu zbiorowego pracy, bez posługiwania się postanowieniami o charakterze blankietowym. Nie oznacza to jednak apriorycznego uznania, że stypulacje takie nie odgrywają roli w procesie kształtowania praw i obowiązków pracownika i pracodawcy.

Słowa kluczowe: układ zbiorowy pracy, postanowienia blankietowe, autonomiczne źródła prawa pracy, regulacja wynagradzania za pracę, umowa o pracę

UWAGI WSTĘPNE

Układ zbiorowy pracy jest aktem podwójnie kwalifikowanym. Jest on bowiem zarówno umową zbiorowego prawa pracy, jak i aktem normatywnym, kształtującym prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 9 § 1 k.p.). Niniejsze opracowanie podejmuje problematykę normatywnej treści układu z perspektywy pozostającej dotąd na uboczu rozważań doktrynalnych. Uwaga autora skupia się wokół postanowień zamieszczonych w układach zbiorowych pracy, które zawierają jedynie ramowe lub częściowe unormowanie określonej materii oraz przewidyują, że właściwa lub szczegółowa regulacja zostanie określona w trybie innego porozumienia, regulaminu lub aktu wydawanego jednostronnie przez pracodawcę, nie wyłączając ustalenia dokonanego przez strony stosunku pracy w trybie indywidualno-prawnym.

Na podstawie bogatej praktyki układowej można podać przykłady tego typu postanowień:

- pracownik może nabywać prawo do premii, o ile zostanie on objęty postanowieniami regulaminu premiowania; szczególne zasady nabywania, ustalania wysokości i wypłaty premii określa regulamin wydawany przez zarząd spółki;
- tabelę zaszerogowania stanowisk pracy aktualizuje się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i związkiem zawodowym;
- ekspatom przysługują dodatkowe świadczenia pozapłacowe; szczególne warunki zatrudnienia i wynagradzania ekspertów określa wewnętrzny akt organizacyjny;
- bardziej korzystną dla pracowników tabelę płac zasadniczych lub wyższą wysokość dodatków określonych w układzie kwotowo ustala pracodawca na drodze wewnętrznego aktu organizacyjnego wydanego po przeprowadzeniu konsultacji ze związkiem zawodowym.

Stypulacje układowe operujące taką techniką regulacyjną określam mianem postanowień blankietowych. Termin ten został zaczerpnięty z dorobku teorii prawa, który posługuje się pojęciem przepisów blankietowych traktowanych jako rodzaj przepisów odsyłających. Ich cechą specyficzną jest to, że nie rozstrzygają one pewnych kwestii, nie ustanawiając samodzielnie reguły zachowania, lecz wskazują dopiero organ państwa lub inny akt generalny, który ma takie reguły ustanowić¹. Przepis blankietowy różni się od innego przepisu odsyłającego tym, że nie odwołuje się do konkretnych postanowień obowiązującego aktu prawnego, lecz odsyła do aktu, który ma być dopiero wydany², ograniczając się jedynie do wskazania, jakie sprawy mają być uregulowane w takim trybie³.

Należy zaznaczyć, że termin „przepis blankietowy” nie może być przenoszony bezrefleksyjnie na płaszczyznę autonomicznej regulacji stosunków pracy. Sposób jego pojmowania musi być dostosowany do specyfiki tych stosunków. Przede wszystkim, używając w teorii prawa pojęcia przepisu blankietowego, ocenia się w ten sposób relacje występujące między przepisami pochodzącymi od organu państwa. W omawianej tutaj sferze kwestia ta przedstawia się zasadniczo odmiennie, ponieważ przedmiotem uwagi są odesłania występujące w treści aktu autonomicznego prawa pracy — układu zbiorowego pracy. Przejawem tej różnicy jest to, że jesteśmy skłonni mówić raczej o „postanowieniach blankietowych”, a nie o „przepisach blankietowych” układu zbiorowego pracy. Również akty, do których odsyłają postanowienia układu, są ulokowane wyłącznie w sferze prawa zakładowego i ponadzakładowego, która jest ujmowana szeroko. Należą do niej bowiem zarówno akty nazwane, których wydanie jest przewidziane przez przepis prawa, zgodnie z regułą art. 9 § 1 k.p. (na przykład: regulamin premiowania), jak

¹ T. Stawecki, P. Winczorek, *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2002, s. 97; J. Nowacki, Z. Tobor, *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2020, s. 38.

² S. Kaźmierczyk, [w:] *Wprowadzenie do nauk prawnych. Leksykon tematyczny*, red. A. Bator, Warszawa 2016, s. 234; L. Morawski, *Wstęp do prawoznawstwa*, Toruń 2016, s. 56.

³ S. Wronkowska, *Podstawowe pojęcia prawa i prawoznawstwa*, Poznań 2005, s. 74.

też akty niesformalizowane, do których można zaliczyć decyzje pracodawcy lub jego organów, niesprecyzowane bliżej co do ich charakteru prawnego. Ponadto, zgodnie z założeniem przyjętym w niniejszym opracowaniu, pojęcie postanowienia blankietowego obejmuje również stypulację układową, zawierającą bezpośrednio lub pośrednio odesłanie do umowy indywidualnej pracownika i pracodawcy (w szczególności do umowy o pracę), która stanowi akt stosowania, a nie stanowienia prawa. Niemniej jednak umowa o pracę może być zaliczana (obok źródeł normatywnych) do źródeł kształtowania stosunku pracy, co usprawiedliwia tego rodzaju modyfikację kategorii prawnej postanowień blankietowych.

W piśmiennictwie z zakresu prawa pracy posłużono się w zbliżonym kontekście znaczeniowym terminem „subdelegacja”, podając jako przykład postanowienie regulaminu wynagradzania przewidujące, że pracodawca określi istotne warunki wynagradzania lub sprecyzuje cele premiowe uzależnione od aktualnego przedmiotu lub celu działalności⁴. Z kontekstu powołanej wypowiedzi wynika, że subdelegację zawężono jedynie do umocowania pracodawcy do jednostronnego uregulowania określonej kwestii. Nie podważając waloru tego terminu, pozostając przy określeniu „postanowienie blankietowe”, które nie koncentruje się wyłącznie na zastosowanej technice regulacyjnej oraz obejmuje całe spektrum aktów i czynności, do których odsyłają postanowienia zamieszczone w treści układów. Ponadto ograniczam się do analizy postanowień układów zbiorowych pracy, pozostawiając na uboczu analogiczny typ regulacji występującej w innych aktach autonomicznych, co wymagałoby odrębnej i odpowiednio szerszej refleksji.

1. OCENA POSTANOWIEŃ BLANKIETOWYCH UKŁADU W WYPOWIEDZIACH JUDYKATURY I DOKTRYNY

Z uwagi na charakter omawianej problematyki, nie była ona przedmiotem rozbudowanych wypowiedzi Sądu Najwyższego. Ocena postanowień blankietowych była dokonywana *ad casum*, a działo się to w sprawach, w których pracownicy dochodzili roszczeń płacowych na podstawie autonomicznych przepisów prawa pracy. Przegląd orzecznictwa należy rozpocząć od uchwały SN z 24 czerwca 1998 roku, III PZP 14/98⁵. W stanie faktycznym tej sprawy aktem obowiązującym u pracodawcy było porozumienie płacowe, mające po jego przekształceniu status zakładowego układu zbiorowego pracy. Porozumienie to przewidywało, że pracownikom spółki przysługują nagrody z zysku „w wypadkach i na warunkach określonych w dotychczasowych przepisach”. SN ocenił, że regulamin wypłacania nagród z zysku, wprowadzony pismem okólnym prezesa zarządu, nie stanowi wprawdzie części układu zakładowego, jednak należy uznać, że pośrednio czerpie

⁴ Ł. Pisarczyk, *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Warszawa 2022, s. 343.

⁵ OSNP 1998, nr 24, poz. 705.

on moc prawną z tego układu i w tym też znaczeniu znajduje oparcie w ustawie, a to uzasadnia tezę, że jest on regulaminem w ujęciu art. 9 k.p. Podkreślono również, że skoro zgodnie z zakładowym układem zbiorowym pracy przysługują pracownikom nagrody z zysku, to w regulaminie nie mogą one być ukształtowane w dowolny sposób. W konkluzji SN doszedł do przekonania, że skoro określonym w tym regulaminie warunkiem wypłacania nagrody, która ma w istocie charakter premii, jest wypracowanie zysku, to spółka nie może kształtować dowolnie funduszu przeznaczonego na nagrody.

Do powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy nawiązał w uchwale z 4 lipca 2007 roku, I PZP 5/07⁶, stwierdzając, że regulaminy premiowania, o ile nie zostały zawarte w treści układu zbiorowego pracy, mogą mieć charakter aktów wspólnych kierownika zakładu pracy (przedsiębiorstwa) i związków zawodowych, dochodzących do skutku w drodze porozumienia. Układy zbiorowe pracy mogą również przewidywać wydanie regulaminu przez kierownika zakładu pracy. W rozpatrywanej sprawie kwota premii powinna być określona (zgodnie z regulaminem premiowania) przez uchwałę walnego zgromadzenia akcjonariuszy spółki, jednak utworzenie funduszu premiowego zależało według treści układu od osiągnięcia przez spółkę zysku netto, który nie został wypracowany.

Z kolei w sprawie zakończonej wyrokiem SN z 6 grudnia 2005 roku, III PK 91/05⁷, przepisami płacowymi obowiązującymi u pracodawcy były układ zbiorowy pracy oraz będący jego integralną częścią regulamin wynagradzania, który w zakresie szczegółowych zasad i trybu przyznawania premii odsyłał do regulaminu premiowania, stanowiąc, że pracodawca może tworzyć fundusz na wypłatę premii w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia. Regulamin premiowania nie mógł być traktowany jako część układu zbiorowego pracy, jednak SN stwierdził, że dopuszczalna jest jednoczesna regulacja wynagrodzenia pracowników w dwóch aktach: układzie zbiorowym pracy (regulaminie wynagradzania) oraz mającym samodzielny byt regulaminie premiowania, któremu przypada status regulaminu wynagradzania w rozumieniu art. 77² k.p. Konstrukcja ta jest (w ocenie składu orzekającego) bardziej przejrzysta niż rozwiązanie zastosowane w przywołanym wyżej wyroku SN z 24 czerwca 1998 roku, polegające na uznaniu, że regulamin pośrednio czerpie moc z układu, który do niego odsyła. Równocześnie SN uznał, że sąd w zasadzie nie może kontrolować decyzji pracodawcy o nieuruchomieniu funduszu na wypłatę premii, jeżeli partnerzy społeczni zawrą porozumienie stwierdzające brak takiej możliwości, natomiast w innym przypadku ocena taka jest możliwa.

Wypowiedzi Sądu Najwyższego dotyczące zależności między układem zbiorowym pracy i regulaminem, do którego układ ten odsyła, były przedmiotem niejednomyślnej refleksji doktrynalnej. Jan Piątkowski ocenił, że zapatrywanie,

⁶ OSNP 2007, nr 23–24, poz. 341.

⁷ OSNP 2006, nr 21–22, poz. 316.

według którego regulamin taki może być samodzielnym aktem zakładowym, a nie integralną częścią układu, prowadzi potencjalnie do skutków rażąco sprzecznych z art. 241⁹ § 1 k.p., w którym przewidziano, że zmiany do układu są wprowadzane w trybie protokołu dodatkowego. Jeżeli bowiem organizacje związkowe określone w art. 30 ust. 5 ustawy z 21 maja 1991 roku o związkach zawodowych (dalej: u.z.z.)⁸, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania przez pracodawcę regulaminu, konkretyzującego ogólną treść układu zakładowego, pracodawca będzie mógł wprowadzić lub zmienić ten regulamin jednostronnie po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych⁹. Natomiast Bogusław Cudowski, odnosząc się do orzeczenia SN z 6 grudnia 2005 roku, uznał za niewątpliwą możliwość regulowania wynagrodzenia pracowniczego w kilku aktach, w tym w układzie, regulaminie wynagradzania i regulaminie premiowania¹⁰.

Stanowisko J. Piątkowskiego zdają się potwierdzać tezy sformułowane przez Sąd Najwyższy w uchwale z 22 lutego 2008 roku, I PZP 12/07¹¹, a także w wyroku z 10 lutego 2021 roku, I PSKP 5/21¹². Stwierdzono tam, że zmiana postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy może nastąpić jedynie w trybie określonym w ustawie, a to na podstawie art. 241⁹ § 1 k.p. przewidującego wprowadzenie protokołu dodatkowego. Jednak należy mieć na uwadze, że orzeczenia te zapadły w określonych stanach faktycznych, w których nie rozstrzygano zasadniczo relacji między układem zbiorowym i aktami, do których układ ten ramowo odsyłał.

Należy również przytoczyć tezę wyroku SN z 2 lipca 2019 roku, I PK 80/18¹³, w której wywieziono, że załącznik do regulaminu premiowania (będący jego integralną częścią i określający wysokość premii) nie może zawęzać zakresu podmiotowego wyznaczonego postanowieniami zakładowego źródła prawa pracy. Tak sformułowana teza nie jest bez znaczenia dla problemów rozpatrywanych w tym opracowaniu. Analiza uzasadnienia wyroku wskazuje jednak, że jego faktycznym podłożem była relacja między regulaminem premiowania (przewidzianym przez ogólne postanowienie regulaminu wynagradzania) a załącznikiem do tego regulaminu, w którym dookreślono zasady przyznawania pracownikowi „premi komercyjnej”.

Poszukując w wypowiedziach doktrynalnych spojrzenia uogólniającego rozważane tutaj problemy, warto zwrócić uwagę na stanowisko Łukasza Pisarczyka, który posługuje się wskazanym wyżej pojęciem subdelegacji, rozumianej jako upoważnienie do uregulowania materii aktu autonomicznego (zakładowego) poza

⁸ Dz.U. z 2022 roku poz. 854 z późn. zm.

⁹ J. Piątkowski, [w:], *Kodeks pracy. Komentarz. T. II*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, s. 1975.

¹⁰ B. Cudowski, *Glosa do wyroku SN z 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2007, nr 11, poz. 132, s. 818.

¹¹ OSNP 2008, nr 19–20, poz. 279.

¹² LEX nr 3125074.

¹³ LEX nr 2644637.

tym aktem. Autor ten wskazał, że istotne znaczenie należy wiązać z tym, czy subdelegacja dotyczy obowiązkowego zakresu regulacyjnego danego aktu autonomicznego (na przykład w odniesieniu do regulaminu wynagradzania — istotnych warunków wynagradzania, które ma określić pracodawca), co należy uznać w zasadzie za niedopuszczalne, czy też zakresu fakultatywnego. Zaznaczył on jednocześnie, że kwestia jest bardziej złożona, jeżeli umocowanie do uregulowania określonych spraw ma miejsce w akcie konsensualnym, co jednak również nie powinno nadmiernie ograniczać praw przedstawicielstw pracowniczych, pozwalając na doprecyzowanie poza aktem obligatoryjnym kwestii uzupełniających lub technicznych¹⁴.

2. POSTANOWIENIA BLANKIETOWE W ŚWIETLE ZAŁOŻEŃ PRAWA UKŁADOWEGO

Niekwestionowanym założeniem prawa układowego jest swoboda układowa. Umocowaniem tej swobody jest wolność prowadzenia rokowań zbiorowych, mająca podstawę w aktach prawa międzynarodowego oraz przepisach Konstytucji RP ze szczególnym uwzględnieniem art. 59 ust. 1, który mówi o prawie związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji do zawierania układów zbiorowych pracy. Wskazuje się, że na swobodę (autonomię) układową składa się swoboda: 1) zawarcia układu, 2) określenia jego rodzaju i zakresu podmiotowego, 3) przedmiotu i rozmiaru uprawnień pracowniczych, 4) czasu obowiązywania układu, 5) zobowiązań stron układu oraz sposobu rozstrzygania sporów związanych z jego obowiązywaniem¹⁵. Ograniczeń swobody układowej poszukuje się przede wszystkim w regulacji ustawowej rzutującej na kształtowanie treści układu, która nadaje przepisom powszechnie obowiązujący charakter imperatywny lub semi-imperatywny, zawężając przez to dopuszczalne kierunki modyfikacji ich norm w treści układu, a także wyklucza oddziaływanie układu na prawa i obowiązki osób trzecich (art. 240 § 3 k.p.), uwzględniając ponadto ograniczenia wynikające z przepisów szczególnych.

Zarysowany wyżej kształt swobody układowej nie daje bezpośredniej odpowiedzi na interesujące nas pytanie o dopuszczalność i celowość zamieszczenia w układzie zbiorowym postanowień o charakterze blankietowym, nie kreujących kształtu uprawnień pracowniczych, które są określane jedynie ramowo, zaś ich konkretyzacja następuje poza układem. Można *prima facie* ocenić, że postanowienia takie mieszczą się w ramach swobody kształtowania treści układu, obejmującej określenie praw i obowiązków podmiotów objętych układem (pracowników i pracodawców). Rozważania odnoszące się do tego segmentu swobody układo-

¹⁴ Ł. Pisarczyk, *Autonomiczne źródła...*, s. 343.

¹⁵ L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 178.

wej kładą jednak akcent na inne kwestie: 1) brak podstaw do limitowania przedmiotu układu, rozumianego jako nieograniczony zakres elementów składających się na warunki zatrudnienia pracowników, 2) swobodę sposobu regulowania tych warunków, z zastrzeżeniem ograniczeń określonych na poziomie ustawy. Wyprowadzanie z tej swobody zbyt daleko idących wniosków stanowiłoby uproszczenie z tego względu, że układ stanowi nie tylko umowę zawierających ją stron (partnerów społecznych), lecz również akt normatywny kształtujący prawa i obowiązki podmiotów objętych układem. Spojrzenie na układ z tej drugiej perspektywy wydaje się niezbędne ze względu na to, że typ postanowienia układowego omawianego w niniejszym postępowaniu zakłada rezygnację z całościowego unormowania określonego prawa (obowiązku) pracowniczego w danym akcie normatywnym (układzie), łączącą się z przekazaniem danej sprawy do uregulowania w innym trybie, przewidzianym w treści postanowienia blankietowego.

Spoglądając na układ z powyższego punktu widzenia, należy zgodzić się, że jego konstrukcja jest zbliżona do konstrukcji typowych aktów normatywnych, zaliczanych do heteronomicznych źródeł prawa pracy¹⁶. Prowadzi to do wniosku, że układ, podobnie jak inne akty normatywne, może zawierać przepisy odsyłające, nie wykluczając uregulowań ramowych, cechujących się blankietowością. Jednak ocena taka byłaby niepełna bez uwzględnienia, że ustanowienie przepisów prawnych następuje na podstawie normy kompetencji prawodawczej. Konstatacja ta odnosi się zarówno do aktów normatywnych wchodzących do systemu prawa ustawowego (konstytucyjnego), jak i do aktów prawa autonomicznego, w tym układów zbiorowych pracy. W odniesieniu do układu zbiorowego pracy należy jednak zaakcentować dodatkowe czynniki, wpływające na określenie granic kompetencji normodawczej. Należy przyjąć, że układy zbiorowe pracy, jak i pozostałe autonomiczne źródła prawa pracy, nie zaliczają się do źródeł prawa powszechnie obowiązującego w znaczeniu nadawanym przez art. 87 Konstytucji RP¹⁷. Układ ma moc stanowienia norm prawnych szczególnego rodzaju, charakteryzujących się ograniczonym zasięgiem podmiotowym i przedmiotowym, który jest wyznaczany przez zakres zakładowego i międzyzakładowego prawa pracy. Ta szczególna moc prawna jest przyznana układowi z tego względu, że podmioty, dla których układ jest zawierany, wyrażają, za pośrednictwem swoich przedstawicieli (związków zawodowych, organizacji pracodawców), wolę autonomicznego unormowania ich relacji prawnych. Nie można ponadto pominąć roli ustawy w kształtowaniu podstawy kompetencji normodawczej do stanowienia przepisów autonomicznych. Zakres tej kompetencji byłby trudny do sprecyzowania bez przepisu art. 9 § 1 k.p., który wyraźnie nazywa autonomiczne źródła prawa pracy (akty normatywne), wskazując, że ich moc normatywna jest uzależniona od strony formalnej

¹⁶ Ł. Pisarczyk, *Autonomiczne źródła...*, s. 69.

¹⁷ M. Włodarczyk, [w:] *System prawa pracy*, t. 1. *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 857.

od istnienia ustawowej podstawy („oparcia” na ustawie), zaś od strony materialnej — obejmuje postanowienia określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Biorąc pod uwagę omówione uwarunkowania, zakres kompetencji do stanowienia autonomicznych przepisów prawa pracy nie może być ujmowany w sposób rozszerzający. Jest wręcz przeciwnie. Wydaje się, że w kwestii tej uzasadnione jest restryktywne podejście nawet, jeżeli chodzi o układy zbiorowe pracy, które jako jedyny akt nazwany zostały wymienione w art. 59 ust. 1 Konstytucji. Konsekwentnie należy przyjąć, że o ile przepisy prawa pracy mogą być stanowione na drodze układu zbiorowego pracy (a także innych aktów autonomicznych wymienionych w art. 9 § 1 k.p.), to układ ten nie ma mocy kreowania innych aktów normatywnych, konkretyzujących ramową regulację blankietowych postanowień układu. Nie ma zatem podstaw do określenia relacji między układem a ewentualnymi aktami „wykonawczymi” do układu (realizującymi postanowienia blankietowe) na wzór relacji między ustawą i aktem wykonawczym do ustawy. Relacje między autonomicznymi aktami normatywnymi powinny być ustalane wyłącznie na podstawie art. 9 k.p. i innych przepisów ustawy.

Należy również zwrócić uwagę na inny aspekt, który może mieć znaczenie dla niniejszych rozważań. Stosownie do art. 240 § 1 i 2 k.p. układ określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy (zaliczane do treści normatywnej układu) oraz wzajemne zobowiązania stron układu (zaliczane do jego treści obligacyjnej), natomiast może określać inne sprawy, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący (zaliczane do tak zwanej trzeciej części układu). Ze sposobu sformułowania tego przepisu należy wyprowadzić wniosek, że postanowienia normatywne i obligacyjne są w strukturze układu elementami obligatoryjnymi, natomiast regulacja trzeciej części układu ma charakter fakultatywny. O ile obligatoryjność postanowień obligacyjnych układu jest przedmiotem dociekań doktrynalnych¹⁸, to nie podlega ona wątpliwości w przypadku postanowień normatywnych. Konstatacja ta koresponduje z treścią art. 9 § 1 k.p., który prowadzi do wniosku, że przepisami prawa pracy są postanowienia układu określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Postanowienia takie powinny mieć postać kategorię, dając podstawę do sformułowania odnośnego uprawnienia (obowiązku) pracowniczego — tak co do zasady, jak co do jego zakresu (rozmiaru). Tylko takie określenie przepisu daje podstawę do wykreowania roszczenia zabezpieczonego przez przymus państwowy. Tych warunków nie spełnia postanowienie układowe o charakterze blankietowym, wskazujące organ (podmiot), który ma ustanowić określone uprawnienie, lub odsyłające do aktu prawnego, który ma być dopiero wydany.

Przeprowadzona analiza wskazuje, że ustawodawca, określając normatywną moc układu, nie brał pod uwagę postanowień blankietowych — przynajmniej w takiej postaci, która sama w sobie nie kreuje żadnego prawa lub obowiązku

¹⁸ Zob. bliżej: M. Włodarczyk, [w:] *System...*, s. 880–881 oraz cytowana tam literatura.

strony stosunku pracy (elementu treści abstrakcyjnego stosunku pracy). Ponadto, zgodnie z poczynionymi uwagami kompetencja do stanowienia prawa na drodze układu nie obejmuje kompetencji do wydawania aktów normatywnych mających charakter wykonawczy w stosunku do układu. Nie można zatem nadawać charakteru normatywnego układowi uzupełnionemu o akt wykonawczy, który tworzyłby całość regulacyjną. Wydaje się jednak, że nie ma podstaw do wysuwania wniosków nadmiernie kategorycznych. Niewątpliwie układ zawierający jedynie postanowienia blankietowe nie miałby charakteru aktu normatywnego, co wynika z przytoczonych przepisów art. 9 § 1 k.p. i art. 240 § 1 pkt 1 k.p. Układem zbiorowym pracy, wykazującym przymiot aktu normatywnego, jest jednak z pewnością układ, który w części normatywnej zawiera niektóre tylko przepisy o charakterystyce blankietowej. W tym kontekście warto nawiązać do wypowiedzi B. Cudowskiego, który zadał pytanie, czy przepisy autonomicznego prawa pracy powinny być redagowane bardzo precyzyjnie — tworzyć wyraźne prawa i obowiązki stron stosunku pracy, czy też wskazane jest tworzenie jedynie ogólnych zobowiązań zbiorowych. Odpowiadając, autor ten ocenił, że choć drugi rodzaj tych przepisów może powodować spory i niejasności interpretacyjne, to nie sposób wyobrazić sobie zbiorowego prawa pracy bez tego typu regulacji układów, porozumień zbiorowych i regulaminów¹⁹. Refleksja ta skłania do nadania jej bardziej ogólnego wymiaru. Można bowiem zastanawiać się, czy sposób stanowienia autonomicznego prawa pracy, który cechuje się wyłącznym udziałem partnerów społecznych, odbiegając przez to od standardu prac legislacyjnych obowiązującego przy wydaniu aktu prawa ustawowego, nie uzasadnia pewnego odformalizowania wymagań dotyczących kształtowania treści aktu normatywnego. Przemawiałoby to za akceptacją postanowień układu o charakterze blankietowym, mimo że pewna doza sceptycyzmu w tej kwestii wynika z zaprezentowanej wcześniej argumentacji, odwołującej się do modelu kompetencji normodawczej.

3. DOPUSZCZALNOŚĆ POSTANOWIEŃ BLANKIETOWYCH UKŁADU W ZALEŻNOŚCI OD ICH RODZAJU

Różnorodność stosowanych w praktyce postanowień blankietowych uzasadnia wyodrębnienie kryteriów ich podziału, przydatnych dla oceny dopuszczalności tych postanowień. Próbując określić najważniejsze z tych kryteriów, można podzielić postanowienia blankietowe ze względu na: 1) rodzaj aktu, do którego odsyłają te postanowienia, 2) zakres przedmiotowy regulowanej materii, 3) charakter (zakres) zawartego w nich odesłania.

Odnosząc się do pierwszego z tych kryteriów, najbardziej ogólny wymiar ma stwierdzenie, że akty, do których odsyłają postanowienia blankietowe, mogą

¹⁹ B. Cudowski, *Glosa...*, s. 821.

mieć charakter konsensualny lub niekonsensualny. Granice między tak zdefiniowanymi rodzajami tych postanowień nie rysują się jednak w sposób całkowicie jednoznaczny. Wynika to z tego, że układ zbiorowy pracy nie zawsze wskazuje rodzajową nazwę aktu, do którego odsyła, a stopień sprecyzowania trybu jego wydania jest niejednorodny, przybierając w zależności od konkretnego układu postać ogólnikową lub bardziej szczegółową. W ramach metody konsensualnej mieszczą się z pewnością porozumienia zawierane między pracodawcą i związkami zawodowymi, które nie stanowią jednak integralnej części układu, stąd — w zamyśle autorów tych postanowień — dla ich skuteczności nie jest wymagane zawarcie i zarejestrowanie protokołu dodatkowego do układu. Do aktów konsensualnych zalicza się również umowa indywidualna pracownika i pracodawcy (umowa o pracę). Spotykane w układach odesłania do ustaleń indywidualnych zajmują (ze względu na ich specyfikę) oddzielną lokatę i zasługują na odrębne omówienie.

Sposób odesłania do aktu jednostronnego wykazuje znaczne zróżnicowanie. W układach zbiorowych mowa jest zatem o regulaminie premiowania bądź regulaminie bez określenia jego bliższej nazwy, ale także o wewnętrznym akcie organizacyjnym, zarządzeniu lub „procedurze” obowiązującej u pracodawcy. W innych przypadkach postanowienie blankietowe ogranicza się do wskazania pracodawcy jako podmiotu uprawnionego do uregulowania określonej kwestii. Niejednolity jest również sposób określenia udziału organizacji związkowej przy wydaniu aktu jednostronnego. W niektórych stypulacjach układowych udział ten jest pomijany, a w innych przypadkach przewidziane jest wydanie przez pracodawcę regulaminu bądź innego aktu po przeprowadzeniu konsultacji bądź uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Odnośnie uzgodnienia — postanowienia zawierane w układach wskazują, że powinno być dokonane „na warunkach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy”, bądź też operują trybem analogicznym do art. 30 ust. 6 u.z.z., przewidując w pierwszej kolejności uzgodnienie z zakładowymi organizacjami związkowymi lub przynajmniej organizacjami reprezentatywnymi, a z braku możliwości jego osiągnięcia — samodzielne określenie danej sprawy przez pracodawcę. Generalizując, można stwierdzić, że istotne znaczenie ma przewidywany w postanowieniu blankietowym charakter stanowiska organizacji związkowej, albowiem wymóg uzgodnienia z nią treści regulaminu lub innego aktu nadaje mu przymiot materialnej dwustronności.

Ocena dopuszczalności odesłania do regulaminów i innych aktów formalnie jednostronnych musi uwzględniać charakterystykę prawną regulaminu w ujęciu art. 9 § 1 k.p. oraz relację między układem zbiorowym pracy i regulaminem. W orzecznictwie i doktrynie ugruntowane jest zapatrywanie, że nazwa dokumentu wprowadzonego w praktyce zakładowej nie ma rozstrzygającego znaczenia dla nadania mu charakteru regulaminu, a zatem aktu normatywnego. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 22 lutego 2008 roku, I PK 194/07²⁰, w któ-

²⁰ OSNP 2009, nr 11–12, poz. 133.

rym stwierdzono, że system motywacyjny przewidujący premie i nagrody, wprowadzony uchwałą zarządu spółki będącej pracodawcą stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. także wówczas, gdy jest częścią regulaminu organizacyjnego. Reprezentatywne i trafne jest stanowisko, według którego za regulamin należy uznać akt normujący materię regulaminową, przy wydaniu którego zachowano tryb stanowienia przewidziany dla regulaminu. Z art. 77² k.p. nie wynika bowiem zakaz tworzenia regulaminu wynagradzania ujętego w kilku dokumentach, w tym między innymi regulaminu nagród i premiowania (art. 27 ust. 3 u.z.z.), choć należy zgodzić się ze stwierdzeniem, że taki stan zakładowego prawa pracy nie może być uznany za optymalny²¹. Wszystkie te akty prawne, jeżeli odnoszą się do wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń związanych z pracą, mają jednak właściwości normatywne, stanowiąc rodzaj regulaminu wynagradzania.

Rozpatrując z kolei relację między układem zbiorowym pracy i regulaminem, należy stwierdzić, że brak jest przeszkód dla jednoczesnego obowiązywania tych dwóch rodzajów aktów autonomicznych. Podstawowe znaczenie ma konstatacja, że układ nie musi kompleksowo normować warunków zatrudnienia pracowników²². Zakres tej regulacji jest bowiem uzależniony od woli stron. W szczególności warunki wynagradzania za pracę mogą być regulowane przez układ kompleksowo bądź jedynie w ograniczonym zakresie. W tym drugim przypadku istnieje możliwość obowiązywania regulaminu wynagradzania obok układu zbiorowego pracy. Nic innego nie wynika z art. 77² § 3 k.p. Należy przyjąć, że w związku z wejściem w życie układu zbiorowego pracy regulamin wynagradzania może być uchylony jednorazowo w całości lub częściowo — w takim zakresie, w jakim warunki wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń zostały uregulowane układem²³. Powołany przepis nie reguluje natomiast odwrotnej sekwencji temporalnej, w której regulamin wchodzi w życie obok obowiązującego już układu, w zakresie warunków płacowych nieobjętych tym układem, a zatem praktyka taka nie może być *a priori* wykluczona.

W świetle dotychczasowych rozważań brak jest argumentów zasadniczej natury, które pozwalałyby na zakwestionowanie występujących w postanowieniach blankietowych odesłań do aktów formalnie jednostronnych, o ile przy ich wydaniu zachowany zostaje tryb przepisany dla ustanowienia regulaminu. Postanowienia konkretyzujące treść układu mogą być uznane wówczas za regulamin w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Jak się wydaje, nie można przywiązywać nadmiernego znaczenia do obawy, że w razie nieprzedstawienia przez zakładowe organizacje związkowe wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im

²¹ W. Uziak, *O treści regulaminów uwag kilka*, „Studia Iuridica Lublinensia” 24, 2015, nr 3, Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz, s. 263.

²² K. Walczak, *Autonomiczne źródła prawa dotyczącego wynagradzania*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 1, s. 10.

²³ Tak trafnie: L. Kaczyński, *Uwagi na temat regulacji wynagradzania w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 4, s. 3–4.

przez pracodawcę tych dokumentów (art. 30 ust. 5 u.z.z.) pracodawca będzie mógł zmienić jednostronnie regulamin konkretyzujący ogólną treść układu zbiorowego pracy²⁴. Praktyka dowodzi bowiem, że w zdecydowanej większości przypadków stanowisko związków zawodowych jest jednolite, nawet jeżeli ma ono charakter negatywny²⁵. Kierując się wykładnią *a minori ad maius*, tym bardziej dopuszczalne wydaje się postanowienie blankietowe przewidujące uregulowanie danej sprawy na drodze porozumienia pracodawcy i zakładowych organizacji związkowych.

Z większą ostrożnością należy natomiast podchodzić do postanowień blankietowych pomijających czynnik społeczny (związkowy) przy wprowadzeniu aktu wykonującego ramową regulację układu. Pominięcie trybu konsensualnego przedstawia się bowiem jako obejście procedury ustanowienia oraz zmiany aktu zasadniczego (układu). Postanowienia aktu wykonawczego nie mogą zatem kształtować treści indywidualnego stosunku pracy według modelu normatywnego, co nie wyklucza rozważenia ich znaczenia prawnego na innych podstawach.

Odesłanie do umowy o pracę może mieć charakter całkowity (zupełny) lub uzupełniający. Pierwszy typ odesłania polega na ustaleniu, że wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w układzie jest określone w umowie o pracę²⁶, natomiast przykładem drugiego z nich jest postanowienie przewidujące, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika może przekraczać górną stawkę płac przewidzianą dla jego kategorii zaszerogowania tylko wtedy, gdy występują poważne i wyjątkowe powody biznesowe. W stosunku do pierwszej z wymienionych formuł można zarzucić, że układ zbiorowy pracy (a w razie jego braku — regulamin wynagradzania) powinien dawać podstawy do indywidualizacji wynagrodzenia wszystkich pracowników objętych układem przynajmniej w zakresie pozwalającym na ustalenie stawki zasadniczej. Ponadto taki kształt regulaminu nie czyni zadość wymogowi transparentności. Takich wątpliwości nie budzi druga z opisanych formuł. Generalnie należy stwierdzić, że odesłanie do umowy o pracę jest dopuszczalne, ponieważ strony indywidualnego stosunku pracy korzystają ze swobody określenia wynagrodzenia umownego bez względu na to, czy w układzie sformułowano odesłanie do umowy. Swoboda ta podlega ograniczeniu ze względu na ogólne zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 1 k.p.), równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18 § 3 k.p. w związku z art. 11³ k.p.) oraz równości praw z tytułu wypełniania jednakowych obowiązków (art. 11² k.p.). O naruszeniu tych zasad decyduje jednak zwykle treść umowy o pracę, a nie kształt postanowienia układu, zawierającego odesłanie do takiej umowy. Należy dodać, że w razie uprawdopodobnienia zarzutu dyskryminacji po stronie pracodawcy leży wykazanie, że indywidualne ustalenie zasad wyna-

²⁴ J. Piątkowski [w:] *Kodeks pracy...*, s. 1975.

²⁵ K. Walczak, *Autonomiczne źródła...*, s. 10.

²⁶ Zob. K. Walczak, *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców-przedsiębiorców w świetle autonomicznych norm prawa pracy*, Warszawa 2018, s. 351, przyp. 151.

gradzania określonego pracownika było uzasadnione obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p.).

Rozpatrując postanowienia blankietowe ze względu na przedmiot regulowanej w nich materii, nie sposób nie zauważyć dominacji problematyki wynagrodzeń i innych świadczeń majątkowych pracowników. Wiąże się to z tym, że w rzeczywistości społecznej układ zbiorowy jest przede wszystkim instrumentem kształtowania warunków płacowych, choć jego zakres przedmiotowy może być oczywiście szerszy. W świetle podawanych wyżej przykładów zwraca uwagę, że konstrukcja blankietowości jest wykorzystywana często do regulowania uprawnień pracowników do premii lub nagród. Można to wyjaśnić stopniem szczegółowości zasad premiowania lub nagradzania. W tym jednak zakresie zasadnicze znaczenie ma przepis art. 28 ust. 3 u.z.z., według którego regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Dopuszczając zatem wykorzystanie w tym celu postanowienia blankietowego układu, nie budzi wątpliwości, że istnieje konieczność odniesienia wymagań określonych w powyższym przepisie do aktu wykonującego takie postanowienie.

Zasługuje ponadto na uwagę, że przepisy ustawowe regulujące określoną materię, stanowiącą potencjalnie przedmiot układu, mogą wskazywać, że dany typ aktu autonomicznego jest wyłącznym narzędziem uregulowania tej materii na poziomie zakładowym. Mechanizm taki można zilustrować odwołaniem się do art. 4 ustawy z 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych²⁷. Przepis ten przewiduje w ust. 1, że u pracodawców, o których mowa w art. 3 ust. 1 i 1c tej ustawy, układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na fundusz; może również postanawiać, że fundusz nie będzie tworzony. Jeżeli natomiast pracodawcy ci nie są objęci układem, postanowienie w tej kwestii może zawierać regulamin wynagradzania (ust. 1). Należy zatem stwierdzić, że układ zbiorowy pracy (lub odpowiednio regulamin wynagradzania) jest jedynym aktem, mocą którego wysokość tego odpisu może być ukształtowana lub zmieniona, co redukuje możliwość wykorzystania w tym celu postanowień blankietowych. W rozważanym przypadku podejście restryktywne jest tym bardziej uzasadnione, że określenie wysokości odpisu na fundusz socjalny wyznacza zakres obciążenia publicznoprawnego pracodawcy w sferze prawa podatkowego (art. 6 cyt. ustawy), co implikuje konieczność ścisłej wykładni trybu ustalenia tego odpisu²⁸.

Rozpatrując kryterium charakteru (zakresu) odesłania, należy wyróżnić dwa zasadnicze typy postanowień blankietowych. Pierwszy z nich zawiera odesłanie o charakterze ramowym (na przykład: „Szczegółowe zasady nabywania, ustalania wysokości i wypłaty premii ustalają odrębne regulaminy”). Drugi typ odesłania upoważnia natomiast do wprowadzenia zmian warunków określonych w układzie. Za jego

²⁷ Dz.U. z 2023 roku poz. 998 z późn. zm.

²⁸ Postanowienia układu zbiorowego pracy dotyczące odpisu na fundusz socjalny należy zaliczyć jednak do trzeciej części układu (art. 240 § 2 k.p.), ponieważ nie określają one treści indywidualnego stosunku pracy.

egzemplifikację może służyć następujące postanowienie układu: „Tabełę zasze-regowania stanowisk pracy [określoną w układzie] aktualizuje pracodawca na drodze wewnętrznego aktu organizacyjnego, po przeprowadzeniu konsultacji ze związkiem zawodowym”. Drugi z wymienionych typów odesłania wzbudza zasadnicze zastrzeżenia, które sprowadzają się do tego, że zmiana warunków zatrudnienia określonych w treści układu (lub w akcie stanowiącym jego integralną część) ma następować poza układem. Tymczasem przewidzianym przez ustawodawcę trybem zmiany postanowień układowych jest protokół dodatkowy do układu (art. 241⁹ § 1 k.p.), co podważa możliwość dokonania takiej zmiany za pośrednictwem aktu pozaukładowego.

ZAKOŃCZENIE

Charakter i rozmiar tego opracowania pozwolił jedynie na zarysowanie problematyki postanowień blankietowych układów zbiorowych pracy. Próbując uogólnić przeprowadzone rozważania, zasadne jest rekomendowanie partnerom społecznym uregulowania całości materii stanowiących przedmiot rokowań w ramach układu zbiorowego pracy (a także protokołów dodatkowych do układu), bez zamieszczania w nim postanowień o charakterze blankietowym. Redukuje to ryzyko rozdrobnienia ustaleń stron, a także nieprzejrzystości układu i braku normatywności jego postanowień. Nie oznacza to jednak dyskwalifikacji postanowień blankietowych. Warto zwrócić uwagę, że ich ocena prawna jest przedmiotem weryfikacji prowadzonej przez organy państwa w dwóch etapach. W postępowaniu o rejestrację układu zbiorowego pracy organ rejestracyjny dokonuje kontroli abstrakcyjnej postanowień układu, badając ich zgodność z prawem (art. 241¹¹ § 3 i nast. k.p.). Natomiast w indywidualnych postępowaniach spornych rozpoznawane są roszczenia pracowników oparte na aktach wydawanych na podstawie upoważnień blankietowych zamieszczonych w układach zbiorowych pracy, które wobec ich zarejestrowania korzystają z domniemania legalności. Skłania to organy orzekające (sądy) do poszukiwania podstawy obowiązywania tych aktów w celu nadania im sankcji w stosunkach pracy. Z celów i charakteru tych postępowania wynika zatem, że kontrola abstrakcyjna wykazuje tendencję do większego rygoryzmu.

Wydaje się, że biorąc pod uwagę konkurujące do pewnego stopnia założenia towarzyszące regulacji prawnej autonomicznych źródeł prawa pracy, uzasadnione jest spojrzenie, które pozwala zachować znaczenie prawne omawianych postanowień oraz aktów wydawanych w ramach swoistej subdelegacji. Nie należy zatem rezygnować z próby kwalifikowania tych aktów jako źródeł prawa pracy, zwłaszcza jeżeli postanowienie układu zakłada ich materialnie dwustronny charakter. Takie działania nie mogą jednak wykraczać poza granice obowiązującego systemu źródeł prawa pracy, respektując relacje prawne występujące między poszczególnymi aktami normatywnymi. Nie da się również zaakceptować wykładni

prowadzącej do sprzeczności z prawem układowym lub pominięcia stosowania jego instytucji, co wyklucza w szczególności modyfikację normatywnych postanowień układu przy odwołaniu się do narzędzi innych niż protokoły dodatkowe.

Z drugiej jednak strony należy przyjąć, że te akty „wykonujące” postanowienia blankietowe, które nie mogą być uznane za źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., nie powinny być jedynie z tej przyczyny kwalifikowane jako nielegalne. Brak podstawy ich obowiązywania (normatywności) nie stoi bowiem na przeszkodzie ich zawieraniu (wydawaniu), biorąc zwłaszcza pod uwagę swobodę negocjacji zbiorowych. Nie można wykluczyć nadania im znaczenia prawnego w stosunkach pracy przy odwołaniu się do innych konstrukcji prawnych (na przykład traktowania ich jako zaakceptowanej przez pracownika oferty pracodawcy ukształtowania indywidualnej treści stosunku pracy). Nie rodzi również zasadniczych zastrzeżeń bezpośrednio lub pośrednio odesłanie przez regulację układową do umowy indywidualnej (umowy o pracę), choć konstrukcje takie nie mogą zastąpić normatywnych postanowień układu. Kończąc niniejsze rozważania, należy zaznaczyć, że omawiany tutaj typ postanowień układowych wymaga dalszej wnikliwej analizy teoretycznej, która musi być prowadzona przy uwzględnieniu doświadczeń płynących z praktyki stosowania prawa układowego.

BLANKET PROVISIONS IN COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS

Summary

The subject of this study is the blanket provisions which are provided for in the collective bargaining agreements. This term is defined by the author as provisions that contain a framework or partial regulation of the conditions of employment and indicate that the appropriate or detailed legal regulation will occur in another autonomous act or labour contract. The practice of negotiations justifies the need to present and analyse such provisions both in terms of their expediency and admissibility (legal force). In conclusion, the author recommends that the social partners regulate the entire subject-matter of negotiation within the framework of a collective bargaining agreement, without using blanket provisions. However, this does not mean an a priori recognition that such stipulations do not play a role in the process of shaping the rights and obligations of the employee and the employer.

Keywords: collective bargaining agreement, blanket provisions, autonomous source of labour law, remuneration regulations, employment contract.

BIBLIOGRAFIA

- Cudowski B., *Glosa do wyroku SN z 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2007, nr 11, poz. 132.
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Kaczyński L., *Uwagi na temat regulacji wynagradzania w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 4, s. 3–4.

- Kaźmierczyk S., [w:] *Wprowadzenie do nauk prawnych. Leksykon tematyczny*, red. A. Bator, Warszawa 2016.
- Morawski L., *Wstęp do prawoznawstwa*, Toruń 2016.
- Nowacki J., Tobor Z., *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2020.
- Piątkowski J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. T. II*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022.
- Pisarczyk Ł., *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Warszawa 2022.
- Stawecki T., Winczorek P., *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2002.
- Uziak W., *O treści regulaminów uwag kilka*, „Studia Iuridica Lublinensia” 24, 2015, nr 3, Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz.
- Walczak K., *Autonomiczne źródła prawa dotyczącego wynagradzania*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 1.
- Walczak K., *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców–przedsiębiorców w świetle autonomicznych norm prawa pracy*, Warszawa 2018.
- Włodarczyk M., *Swoiste źródła prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. 1. *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.
- Wronkowska S., *Podstawowe pojęcia prawa i prawoznawstwa*, Poznań 2005.